



Préparer l'épargne salariale dans votre entreprise

Un décret du 20 août 2019 permet l'application de la majeure partie des mesures de la loi Pacte relatives à l'épargne salariale. Faites le point sur les derniers dispositifs entrés en vigueur aux fins de mise en œuvre dans votre entreprise.

Si la plupart des mesures portant sur l'épargne salariale et l'actionariat salarié de la loi Pacte s'appliquent depuis le 24 mai 2019 (le lendemain de sa publication au Journal officiel), certaines nécessitaient l'intervention d'un décret en précisant le contenu. C'est chose faite avec le décret du 20 août 2019 (Décret 2019-862 du 20-8-2019, JO du 22).

Ce texte apporte d'utiles précisions sur plusieurs points importants de la réforme : les modalités de versement des abondements unilatéraux de l'employeur sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ; les mentions devant figurer au sein du relevé annuel de situation de compte adressé aux salariés bénéficiant d'un PEE ; ainsi que le montant du plafonnement des frais de tenue de compte des Perco pour les anciens salariés.

Les dispositions du décret sont entrées en vigueur le 23 août 2019, au lendemain de sa publication. Par exception, celles relatives au relevé annuel de situation remis aux bénéficiaires du PEE n'entreront en vigueur que le 1^{er} janvier 2020, afin, selon la notice du décret, de permettre aux professionnels de la gestion participative de paramétrer leur système informatique.

Au moment où nous publions ces lignes, nous sommes dans l'attente de la parution du décret sur le décompte des effectifs pour que la réforme soit pleinement applicable. Ce texte impactera notamment le seuil d'assujettissement obligatoire à la participation aux résultats de l'entreprise.

PEE

La faculté de versement unilatéral de l'employeur est soumise à un plafond

Ce que prévoit la réforme

La loi Pacte vous ouvre la possibilité, en tant qu'employeur, de procéder à un versement « unilatéral » sur le PEE même en l'absence de contribution du salarié. Cette possibilité doit être prévue par le règlement du plan et le versement doit être effectué de manière uniforme pour tous les salariés, pour l'acquisition de titres émis par l'entreprise (ou par une entreprise du groupe « consolidé »), qui seront bloqués pendant un délai minimum de 5 ans à compter du versement.



Ce que précise le décret

Aux termes du décret du 20 août 2019, ce versement d'actions ou de titres émis par l'entreprise doit bénéficier à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan.

En outre, le texte instaure un plafond de versement. Celui-ci ne peut excéder 2% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 810,48 €.

Le décret précise également que ce montant est pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement total des versements de l'employeur sur un PEE, fixé à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 3241,92 €.

Versements soumis au même régime social et fiscal que les abondements « classiques » de l'employeur

Partage d'une plus-value de cession de titres : application conjointe des modalités de répartition de l'abondement au PEE

Ce que prévoit la réforme

La loi Pacte a créé un nouveau dispositif de partage des plus-values de cession de titres pouvant venir alimenter le PEE.

Ainsi, un ou plusieurs détenteurs de titres d'une société peuvent s'engager à partager avec les salariés de celle-ci une partie de la plus-value de cession ou de rachat des titres au jour où la cession ou le rachat aura lieu. À cette fin, un « contrat de partage » est conclu entre l'investisseur et la société, qui s'engage à transférer aux salariés le montant résultant de l'engagement.



Ainsi, lorsque des détenteurs de titres décident d'appliquer ce dispositif, qui ne peut porter que sur 10% au plus de la plus-value, les entreprises peuvent effectuer un versement au PEE correspondant à cette fraction, nonobstant l'absence de contribution du salarié.

La répartition de cet «abondement unilatéral» doit bénéficier à l'ensemble des salariés présents dans l'entreprise et adhérents au PEE. Elle peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période écoulée entre la signature du contrat et la cession des titres. Les sommes réparties sont versées sur le PEE des bénéficiaires dans la limite d'un montant égal à 30% du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).

Dispositif soumis à la condition de l'existence préalable d'un PEE dans l'entreprise

Ce que précise le décret

Le texte indique que le contrat de partage peut « retenir conjointement » les différentes modalités de répartition de l'abondement unilatéral (uniforme ; proportionnelle aux salaires ; proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période écoulée entre la signature du contrat et la cession des titres) dans le respect de la limite susvisée de 30% du Pass, soit 12157,20 €.

À noter que cette possibilité d'application conjointe des différentes modalités légales de répartition reprend celle prévue pour les dispositifs d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise, dans lesquels il est possible d'utiliser conjointement les différents critères de répartition autorisés par la loi. Dans ce cas, chacun de ces critères doit, selon

Bon à savoir en matière fiscale

Pour le cédant des titres, la fraction de la plus-value versée en application de l'engagement de partage est exonérée d'impôt sur le revenu (CGI art. 150-0 A, III-7 nouveau) et de droits de mutation à titre gratuit (CGI art. 797 A nouveau). Cette fraction est, en revanche, prise en compte pour la détermination de son revenu fiscal de référence (CGI art. 1417, IV-1°-d modifié).

À noter que lorsque les titres sont compris parmi les éléments de l'actif immobilisé d'une entreprise et dont la cession relève à ce titre du régime des plus-values professionnelles, le montant de la plus-value est minoré du montant résultant de l'engagement de partage (CGI art. 39 duodécies modifié).

Pour les bénéficiaires du partage de la plus-value, les sommes qui sont versées à ce titre sur leur PEE et qui sont exonérées d'impôt sur le revenu sont prises en compte pour la détermination de leur revenu fiscal de référence (CGI art. 1417, IV-1°-c modifié).



l'administration, s'appliquer à une « sous-masse » distincte (Guide épargne salariale juillet 2014). On peut supposer qu'il en ira de même pour le partage de la plus-value de cession de titres.

Les mentions du relevé annuel de situation et le délai de sa remise aux bénéficiaires du plan sont fixés

Ce que prévoit la réforme

Aux termes de la loi Pacte, tout bénéficiaire d'un PEE doit recevoir un relevé annuel de situation établi par la personne chargée de la tenue du registre des comptes administratifs.

Ce relevé comporte l'ensemble des versements et des choix d'épargne au sein du plan et le montant des valeurs mobilières au 31 décembre de l'année précédente.

Ce que précise le décret

Le texte en détaille le contenu. Il fixe les mentions obligatoires, le délai et les modalités de remise de ce document.

Mentions obligatoires

Les mentions obligatoires du relevé annuel de situation de compte sont les suivantes (C. trav. art. D 3332-16-1 nouveau) :

- identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilité, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
- récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versements, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;

– récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

Le relevé annuel de situation de compte doit en outre mentionner les frais de tenue de compte-conservation pris en charge par l'entreprise lorsque cette prise en charge cesse en cas de départ de l'entreprise et que les frais en cause sont alors perçus par prélèvement sur les avoirs du bénéficiaire (C. trav. art. D 3332-16-1 nouveau).

Ces mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Délai et modalités de remise

Le relevé annuel de situation de compte est fourni au bénéficiaire dans un délai de 3 mois suivant le 31 décembre de l'année précédente.

Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données (C. trav. art. D 3332-16-1 nouveau).

Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

À ce propos, la date d'entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier laisse penser que le premier relevé, se rapportant à l'année 2019, devra être remis au plus tard le 31 mars 2020. Ce point mériterait cependant d'être confirmé par l'administration.

Délai de 3 mois pour la remise
du relevé de situation
de compte

Perco

Ce que prévoit la réforme

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur un Perco, les frais de gestion de ces versements étant toutefois à sa charge. Dans le but d'encourager les anciens salariés d'une entreprise à poursuivre leurs versements sur leur Perco, la loi

Rappel : la mise en place du Perco n'est plus conditionnée à l'existence d'un PEE

La loi Pacte a abrogé les dispositions du Code du travail qui conditionnaient la mise en place d'un Perco à la possibilité pour ses bénéficiaires d'opter pour un PEE ou un PEI. L'objectif est assurément de faciliter la mise en place du Perco, produit d'épargne longue, dans les entreprises qui le souhaitent.

Pacte a posé un principe de plafonnement de ces frais. Celui-ci devait être fixé par décret.

Ce que précise le décret

Le texte fixe ce plafond à 20 € par an.

Toutefois, lorsque les sommes et valeurs inscrites aux comptes des bénéficiaires représentent un montant inférieur à 400 €, les frais afférents à la gestion ne peuvent pas excéder 5% du total de ces sommes et valeurs (C. trav. art. D 3334-3-3 nouveau).

Négociations pour la création d'un régime de branche d'épargne salariale

Ce que prévoit la réforme

En vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, la loi Pacte impose une négociation menée au sein de chaque branche, et conclue au plus tard le 31 décembre 2020.

Ce régime, auquel les entreprises de la branche peuvent se référer, est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

Des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) peuvent être intégrés à la négociation.

Ce que précise le décret

Pour l'application de cette nouvelle possibilité d'intégrer des critères de performance RSE dans la négociation au sein des branches professionnelles, le décret indique que ces critères peuvent porter sur les thématiques figurant dans la déclaration de performance extra-financière insérée dans le rapport de



gestion du conseil d'administration ou du directoire des sociétés anonymes.

Pour rappel, ces informations relevant de la RSE ont trait à la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité. Il s'agit de donc de critères portant sur les conditions de travail des salariés, la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, les engagements en matière de développement durable.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application de l'accord ainsi négocié

Le décret à paraître sur les seuils d'effectif permettra de finaliser la réforme de l'épargne salariale

La loi Pacte a eu pour ambition de simplifier les seuils sociaux en harmonisant les modalités de décompte des seuils d'effectif (l'effectif « sécurité sociale » de l'article L 130-1 du CSS devenant la référence) et en modifiant certains seuils et la durée de prise en compte pour apprécier les franchissements.

Pour que cette réforme, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2020, puisse s'appliquer, un décret doit intervenir pour définir les catégories de personnes incluses dans les effectifs et les modalités de leur décompte (ce qui n'est pas encore le cas au moment où nous publions).

Les nouvelles règles s'appliqueront aux dispositifs d'épargne salariale. Elles impacteront plus particulièrement :

- la détermination du seuil de 250 salariés, en deçà duquel le dirigeant de l'entreprise peut bénéficier de la participation aux résultats, de l'intéressement et du PEE ;
- la détermination du seuil de 50 salariés entraînant l'assujettissement obligatoire de l'entreprise à la participation aux résultats ;
- l'assujettissement au forfait social, les entreprises de moins de 50 salariés en étant exonérées sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 250 salariés sur les seules sommes versées au titre de l'intéressement.