DROIT DU TRAVAIL

LES APPORTS DE LA LOI PACTE EN DROIT DU TRAVAIL

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite Loi PACTE a été définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 11 avril 2019. Le Conseil Constitutionnel a été saisi de plusieurs recours contre ce projet de loi. Il a notamment été saisi pour la première fois d'une procédure de référendum d'initiative partagée. Cependant, ces recours visent essentiellement les dispositions relatives à la privatisation d'aéroports de Paris (ADP) et de la Française des Jeux (FDJ). La décision du Conseil Constitutionnel ne devrait donc pas avoir d'incidence sur les développements qui suivent.

La Loi PACTE constitue une loi extrêmement dense de 221 articles représentant pas moins de 408 pages. Elle aborde plusieurs aspects du droit des affaires. Ainsi, concernant la gouvernance des entreprises, la Loi PACTE prévoit de compléter le Code civil afin de prévoir que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. (...) Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ». La Loi PACTE modifie également les règles de fonctionnement de l'entreprise, par exemple, en harmonisant et relevant les seuils de certification des comptes par les commissaires aux comptes. Elle contient par ailleurs diverses mesures relatives à la création des entreprises (création d'une plateforme en ligne pour la création des entreprises, création d'un registre général dématérialisé, etc.).

Nous avons choisi de nous concentrer ici sur les principales mesures relatives au droit du travail qui concernent, d'une part, les seuils d'effectifs (I) et, d'autre part, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (II).

I – S'agissant des seuils d'effectifs

1) Les seuils d'effectifs sont rationalisés et regroupés en 3 seuils : 11 salariés, 50 salariés et 250 salariés.

2) Plusieurs seuils antérieurement fixés à 20 salariés sont relevés à 50 salariés. Cela concerne notamment :

- L'obligation d'établir un règlement intérieur ;
- L'assujettissement à la contribution au FNAL de 0,50 % ;
- L'assujettissement à la participation à l'effort de construction.

Le seuil de 20 salariés est en revanche maintenu s'agissant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des modalités de calcul de la contrepartie obligatoire en repos liée aux heures supplémentaires.

Le seuil concernant la communication aux actionnaires des rémunérations les plus élevées passe de 200 à 250 compte tenu de la rationalisation susvisée.

3) La Loi PACTE harmonise les règles de calcul des effectifs en droit du travail et droit de la sécurité sociale.

La règle de calcul de l'effectif est désormais fixée à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale auquel renvoie l'article L. 1151-2 du Code du travail : *« l'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente »*.

Ce mode de calcul est plus simple pour les entreprises puisqu'il permet notamment d'utiliser la déclaration sociale nominative (DSN) pour obtenir un décompte automatique de l'effectif. Un décret est toutefois annoncé pour préciser les catégories de personnes à retenir dans l'effectif.

4) Surtout, la Loi PACTE atténue les effets de seuil en aménageant les conséquences de leur franchissement. Ainsi, le franchissement à la hausse d'un seuil ne produira ses effets que si ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. Ce n'est donc qu'au titre de la 6ème année consécutive au cours de laquelle le seuil aura été atteint ou dépassé que l'entreprise devra se soumettre à l'obligation correspondante.

De ce fait, en cas de baisse de l'effectif au cours d'une année civile, l'entreprise bénéficiera d'un nouveau délai de 5 ans en cas de franchissement à la hausse de l'effectif l'année suivante.

II – S'agissant de l'intéressement, la participation et l'épargne salariale

1) En cas de répartition de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires, la rémunération à prendre en compte sera plafonnée à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) au lieu de quatre précédemment.

2) Le plafonnement de la prime d'intéressement est porté de la moitié du PASS aux ¾ du PASS soit de 20 262 € en 2019 à 30 393 €.

3) La formule de calcul de l'intéressement peut désormais être complétée par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

4) En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (cession, fusion, etc.) l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités de mise en place desdits accords.

5) La Loi PACTE met en place un dispositif de sécurisation du régime social et fiscal de faveur dont bénéficie l'intéressement. En l'absence d'observation de la DIRECCTE dans les 4 mois suivant le dépôt de l'accord, les exonérations fiscales sont réputées acquises pour la première année.

L'administration dispose d'un délai supplémentaire de deux mois au terme des quatre mois susvisés pour formuler des demandes de modification de dispositions qui se trouveraient être contraires aux dispositions légales, afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. En l'absence de demande dans ce délai, les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises pour la durée de l'accord.

Ainsi, ce dispositif devrait permettre de sécuriser le dispositif pour la première année de l'accord à défaut d'observations de la DIRECCTE dans les 4 mois du dépôt, tout en laissant la possibilité à cette dernière de demander des ajustements pour permettre de régulariser l'accord pour les 2ème et 3ème années.

6) Comme cela est déjà possible en matière de participation, il sera désormais possible de répartir les reliquats de prime d'intéressement résultant de l'application des plafonds individuels.

7) En application des nouvelles dispositions relatives au seuil d'effectifs exposées plus haut, l'obligation de mettre en place un accord de participation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de 5 années civiles consécutives au cours desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé.

8) La Loi PACTE contient par ailleurs des dispositions relatives aux plans d'épargne retraite. Ainsi, la loi généralise un taux réduit de 16 % du forfait social à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise. Les règles régissant les plans d'épargne retraite seront par ailleurs unifiées et réunies au sein du Code monétaire et financier. Enfin, la Loi PACTE consacre la portabilité des droits acquis au titre des plans d'épargne retraite. Ainsi, il sera possible de transférer les droits individuels en cours de constitution vers tout autre plan d'épargne retraite, sans que le transfert n'emporte de modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation. Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert sont encadrés. Ils ne pourront excéder 1 % des droits acquis et seront nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du 1er versement ou de la liquidation de la pension.

Maître Sophie WATTEL,
avocat spécialiste en droit du travail

CADRA
Cabinet d'Avocats en Droit des Affaires