



LOI

PACTE

DÉCRYPTAGE

ET

POSITIONS FO

Texte AN n° 1088

Faciliter la création d'entreprises, mieux associer les salariés à la croissance de l'activité de l'entreprise, harmoniser les seuils d'effectifs... Tels sont les objectifs du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit projet « Pacte ».

Le point sur les mesures sociales de ce texte avant sa discussion au parlement à la rentrée.

L'Essentiel

Mise en place d'un règlement intérieur, assujettissement à la contribution Fnal de 0,50 %, etc.

Un grand nombre de **seuils d'effectif** seraient relevés.

Un processus d'harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations serait engagé.

Un mécanisme pérenne et unifié de limitation des effets de seuil serait institué, les dispositifs actuels de lissage étant maintenus à titre transitoire.

Le calcul de l'effectif pour la **participation et l'intéressement** obéirait aux nouvelles règles harmonisées.

Les petites entreprises pourraient bénéficier d'une exonération de **forfait social** pour l'intéressement et la participation et leurs versements à un plan d'épargne salariale.

Les entreprises pourraient effectuer un versement sur le **PEE** même sans versement du salarié.

Un guichet unique électronique remplacerait les **centres de formalités des entreprises** (CFE).

Créateurs d'entreprise artisanale : le **SPI** deviendrait facultatif

Le nombre d'**administrateurs salariés** serait renforcé.

La rédaction du projet de loi sur la croissance et la transformation des entreprises a été alimentée par une consultation des chefs d'entreprise à l'automne 2017, une consultation publique en ligne, et des propositions issues d'un rapport au Gouvernement sur l'entreprise et l'intérêt général en mars 2018.

Le résultat est un projet de loi fort de 71 articles, assez hétéroclites, dont l'objectif est de lever les obstacles à la croissance des entreprises à toutes les étapes de leur développement, de leur création à leur transmission, en passant par leur financement.

Le projet de loi, présenté en Conseil des ministres le 18 juin 2018, a été enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 juin sous le n° 1088. Compte tenu de l'encombrement du calendrier parlementaire, il ne devrait être discuté à l'Assemblée nationale qu'à partir de septembre, **en procédure accélérée**.

Nous présentons ci-après les principales mesures du projet en matière sociale.

SEUILS D'EFFECTIF

Projet de loi art. 6 et 57, II-1°

Partant du constat que les effets de seuil peuvent constituer un frein à la croissance des entreprises, le Gouvernement souhaite agir sur plusieurs leviers pour y remédier. **(Voir l'entretien avec Pascal LOKIEC sur le chantier des seuils d'effectif).**

Un grand nombre de seuils serait relevé

Les seuils de 11, 50 et 250 salariés seraient privilégiés.

L'ensemble des seuils qui seraient modifiés est indiqué dans le tableau récapitulatif ci-dessous.

Parmi les évolutions prévues, notons **le passage à 50 salariés du seuil à partir duquel les entreprises sont tenues de se pourvoir d'un règlement intérieur** et de verser la contribution Fnal* à 0,50 % et la participation-construction. **L'obligation de fournir un local aux sections syndicales devrait quant à elle ne concerner à l'avenir que les entreprises d'au moins 250 salariés.**

Selon l'étude d'impact du projet de loi, d'autres modifications ou regroupements de seuils pourraient intervenir dans le CGI à l'occasion de la prochaine loi de finances.

L'effectif DSN serait remanié et étendu à plus de seuils

Un processus d'harmonisation du mode de calcul des effectifs entre les différentes législations serait engagé, en reprenant les principales caractéristiques de celui actuellement prévu en matière de sécurité sociale, lequel serait désormais codifié à **l'article L.130-1, I nouveau du CSS**. Cette harmonisation a notamment pour objectif de permettre de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectif afin de simplifier la vie des entreprises et des administrations.

L'effectif sécurité sociale concernerait d'autres législations

Les règles de décompte de l'effectif sécurité sociale concerneraient non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le CSS, mais également, par le jeu de renvois, les seuils prévus par d'autres législations (voir détail dans le tableau récapitulatif).

* **La contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal)** est une contribution due par tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette contribution assure le financement de l'allocation logement. Le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le taux est fixé à :

- 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale pour les employeurs occupant moins de vingt salariés,
- 0,50 % sur la totalité des rémunérations pour les employeurs occupant 20 salariés et plus.

S'agissant du Code du travail, l'effectif sécurité sociale serait étendu aux seuils relatifs à :

- la participation et l'intéressement,
- la contrepartie en repos due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent,
- l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- l'exonération de cotisations sociales pour l'emploi d'apprentis
- et l'abondement du compte personnel de formation (CPF) à la suite de l'entretien professionnel.

En outre, la loi autoriserait l'extension de ces règles, par voie de décret, aux seuils réglementaires relatifs aux obligations suivantes :

- transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations chômage par les entreprises de 10 salariés et plus (**C. trav. art. R.1234-9**) ;
- mise à disposition d'un local de restauration dans les établissements où au moins 25 salariés souhaitent prendre leurs repas sur place (**C. trav. art. R.4228-22 et R.4228-23**) ;
- désignation, dans les entreprises de moins de 10 salariés, d'une personne autre que l'employeur pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare (**C. trav. art. R.4461-4**) ;
- tenue, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un document sur les changements d'affectation du médecin du travail (**C. trav. art. R.4623-13**).

À noter

Pour l'appréciation des seuils à partir desquels les entreprises doivent se doter d'un règlement intérieur ou fournir un local aux sections syndicales, l'effectif resterait décompté selon les règles prévues par le Code du travail. Il en irait de même, selon l'étude d'impact, pour les autres seuils d'effectif concernant la représentation du personnel (CSE notamment).

S'agissant de l'épargne salariale, les nouvelles règles de décompte des effectifs auraient une incidence :

- en matière d'assujettissement à la participation ;
- sur la possibilité pour les dirigeants et leur conjoint associé ou collaborateur de bénéficier de l'intéressement et de la participation, qui n'est ouverte que dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés (**C. trav. art. L.3324-2 et art. L.3312-3**).

Curieusement, en revanche, aucun renvoi aux règles de décompte des effectifs fixées par **l'article L.130-1 du CSS** n'est prévu en l'état du projet pour les plans d'épargne salariale, alors que l'ouverture aux dirigeants et leurs conjoints existe aussi pour ces plans, sous la même condition d'effectif (**C. trav. art. L.3332-2 al. 2 à 5**).

Pour les participations et taxes sur les salaires, on retiendra que le nouveau dispositif devrait concerner le versement de transport et la participation-construction. Cela n'est pas étonnant puisque l'effectif sécurité sociale concerne déjà, depuis le 1-1-2018, ces deux prélèvements, avec des adaptations pour le versement de transport.

L'étude d'impact du projet de loi ne dit pas si d'autres seuils pourraient être soumis aux règles de **l'article L.130-1 du CSS** à l'occasion de la prochaine loi de finances.

Enfin, l'ensemble des seuils prévus par le CSS devrait être concerné. Si ce champ d'application semble plus large que celui de **l'article R.130-1 du CSS**, lequel ne vise que les règles relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale, en pratique, les mêmes dispositifs devraient être concernés.

Il s'agirait des dispositifs suivants :

- la contribution au Fnal ;
- le forfait social ;
- la tarification des accidents du travail ;
- la réduction générale de cotisations patronales ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- l'exonération de cotisations patronales dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- l'exonération de cotisations sociales applicable en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les entreprises occupant moins de 11 salariés ;
- le recouvrement des cotisations par l'Urssaf : dates et périodicité de paiement, dates de souscription de la DSN et obligation pour certaines entreprises de verser leurs cotisations auprès d'une Urssaf interlocuteur unique (VLU) ;
- le contrôle Urssaf.

L'effectif sécurité sociale serait remanié

La période de décompte de l'effectif, aujourd'hui prévue par **l'article R.130-1 du CSS**, se verrait conférer valeur législative en étant insérée dans le **nouvel article L.130-1, I du même Code**. Il en irait ainsi de la règle selon laquelle l'effectif de l'entreprise correspond à l'effectif moyen de chacun des mois de l'année civile précédente (sauf pour la tarification des accidents du travail, pour laquelle l'effectif pris en compte continuerait d'être celui de la dernière année connue). De même, l'effectif de l'année où la première embauche est réalisée resterait déterminé par celui atteint au dernier jour du mois où cette embauche a eu lieu.

En revanche, un décret devrait venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, ce décret devrait modifier les règles actuelles afin que les mandataires sociaux relevant du régime général de la sécurité sociale ne soient plus pris en compte.

S'agissant de la période de décompte, le projet de loi ne prévoit pas d'insérer dans le texte législatif certaines règles prévues par l'actuel **article R.130-1 du CSS**. Bien que l'étude d'impact soit muette sur cette question, on peut penser que ces règles pourraient être amenées à disparaître. Tel est le cas des spécificités actuellement prévues en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise (prise en compte de l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel a été réalisé le transfert) ou pour les entreprises saisonnières (non-prise en compte des mois au cours desquels aucun salarié n'est employé).

Un mécanisme pérenne de limitation des effets de seuil serait institué

L'article 6 du projet de loi propose la mise en place d'un mécanisme pérenne et unifié de limitation des effets de seuil. Celui-ci serait codifié à **l'article L.130-1, II nouveau du CSS**.

Un seuil devrait être atteint pendant 5 ans consécutifs pour produire effet

Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif serait pris en compte uniquement si ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives.

Cette règle jouerait également en cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif. Ainsi, si l'effectif de l'entreprise revenait à un niveau inférieur au seuil, celui-ci devrait être à nouveau atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation correspondante.

Sur l'incidence de cette règle en matière de participation aux résultats, à laquelle les entreprises sont actuellement soumises si elles atteignent ou dépassent l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois au moins, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices (**C. trav. art. R.3322-1**).

Exemple

a. Les obligations pesant sur les entreprises d'au moins 50 salariés ne s'imposeraient que pour les entreprises dont l'effectif était d'au moins 50 salariés au cours de chacune des 5 années précédentes (n - 1 à n - 5).

b. Une entreprise tenue de respecter les obligations des entreprises d'au moins 50 salariés l'année n n'y serait plus tenue en n + 1 si son effectif de l'année n est inférieur à 50 salariés. Elle ne redeviendrait alors assujettie à ces obligations que lorsque son effectif de chacune des 5 années antérieures atteindrait au moins 50 salariés.

Tous les seuils calculés selon les nouvelles règles seraient concernés

Le dispositif sur les franchissements de seuils concernerait tous les seuils décomptés selon les nouvelles modalités instituées par **l'article L.130-1, I nouveau du CSS**.

En revanche, il ne concernerait pas ceux continuant à être décomptés selon d'autres règles.

Pour le règlement intérieur, les règles seraient calquées sur celles du CSE

L'obligation de se doter d'un règlement intérieur s'appliquerait au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint, conformément aux dispositions de l'article L 2312-2 du Code du travail relatif au CSE.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, la mise en place du règlement intérieur nécessitant la consultation du CSE, il est apparu plus cohérent de lui appliquer les mêmes dispositions que celles prévues pour cette instance : délai d'adaptation de un an lorsque le seuil de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Entrée en vigueur

Les règles nouvelles entreraient en vigueur le **1er janvier 2019** sous réserve des exceptions mentionnées ci-après (**Projet art. 6, XI et 57, IV**).

Les dispositifs actuels de lissage seraient maintenus à titre transitoire

Les dispositifs actuels de lissage continueraient de s'appliquer aux entreprises qui en sont bénéficiaires au 31 décembre 2018.

Seraient concernés les dispositifs applicables :

- au versement de transport des entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (**Code général des Collectivités Territoriale art. L.2333-64, al. 5 et L.2531-2, al. 2**),
- au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance dans les entreprises franchissant le seuil de 11 salariés (**CSS art. L.137-15, dernier alinéa**),
- à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés (**CSS art. L.241-18, V bis**).

Exemple

Selon l'actuel **article L.241-18 V bis du CSS**, la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés.

Les entreprises qui bénéficiaient de ce dispositif en 2018, soit celles ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2016 ou 2017, continueraient d'en bénéficier en 2019 (pour celles ayant franchi le seuil en 2016) ou en 2019 et 2020 (pour celles ayant franchi le seuil en 2017).

En revanche, il semble que les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2018 bénéficieraient dès 2019 du nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil. Ainsi, elles perdraient le droit à la déduction à partir du 1er janvier 2023 si leur effectif était aussi d'au moins 20 salariés en 2019, 2020, 2021 et 2022.

Le même principe s'appliquerait aux dispositifs actuels de lissage concernant la contribution Fnal à 0,50 % et la participation construction, mais en tenant compte du fait que le seuil d'assujettissement à ces prélèvements passerait de 20 à 50 salariés. Ainsi, les dispositifs de lissage prévus par les articles **L.834-1 du CSS** (pour le Fnal) et **L.313-2 du Code de la Construction et de l'Habitation** (Participation des employeurs à l'effort de construction) continueraient de s'appliquer aux entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2018 et déjà bénéficiaires de ces dispositifs à cette date.

Exemple

Selon l'actuel **article L.834-1 du CSS**, la contribution Fnal à 0,10 % continue de s'appliquer pendant 3 ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés.

Les entreprises qui bénéficiaient de ce dispositif en 2018, c'est-à-dire celles ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2016 ou 2017, continueraient, si elles ont 50 salariés en 2018, d'appliquer la contribution à 0,10 % en 2019 (pour celles ayant franchi le seuil de 20 salariés en 2016) ou en 2019 et 2020 (pour celles ayant franchi le seuil en 2017). Celles qui ne franchiraient pas 50 salariés en 2018 sortiraient du champ de la contribution.

Pas de limitation des effets de seuil pour les entreprises déjà assujetties en 2018

Si, au 1er janvier 2019, l'effectif d'une entreprise est égal ou supérieur à un seuil, et qu'en 2018 cette entreprise était déjà soumise aux obligations attachées à ce seuil, le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil ne s'appliquerait pas.

Remarque

Ce principe, prévu par l'article 6, X-1 °, nous paraît poser des problèmes d'interprétation. Il semble en effet exclure les entreprises concernées de façon pérenne du mécanisme de limitation des effets de seuil. Il serait pourtant plus logique que ces entreprises puissent, à partir de 2020, bénéficier de ce mécanisme en cas de baisse d'effectif en 2019 ou ultérieurement.

Pour l'emploi de travailleurs handicapés, l'entrée en vigueur serait 2020

Les dispositions concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés entreraient en vigueur au 1er janvier 2020. Si, à cette date, l'effectif d'une entreprise est égal ou supérieur à 20 salariés et qu'en 2019 cette entreprise était déjà soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le nouveau mécanisme de limitation des effets de seuil ne s'appliquerait pas.

Le délai de mise en conformité de 3 ans prévu par **l'actuel article L.5212-4 du Code du travail** continuerait de s'appliquer aux entreprises bénéficiaires de ces dispositions au 31 décembre 2019.

Les entreprises de 200 salariés devraient continuer à avoir un local syndical

Les entreprises et établissements de moins de 250 salariés tenus avant le 1er janvier 2019 de mettre un local à disposition des sections syndicales devraient continuer à le faire pendant 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Tableau récapitulatif

Ce tableau récapitule les changements proposés par l'article 6 du projet de loi.

Seuils concernés	Seuil requis (E = Effectif)		Application de l'article L.130-1 nouveau du CSS		Article modifié
	Avant	Après	Décompte des effectifs	Effets du franchissement de seuil	
Cotisations sociales					
Contribution Fnal à 0,10 %	E < 20	E < 50	oui	oui	CSS art. L.834-1
Versement de transport (non-assujettissement)	E < 11	Sans changement	oui	oui	CGCT art. L.2333-64 et L.2531-2
Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire	E < 11	Sans changement	oui	oui	CSS art. L.137-15

(exonération)					
Heures supplémentaires (déduction forfaitaire de cotisations patronales)	E < 20	Sans changement	oui	oui	CSS art. L.241-18
Chèques vacances financés par l'entreprise (exonération de cotisations)	E < 50	Sans changement	oui	oui	C. tourisme art. L.411-9
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	E ≤ 50	E < 50	oui	oui	CSS art. L.131-4-2
Emploi d'apprentis (exonération des cotisations sociales patronales et salariales)	E < 11	Sans changement	oui	oui	C. trav. art. L.6243-2
Recours au Tese (titre emploi-service entreprise) ou au CEA (chèque emploi associatif)	E < 20	Sans condition d'effectif			CSS art. L.133-5-6
Autres seuils prévus par le CSS	(1)	Sans changement	oui	oui	Néant
Taxes et participations sur les salaires					
Participation-construction	E ≥ 20	E ≥ 50	oui	oui	CCH art. L.313-1 et L.313-2
Droit du travail (2)					
Règlement intérieur de l'entreprise	E ≥ 20	E ≥ 50	non : application des règles prévues par les articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail	non : application des règles prévues par l'article L.2312-2 du Code du travail pour le CSE	C. trav. art. L.1311-2
Local syndical	E ≥ 200	E ≥ 250	non	non	C. trav. art. L.2142-8
Heures supplémentaires : contrepartie de	E > 20	Sans changement	oui	oui	C. trav. art. L.3121-38

100 % en repos si dépassement du contingent					
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	$E \geq 20$	Sans changement	oui (3)	oui	C. trav. art. L.5212-1, L.212-4, L.5212-5-1 et L.5212-14
Chèques-vacances financés par l'entreprise : attribution au chef d'entreprise	$E < 50$	Sans changement	oui	oui	C. tourisme art. L.411-1
CPF (compte personnel de formation) : obligation de l'abonder en l'absence d'entretien professionnel ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle	$E \geq 50$	Sans changement	oui	oui	C. trav. art. L.6315-1 et L.6323-13
Participation aux résultats	$E \geq 50$	Sans changement	Oui	Oui	C. trav. art. L.3321-1
Titres-restaurant émis par l'employeur : possibilité de gérer les fonds sur un compte bancaire non spécifiquement dédié	$E \leq 25$	Suppression de la condition d'effectif			C. trav. art. L.3262-2
Artisanat					
Inscription initiale au répertoire des métiers	$E \leq 10$	$E < 11$	oui	oui	Loi 96-603 du 5-7-1996 art. 19
Maintien de l'inscription au répertoire en cas de franchissement du seuil ou de reprise d'un fond immatriculé (4)	$E < 50$	Sans changement	oui	oui	
Droit des sociétés					
Option pour le statut de conjoint	$E \leq 20$	Suppression de la condition			C. com. art. L.121-4

collaborateur		d'effectif			
Communication aux actionnaires du montant des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées (5)	E ≤ 200	E ≤ 250	non	non	C. com. art. L.225-15
<p>(1) Pour les seuils concernés</p> <p>(2) Un décret devrait étendre le champ de l'article L.130-1 à d'autres seuils prévus par le Code du travail.</p> <p>(3) Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi serait également déterminé selon les règles prévues par l'article L.130-1 nouveau du CSS.</p> <p>(4) Les personnes qui dépassent le seuil de 50 salariés peuvent demeurer immatriculées au titre de l'année de dépassement ainsi que les 2 années suivantes.</p> <p>(5) Dans les sociétés de taille inférieure, seules les rémunérations versées aux 5 personnes les mieux rémunérées sont communiquées aux actionnaires.</p>					

ÉPARGNE SALARIALE

Dispositions communes

Participation et intéressement : le calcul de l'effectif serait effectué selon les règles du CSS.

Projet de loi art. 57, II-1 ° et 5°

Lorsque les dispositions relatives à la participation et à l'intéressement font référence à l'effectif salarié, cet effectif serait calculé selon les modalités prévues à l'article **L.130-1 du CSS**.

Un dispositif d'épargne salariale négocié au niveau de la branche au plus tard le 31-12-2020.

Projet de loi art. 57, III

Un régime d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale (PEI ou Perco) devrait être négocié par branche au plus tard le 31 décembre 2020. À défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2019, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche. Il serait adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche. Les entreprises de la branche pourraient opter pour l'application de l'accord ainsi négocié. En parallèle, les articles qui imposaient la négociation d'un accord d'intéressement ou de participation au niveau de la branche au plus tard le 30 décembre 2017 seraient abrogés (**Projet art. 57, II-3° et 8°**).

Le statut de conjoint collaborateur ou associé bénéficierait au partenaire lié par un Pacs.

Projet de loi art. 57, II-9°

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, certains dirigeants ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ou de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole peuvent, dans certains cas, bénéficier de l'intéressement, de la participation ou participer à un plan d'épargne salariale (**C. trav. art. L.3312-3, L.3323-6, L.3324-2 et L.3332-2**). Ces dispositions seraient complétées afin d'ouvrir cette possibilité au partenaire lié par un Pacs au chef d'entreprise, si le partenaire a l'un des statuts de conjoint précités.

Une exonération de forfait social plus ou moins étendue pour les petites entreprises

Projet de loi art. 57, I-al. 3 et IV

Les entreprises de moins de 50 salariés, non tenues de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, seraient exonérées de forfait social sur les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que sur leurs versements sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI et Perco) quel que soit le support dans lequel ces sommes seraient investies.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 250 salariés seraient exonérées de forfait social mais seulement pour les sommes versées au titre de l'intéressement.

Ces dispositions entreraient en vigueur le 1er janvier 2019.

Parallèlement, serait abrogée la disposition permettant l'application temporaire du forfait social au taux de 8 % pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement par les entreprises non assujetties à la participation et concluant pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ou n'ayant pas conclu d'accord au cours d'une période de 5 ans avant la date d'effet de l'accord.

Participation

L'exercice à partir duquel l'entreprise devient assujettie serait précisé

Projet de loi art. 57, II-6°

En application de l'article L 3322-2 du Code du travail, une entreprise ou une unité économique et sociale (UES) doit obligatoirement mettre en œuvre le dispositif de la participation lorsqu'elle remplit la condition d'emploi habituel de 50 salariés. Le projet de loi prévoyant que cette condition doit être remplie pendant 5 années consécutives, il serait précisé à **l'article L.3322-1 du Code du travail** que l'obligation s'appliquerait à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des 5 années civiles consécutives. Cette modification entrerait en vigueur le 1er janvier 2019 (**Projet de loi art. 59, IV**).

Intéressement

Transfert d'entreprise : la poursuite de l'accord serait favorisée

Projet de loi art. 57, II-2°

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions de représentation du personnel, l'accord d'intéressement se poursuivrait ou pourrait être renouvelé selon l'une des modalités prévues pour sa conclusion.

La portée de cette disposition ne nous semble pas évidente. Actuellement, **l'article L.3313-4 du Code du travail** prévoit déjà que si, dans cette hypothèse, l'application de l'accord d'intéressement est rendue impossible, il cesse de produire ses effets, mais la nouvelle entreprise doit alors, en l'absence d'accord d'intéressement, engager une négociation dans un délai de 6 mois en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Les droits du conjoint dirigeant feraient l'objet d'un plafonnement moins avantageux

Projet de loi art. 57, II-4°

En cas de répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte, s'agissant des dirigeants et de leur conjoint associé ou collaborateur, la rémunération annuelle ou le revenu imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise (**C. trav. art. L.3314-6**). Cette disposition serait complétée pour permettre à l'accord d'intéressement de fixer un plafond spécifique pour le conjoint collaborateur ou associé qui ne pourrait pas excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Plans d'épargne salariale

Une majoration de l'abondement au PEE dans de nouvelles conditions, avec un forfait social réduit.

Projet de loi art. 59, III-1° et 57, I-al. 2

En application de **l'article L.3332-11, al. 2 du Code du travail**, une entreprise peut majorer son abondement à un PEE à concurrence du montant consacré par les adhérents du plan à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par elle ou par une entreprise qui lui est liée au sens de **l'article L.225-180 du Code de commerce**. Cette référence au Code de commerce serait modifiée pour permettre l'acquisition de titres émis par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de **l'article L.233-16 du Code de commerce** pour les sociétés commerciales.

Pour rappel, les sociétés visées par **l'article L.225-180 du Code de commerce** sont celles :

- dont 10 % du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par la société majorant l'abondement ;
- détenant, directement ou indirectement, 10 % de son capital ou de ses droits de vote ;
- dont 50 % au moins du capital ou des droits de vote sont détenus, directement ou indirectement, par une société détenant elle-même, directement ou indirectement, au moins 50 % de son capital.

Le forfait social serait dû au taux de 10 % sur l'abondement de l'entreprise lorsque cette dernière majore la contribution des bénéficiaires du plan d'épargne d'entreprise dans les conditions ci-dessus. Cette disposition entrerait en vigueur le 1er janvier 2019 (**Projet de loi art. 57, IV**).

Les entreprises pourraient effectuer un versement sur le PEE en l'absence de contribution du salarié

Projet de loi art. 59, III-2°

En application de **l'article L.3332-11 du Code du travail**, l'entreprise qui effectue un versement sur le PEE le fait en complément d'un versement du salarié.

L'article 59 du projet autoriserait une entreprise, dès lors que le règlement du PEE le prévoit, à effectuer des versements sur ce plan même en l'absence de contribution du salarié, sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

Les actions ou certifications ainsi acquises ne seraient disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de 5 ans à compter du versement. Celui-ci serait soumis au même régime social et fiscal que l'abondement de l'entreprise.

Les plafonds et modalités de versement seraient fixés par décret.

Les bénéficiaires des plans d'épargne recevraient un relevé annuel de situation.

Projet de loi art. 58

Tout bénéficiaire d'un plan d'épargne d'entreprise recevrait un relevé annuel de situation établi par la personne chargée de la tenue du registre des comptes administratifs comportant l'ensemble de ses versements et choix d'affectation de son épargne au sein du plan, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. La date d'édition de ce relevé ainsi que les mentions qu'il devrait comporter seraient fixées par décret.

POINTS CRITIQUES DU PROJET DE LOI PACTE PAR FO

Évolution des seuils sociaux (article 6)

Le projet de loi s'attaque frontalement aux seuils sociaux. Pour mémoire, sous la précédente législature, une tentative de gel des différents seuils (11, 20, 50 salariés) avait déjà été esquissée, mais finalement retirée du projet de loi sur le dialogue social.

Considérant que trop de niveaux de seuils créaient une grande complexité pour les entreprises et un surcoût qui pénaliserait l'emploi, le projet de loi vise à supprimer des seuils intermédiaires et à opérer un regroupement autour de 3 seuils pivots (11, 50 et 250 salariés), tout en harmonisant le mode de calcul des effectifs. Seule exception, le seuil d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est maintenu à 20 salariés. De plus, les entreprises bénéficieront d'une exonération des obligations en cas de franchissement du seuil sur une longue durée de 5 ans.

Le texte prévoit également une rationalisation des seuils, en particulier pour ce qui est de l'obligation d'établir un règlement intérieur et de mise à disposition d'un local syndical (passage de 200 à 250 salariés).

Position FO

Pour FO, ces dispositions sont particulièrement dangereuses, d'autant que l'employeur se trouvera exonéré de ses obligations durant une très longue période – 5 ans – sans commune mesure avec les 6 mois actuellement en vigueur. Une telle durée apparaît totalement disproportionnée, sachant par ailleurs qu'un franchissement à la baisse suivi d'une remontée ouvrirait à nouveau une phase d'exonération de 5 ans ! On peut d'ailleurs s'interroger sur la compatibilité de ces délais avec le droit européen, dans la mesure où on touche ici au droit de la santé et à la réglementation des durées maximales de travail.

Concernant la remontée du seuil de 200 à 250 salariés relatif au règlement intérieur et au local syndical, **il s'agit ni plus ni moins d'une remise en cause des moyens de l'action syndicale et des possibilités d'implantation**, contradictoire avec la volonté affichée de promouvoir le dialogue social, en particulier dans les PME. En la matière, il aurait été plus cohérent d'abaisser ce seuil à 50 salariés.

Enfin, le relèvement du seuil en matière de financement du logement (de 20 à 50 salariés) sera très préjudiciable pour les ressources de la politique du logement (construction et aides).

Plus généralement, le frein supposé à la création d'emplois et au développement des entreprises lié aux seuils sociaux n'est absolument pas avéré et ne s'appuie sur aucune étude solide.

Forfait social (article 55)

En vue d'inciter au développement des accords d'épargne salariale, cet article supprime le forfait social :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés pour l'ensemble des versements relevant de l'épargne salariale, y compris les abondements employeur.
- pour les entreprises de moins de 250 salariés disposant (donc, y compris accords en vigueur) ou concluant un accord d'intéressement.

Position FO

FO est opposée à la baisse du forfait social qui vise à promouvoir les dispositifs d'épargne salariale au détriment de la négociation salariale et génère mécaniquement des pertes importantes de recettes pour les comptes sociaux.

Instauré en 2009 au taux de 2%, le forfait social est passé à 4% en 2010, à 6% en 2011, à 8% en 2012 puis à 20% à compter du 30 juillet 2012. Il a déjà été réduit à 8% pour une durée de 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en œuvre un accord d'intéressement.

FO conteste les avantages sociaux dévolus aux dispositifs d'épargne salariale et plaide pour un assujettissement aux cotisations sociales équivalent à celui des salaires. Ce mode de rémunération relève en effet d'un évitement du salaire préjudiciable au financement de la protection sociale collective. Ainsi, l'assiette des rémunérations exemptées de cotisations sociales s'élevait à 49,9 milliards d'euros en 2015 (annexe 5 du PLFSS), soit 9% de la rémunération des salariés du secteur privé, ce régime dérogatoire de prélèvement constituant un manque à gagner de 12 milliards d'euros par an pour la sécurité sociale.

Selon une évaluation de Bercy, le coût de la mesure pour la Sécurité sociale serait de l'ordre de 440 millions la première année, mais, sachant que l'objectif est de favoriser le développement des accords d'intéressement et de participation, ce manque à gagner est appelé à progresser en même temps que la masse salariale concernée (en 2015, dernier chiffre connu, les primes de participation, d'intéressement et l'abondement sur les PEE et les Perco représentent en cumulé 16,4 milliards d'euros, soit 6,5 % de la masse salariale des bénéficiaires, au nombre de 6,76 millions) en raison du renforcement de l'attractivité des dispositifs d'épargne salariale au détriment du salaire.

En clair, l'objectif visé est l'incitation au développement des primes d'épargne salariale au détriment des hausses de salaire dans le cadre des politiques de rémunération globale des entreprises.

Le forfait social constitue une ressource de l'ordre de 5 milliards d'euros par an au profit de la Sécurité sociale et en particulier de la branche vieillesse. Pour mémoire, le déficit de la Sécurité sociale a été réduit de 8 milliards entre 2009 et 2013 (de 23,5 à 15,4 Mds) et plus de la moitié de cette réduction est le fruit de la mise en œuvre du forfait social qui a contribué à restreindre les effets des exemptions d'assiette. Sans forfait social, le coût pour la Sécurité sociale des exemptions d'assiette aurait été en 2015 de 11,6 milliards d'euros contre les 6,9 milliards constatés.

La baisse programmée du forfait social sur les dispositifs d'épargne salariale va mécaniquement pénaliser les ressources de la sécurité sociale. Une telle mesure prend la forme surnoise d'une baisse discrète des recettes *via* une application dérogatoire des prélèvements sociaux, mais produit en bout de chaîne des effets similaires à une baisse de cotisations. Ensuite, cet affaiblissement des recettes crée les conditions d'un creusement des déficits sociaux qui sert inévitablement à justifier une politique de baisse des dépenses publiques...

Épargne retraite (article 20)

Jugeant regrettable la faiblesse de l'épargne retraite en France, le gouvernement souhaite en renforcer l'attractivité et créer les conditions de sa dynamisation *via* de nouvelles incitations.

Position FO

Sur le plan de la méthode, il est surprenant que ces propositions n'aient fait l'objet d'aucunes concertation alors que se profile une nouvelle réforme des retraites. Sur le fond, il s'agit d'un nouveau jalon favorable au développement de la retraite par capitalisation et par conséquent **d'une remise en cause implicite de la retraite par répartition**. Par ailleurs, les dispositions annoncées pour sécuriser l'épargne retraite et donc l'épargne des ménages ne correspondent pas à la réalité des risques associés aux marchés financiers. De toute évidence, ces dispositifs auront pour effet d'accentuer les inégalités entre les salariés.

Cessions d'actifs (articles 42 à 52)

Dans l'air du temps depuis quelques mois, mais ajoutés au dernier moment au projet de loi, ces articles préparent la cession d'actifs détenus actuellement par l'État dans plusieurs entreprises (Aéroports de Paris, Engie, Française des jeux) avec en ligne de mire d'autres cessions de capital (Renault, Air France...). **Ces mesures confirment la volonté du gouvernement de poursuivre le désengagement de l'État en ouvrant la voie à de futures privatisations.**

Illustration par le cas Engie

Au-delà des craintes légitimes des agents du groupe Engie liées à la cession programmée des actifs détenus par l'État à des intérêts privés (article 52), une disposition spécifique touche les salariés de la filiale GRT Gaz. À la suite de la loi de transformation de GDF de 2004, le désengagement de l'État du service public gazier est permanent (passage du statut en SA, cession des 2/3 du capital, transformation du tiers restant en droits de vote).

Ici, le projet de loi modifie l'article de la loi de privatisation de GDF en précisant que le capital de GRT Gaz devra être détenu « majoritairement par GDF-Suez, l'État ou une entreprise du secteur public » et non plus « exclusivement » comme auparavant.

Il s'agit clairement de préparer la poursuite de la privatisation du patrimoine gazier alors que ses infrastructures sont évidemment stratégiques pour le pays.

Position FO

Le gouvernement aura donc utilisé la loi PACTE pour lancer une nouvelle vague de privatisations, voulues pour des raisons principalement idéologiques. Diverses lois prévoyaient jusqu'ici une forme d'incessibilité de ces participations de l'État et ces provisions disparaissent avec la loi PACTE.

FO est opposée à la ligne du gouvernement qui, comme à son habitude, tente de justifier ces cessions en expliquant que « l'État n'a pas vocation à diriger des entreprises concurrentielles à la place d'actionnaires qui ont les compétences et les savoir-faire pour le faire mieux que lui ». Cet argument selon lequel dans le secteur concurrentiel les actionnaires privés sont plus efficaces n'a aucun sens. Dans l'économie d'aujourd'hui, la « compétence » et le « savoir-

faire » ne sont pas ce qui caractérise l'actionnaire. L'État au contraire peut avoir une fonction positive sur l'investissement et l'innovation des sociétés qu'il possède et jouer un rôle clé très constructif dans un secteur concurrentiel.

Pour FO, il n'existe aucune raison objective de pratiquer ces cessions et donc d'appauvrir et d'affaiblir l'État, dont la dette est un objet de plainte perpétuelle des membres du gouvernement. En jouant sur une stratégie de courte vue (désendettement de l'État sur tout ce qui viendra au-delà de 10 milliards d'euros) de rembourser une goutte d'eau de la dette nominale, il aurait été beaucoup plus sensé de renforcer l'économie et donc le flux de recettes de l'État par d'autres investissements.

Épargne salariale (article 56)

En complément de la baisse annoncée du forfait social (article 55), le gouvernement entend favoriser le développement et l'appropriation des plans d'épargne salariale. Afin de faciliter la diffusion du PERCO, le texte supprime la condition de mise en place préalable d'un PEE avant la création d'un PERCO dans l'entreprise.

Position FO

Pour rappel, cette condition avait été instaurée lors de la création du PERCO en 2003 pour inciter à la négociation sur l'épargne salariale sachant que les PEE nécessitent la conclusion d'un accord collectif contrairement aux PERCO qui peuvent être mis en place unilatéralement par l'employeur. Elle visait aussi à contester les critiques (dont FO) qui jugeaient **le PERCO comme une menace pour les dispositifs de retraite par répartition**. Progressivement, les lois suivantes ont confirmé nos inquiétudes et validé nos analyses initiales, ce qui est à nouveau le cas ici avec la levée de cette condition.

Actionnariat salarié (article 57)

Avec cet article, le gouvernement souhaite stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises. Le cadre légal élargit ainsi les possibilités de recours à des offres d'actionnariat salarié (simplifications dans les SAS, sociétés par actions simplifiées) et crée des incitations sociales et fiscales (forfait social réduit à 10% pour les abondements de l'employeur en cas de choix de placement du salarié en faveur du produit d'actionnariat salarié).

Position FO

FO n'est pas favorable à l'actionnariat salarié comme mode de rémunération et privilège les salaires pérennes et leurs augmentations. Ces placements génèrent des risques accrus de perte simultanée de son emploi et de son épargne en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Par ailleurs, la création d'un abondement unilatéral de l'employeur au PEE sous forme de distribution d'actions va pousser des salariés vers la détention d'actions de leur entreprise même lorsqu'ils n'en auront pas fait la démarche par eux-mêmes.

Ces mêmes réflexions et préventions sont naturellement valables pour le développement de **l'actionnariat salarié dans les sociétés à capitaux publics (article 58)**.

Réforme de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) (articles 30 à 37)

Le projet de loi PACTE prône une évolution de la composition de la commission de surveillance de la CDC (renforcement de la place des représentants de l'État qui devient aussi importante que celle des membres du Parlement) au profit de l'État qui pourrait modifier les orientations de la CDC en matière de stratégies d'investissements.

Position FO

FO y voit des risques importants de perte d'autonomie et d'indépendance de la Caisse des Dépôts et Consignations. L'alignement de la gestion comptable sur les règles en vigueur dans le domaine commercial peut, de surcroît, ouvrir la voie au développement important d'activités de marché, avec tous les risques inhérents, au détriment de ses missions d'intérêt général.

Seuils de certification légale des comptes (article 9)

Le texte prévoit un relèvement des seuils de certification légale des comptes et leur alignement sur le niveau européen ainsi qu'une harmonisation des règles, indépendamment de la forme juridique de l'entreprise.

Les entreprises devraient désormais réunir certaines conditions (2 sur 3 critères : bilan supérieur à 4 millions d'euros, plus de 50 salariés, CA supérieur à 8 millions) pour déclencher l'obligation de recours à un commissaire aux comptes pour certifier les comptes de l'entreprise (le seuil de CA hors taxes est parallèlement remonté de 2 à 8 millions d'euros).

Position FO

Ces dispositions accroissent potentiellement les risques de fragilisation des entreprises (et par conséquent de leurs salariés) en l'absence d'objectivation comptable de la situation financière de l'entreprise. Au motif d'alléger les obligations et contraintes pesant sur les entreprises au niveau des seuils européens, on se prive des audits des commissaires aux comptes pourtant indispensables à la vie d'une entreprise afin de garantir la sincérité des résultats déclarés, tant en matière comptable qu'économique et fiscale.

Entreprises en liquidation judiciaire simplifiée (article 15)

À l'avenir, le débiteur dit de « bonne foi » pourra bénéficier d'une procédure plus rapide et simplifiée (rendu obligatoire pour les PME de moins de 5 salariés et réalisant moins de 750.000 € de CA et les débiteurs de personnes physiques). À ce titre, l'article propose de modifier le Code de Commerce afin d'étendre les possibilités de cette procédure simplifiée.

Position FO

Le texte ne précisant pas comment on détermine la « bonne foi » d'un débiteur, l'application d'une telle mesure nous paraît problématique et aléatoire.

Les procédures de liquidation judiciaire ont déjà été modifiées et simplifiées par le passé, notamment en ce qui concerne les demandes d'étalement des dettes fiscales, de

remboursement " de report en arrière des déficits ", ou d'imputation du CICE par l'administration lors de l'ouverture de la liquidation judiciaire.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur l'impact sur les SIE (Services des Impôts des Entreprises) qui ont déjà beaucoup de mal à récupérer la TVA collectée ou l'IS, non reversés à l'État, parfois de manière intentionnelle.

Fin d'activité et radiation des entreprises individuelles (article 11)

Cet article concerne la radiation d'entreprises individuelles (absence de CA ou recettes ou de déclarations de CA ou de revenus pendant 2 années consécutives).

Position FO

Cette radiation emporterait radiation de tous les fichiers, registres ou répertoires tenus par les administrations fiscales, RCS, Siren...). Si l'on peut raisonnablement considérer qu'une partie de ces entreprises n'ont pas d'activité réelle ou n'ont pas réalisé de chiffre d'affaires pendant 2 ans faute d'activité économique, une partie d'entre elles vont néanmoins disparaître des fichiers sociaux ou fiscaux avec des risques élevés de fraude fiscale ou sociale. **Cela va indubitablement favoriser le travail dissimulé dans certains secteurs** (entreprises éphémères dont la durée n'excède parfois même pas deux ans).