

ISSN 1769 - 4000

N° 48 - SOCIAL n° 20

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 25 juillet 2019 – [Abonnez-vous](#)

## LOI PACTE : MESURES SOCIALES

### L'essentiel

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite PACTE, définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 11 avril 2019, est parue au Journal Officiel du 23 mai 2019.

Pour rappel, la rédaction du projet de loi a été alimentée par une consultation de 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 une loi de 221 articles 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 Conseil constitutionnel, saisi de quatre recours sur cette loi, a validé, dans sa décision en date du 16 mai dernier, la quasi-totalité des dispositions nous concernant. En particulier, il écarte des critiques formulées, au regard notamment du principe d'égalité, contre l'article 11 modifiant les règles de décompte de l'effectif salarié d'une entreprise pour l'application de plusieurs obligations en matière sociale. Toutefois, il censure, notamment, l'article relatif aux comités sociaux et économiques sur les orientations stratégiques, considéré comme un cavalier législatif.

Nous détaillons, ci-après, les principales mesures qui s'appliquent, sauf précision contraire dans le bulletin, **à partir du 24 mai 2019.**

Le présent bulletin d'information complète les bulletins d'information n°41 – Fiscal n° 9 et n° 42 – Marchés n° 4 du 4 juillet 2019.

---

### TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, JO du 23 mai 2019

Décision n° 2019-781 DC du 16 mai 2019

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)



## SIMPLIFICATION DES SEUILS

Partant du constat que les seuils d'effectifs sont trop nombreux (*un peu moins de 200 seuils actuellement*), l'article 11 de la loi vise à harmoniser le mode de calcul des effectifs avec celui prévu par le Code de la sécurité sociale, modifie le niveau de certains seuils sociaux et introduit un mécanisme d'atténuation des seuils en cas de franchissement à la hausse ou à la baisse d'un niveau d'effectif.

**Sauf dispositions transitoires<sup>1</sup>, les présentes mesures entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

### Harmonisation des modalités de calcul des effectifs entre les différentes législations en reprenant l'effectif « sécurité sociale »

#### Principe

La loi PACTE harmonise les différents modes de calcul des effectifs avec celui prévu par le Code de la sécurité sociale (CSS). Cette harmonisation a notamment pour objectif de permettre de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectif et de prévoir un décompte automatique de ceux-ci, pour simplifier la vie des entreprises et des administrations.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'effectif salarié annuel **correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente**, y compris lorsqu'il s'agira d'une personne morale comportant plusieurs établissements (*art. L.130-1 nouveau du CSS*)<sup>2</sup>.

Il s'agit donc, ici, d'harmoniser à la fois la période de référence pour le calcul de l'effectif (*moyenne des effectifs au cours de la dernière année*) ainsi que le niveau de calcul (*entreprise et non établissement*).

Un décret en Conseil d'État doit définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte. Selon l'étude d'impact, ce décret devrait reprendre les dispositions actuelles en la matière à l'exception des mandataires sociaux relevant du régime général de la Sécurité sociale qui ne devraient plus être pris en compte dans les effectifs.

#### Dérogations

Deux dérogations à l'effectif « sécurité sociale » sont maintenues, celle relative à la :

- **tarification au titre du risque AT/MP** : il s'agit toujours de l'effectif de la *dernière année connue* ;
- **création du 1<sup>er</sup> emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise** : l'effectif demeure celui atteint le *dernier jour du mois* au cours duquel a été réalisée cette 1<sup>ère</sup> embauche.

<sup>1</sup> Les dispositions transitoires concernent :

- Les anciens dispositifs de lissage ou de gel des effets de seuil du versement transport, de l'OETH, de l'obligation de financement de la formation professionnelle, du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance des entreprises franchissant le seuil de 11 salariés ou encore de la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires dans les entreprises franchissant le seuil de 20 salariés. Ces anciens dispositifs de lissage ou de gel des effets de seuil continueront de s'appliquer aux entreprises qui en sont bénéficiaires au 31 décembre 2019.
- Les dispositifs de lissage pour la contribution FNAL et la participation construction. Ils continueront de s'appliquer aux entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et déjà bénéficiaires de ces dispositifs à cette date.

<sup>2</sup> S'agissant de la participation aux résultats de l'entreprise, l'effectif « sécurité sociale » et le franchissement du seuil sont déterminés au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale.

## Impacts

Les règles de décompte de l'effectif « sécurité sociale » concerne non seulement l'ensemble des seuils figurant dans le Code de la sécurité sociale mais également, par le jeu de renvois, les seuils prévus par :

LE CODE DU TRAVAIL	
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, d'un <b>référént</b> en matière de lutte contre le <b>harcèlement sexuel et les agissements sexistes</b>	Art. L.1151-2 nouveau
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, d'un <b>référént handicap</b>	Art. L.5213-6-1 nouveau
<b>Fixation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos</b> due en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel	Art. L.3121-33 modifié et L.3121-38 nouveau
<b>Obligation d'emploi (OETH)</b> applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés	Art. L. 5212-1 nouveau
<b>Prêt de main-d'œuvre aux jeunes ou aux PME</b> pour le franchissement du seuil de 250 salariés	Art. L.8241-3 modifié
Intéressement, la participation, l'épargne salariale, le PEE	Art.L3311-1, L.3321-1 et L.3331-1 modifiés
<b>Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle</b>	Art. L.6331-1 A
Bénéfice de l' <b>aide unique aux employeurs d'apprentis</b>	Art. L.6343-1-1 rétabli
<b>Abondement du compte personnel de formation</b> des salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés	Art. L.6315-1, L.6323-13 et L.6323-17-5 nouveaux
Financement de la formation professionnelle par les <b>opérateurs de compétence</b>	Art. L.6332-1 A
Transmission dématérialisée à Pôle emploi des <b>attestations chômage</b> par les entreprises de 10 salariés et plus	Par voie de décret
Mise à disposition d'un <b>local de restauration</b> et d'un <b>emplacement permettant de se restaurer</b>	
Désignation, dans les entreprises de moins de 10 salariés, d'une <b>personne tierce pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare</b>	
Tenue, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un <b>document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail</b>	

D'AUTRES CODES	
Décompte des effectifs applicables à certaines règles relatives aux <b>chèques-vacances financés par l'entreprise</b> (acquisition par les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y ayant personnellement droit et exonérations sociales)	Art. L.411-1 et L.411-9 du Code du tourisme
Seuil d'assujettissement au <b>versement de transport</b>	Art. L.2333-64 et L.2531-2 du Code général des collectivités territoriales
<b>Participation des employeurs à l'effort de construction</b>	Art. L.313-1 du Code de la construction et de l'habitat

### Rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs

L'article 11 de la loi PACTE rationalise les différents niveaux de seuils d'effectifs. Pour ce faire, certains sont relevés, d'autres modifiés voire supprimés.

Pour une meilleure lisibilité des modifications apportées sur ce point, nous vous proposons un tableau récapitulatif (*apparaissent en bleu les modifications apportées*) :

	AUJOURD'HUI	AU 1 <sup>ER</sup> /01/2020	ARTICLE MODIFIÉ
<b>Seuils relevés</b>			
Règlement intérieur	E ≥ 20 salariés	E ≥ <b>50</b> salariés	art. L.1311-2 modifié du Code du travail
Participation à l'effort de construction	E ≥ 20 salariés	E ≥ <b>50</b> salariés	art. L.313-1 du Code de la construction et de l'habitat
Contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL)	E < 20 salariés = 0,10 % E ≥ 20 salariés = 0,50 %	E < <b>50</b> salariés = 0,10 % E ≥ <b>50</b> salariés = 0,50 %	art. L.834-1 du Code de la sécurité sociale
Communication aux actionnaires du montant des rémunérations versées aux 10 (ou 5) personnes les mieux rémunérées	E ≤ 200	E ≤ <b>250</b>	art. L.225-115, 4° du Code du commerce

Seuils supprimés			
Titres-restaurant émis par l'employeur : possibilité de gérer les fonds sur un compte bancaire ou postal non spécifiquement dédié au versement des fonds perçus en contrepartie de leur cession	$E \leq 25$ salariés	Il n'y a plus de conditions d'effectif	art. L.3262-2 du Code du travail
Option pour le statut du conjoint collaborateur	$E \leq 50$ salariés		art.L.121-4, II, al.1 du Code du commerce
Seuils ajustés ou modifiés			
Embauche dans une zone de revitalisation rurale ( <i>seuil relatif à l'exonération de cotisations patronales</i> )	$E \leq 50$	$E < 50$	art. L 241-19 du Code de la sécurité sociale
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux PME	$E \leq 250$	$E < 250$	art. L 8241-3 du Code du travail
Participation, intéressement, PEE ( <i>bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise</i> )	$1 \leq E \leq 250$	$1 \leq E < 250$	art. L 3312-3, L 3324-2 et L 3332-2 du Code du travail

## Introduction d'un mécanisme d'atténuation des seuils en cas de franchissement à la hausse ou à la baisse d'un niveau d'effectif<sup>3</sup>

La loi PACTE instaure un mécanisme d'atténuation des effectifs de seuil.

Ainsi, l'employeur n'a pas à appliquer les règles conditionnées à un seuil tant que ce dernier n'est pas franchi **pendant au moins 5 années consécutives** (*règle de franchissement à la hausse*).

A l'inverse, un seuil perd ses effets contraignants dès que l'entreprise se situe, **ne serait-ce qu'une année seulement, en dessous de ce seuil** (*règle de franchissement à la baisse*). Autrement dit, une entreprise dont la diminution de l'effectif conduit à la faire passer sous un seuil **disposera à nouveau de 5 ans** pour être soumise à l'obligation attachée au franchissement à la hausse du seuil en question.

## LES MESURES RELATIVES À L'ÉPARGNE SALARIALE

La loi Pacte comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne salariale (*ex : intéressement, participation, plans d'épargne salariale, etc.*).

Sauf mentions contraires dans la loi, les présentes mesures sont entrées en vigueur au lendemain de la publication de celle-ci au Journal Officiel, **soit le 24 mai 2019**. Certaines mesures sont, toutefois, subordonnées à la publication de décrets d'application.

<sup>3</sup> Ne concerne :

- ni l'obligation de se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés pour laquelle cette obligation s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil a été atteint (art. L. 1311-2 du Code du travail);
- ni le seuil d'effectif de 1 salarié prévu pour accorder au chef d'entreprise, à son conjoint et aux dirigeants le bénéfice d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un PEE.

## Dispositions communes

### Négociation de branche pour la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (art. 155, V)

La loi prévoit que les **branches doivent négocier** - et conclure au plus tard le 31 décembre 2020 - un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale (PEI ou PERCO) au profit des entreprises de la branche et 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 et dont la liste sera fixée par décret peuvent être intégrés à la négociation. Les entreprises pourront ainsi opter pour l'application de l'accord négocié.

À défaut d'initiative de la partie patronale d'ici le 31 décembre 2019, la négociation devra s'engager dans les 15 jours suivant la demande éventuelle d'une organisation syndicale représentative dans la branche.

La branche des Travaux Publics dispose de nombreux accords sur le sujet :

- accord collectif national du 15 mars 2018 instituant un intéressement dans les Travaux Publics,
- convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises dans les Travaux Publics du 25 janvier 2018,
- accord cadre instituant les plans d'épargne interentreprises du BTP du 25 janvier 2018,
- accord portant règlement du plan d'épargne interentreprises à 5 ans (PEI BTP) pour l'application de l'accord cadre du 25 janvier 2018,
- accord portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du BTP (PERCO BTP) pour l'application de l'accord cadre du 25 janvier 2018.

Elle n'est donc pas concernée par cette mesure.

### Le conjoint associé ou collaborateur lié par un PACS au chef d'entreprise peut bénéficier de l'intéressement, participation et PEE (art. L.3312-3, L.3324-2 et L.3332-2 du Code du travail)

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 250 salariés, la loi PACTE étend, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, au partenaire lié par un PACS au chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les dispositions prévues pour le conjoint marié lui permettant de bénéficier de l'intéressement, de la participation et d'un PEE.

## Participation

### Le franchissement de seuil pour la mise en place de la participation est adapté (art. L.3322-1 du Code du travail)

L'obligation de mettre en place une participation aux résultats **dans les entreprises ou les UES employant au moins 50 salariés** s'applique, aujourd'hui, dès lors que ce seuil a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.

Ce franchissement du seuil est adapté. En conséquence, la participation aux résultats devra être mise en place dans toute entreprise ou UES à compter du **1<sup>er</sup> exercice ouvert après la période des 5 années civiles consécutives au cours desquelles le seuil de 50 salariés a été dépassé.**

Cette mesure serait applicable, selon la loi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Nous ne savons pas s'il s'agit d'une coquille ou si cette entrée en vigueur rétroactive est souhaitée.

[Le plafond individuel pour le calcul de la réserve spéciale de participation est abaissé \(art. L.3324-5 du Code du travail\)](#)

Chaque bénéficiaire acquiert un droit personnel sur une part de la réserve spéciale de participation (RSP).

L'entreprise a le choix entre une répartition :

- uniforme ;
- proportionnelle au salaire ;
- proportionnelle au temps de présence ;
- combinant plusieurs de ces critères.

Lorsque la répartition de la RSP est proportionnelle au salaire perçu, le salaire servant de base à son calcul est, désormais, **plafonné à 3 PASS** et non plus 4 PASS.

[Sauf exceptions, les sommes issues de la RSP ne peuvent être, désormais, affectées que sur un plan d'épargne et non plus sur un compte courant bloqué \(art. L.3323-2 et suivants du Code du travail\)](#)

Jusqu'à présent, l'accord de participation pouvait prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation :

- à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un PEE ;
- à un compte courant bloqué que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Depuis le 24 mai 2019, la possibilité d'affecter la participation sur des comptes courants bloqués est supprimée sauf dans les sociétés coopératives de production et en cas d'absence d'accord de participation constatée par l'inspecteur du travail. Cette suppression a pour but d'éviter que les sommes ne soient perdues en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

## Intéressement

[La sécurisation des exonérations fiscales et sociales est renforcée \(art. L.3313-3, L.3315-1 et suivants du Code du travail\)](#)

La Direccte dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'accord d'intéressement pour demander, après consultation de l'URSSAF, le retrait ou la modification de clauses contraires aux dispositions légales.

Depuis le 24 mai 2019, en l'absence d'observation au terme de ce délai, la loi prévoit que les exonérations fiscales sont réputées acquises pour la **durée de l'accord (3 ans)** et non plus seulement pour les exercices en cours ou antérieurs au moment de la contestation éventuelle.

Par dérogation, la Direccte peut, jusqu'à la fin du 6<sup>e</sup> mois suivant le dépôt des accords d'intéressement, formuler des demandes de modification de dispositions contraires aux dispositions légales afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. Si l'autorité administrative n'a pas formulé de telles demandes dans ce nouveau délai, **les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises pour la durée de l'accord (3 ans)**.

[L'accord peut prévoir un intéressement de projet aux entreprises n'ayant pas d'activité coordonnée avec d'autres entreprises \(art. L.3312-6 du Code du travail\)](#)

Dans les entreprises ou les groupes disposant d'un accord d'intéressement et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée (par exemple : réalisation d'un chantier), **un accord peut être conclu pour prévoir que tout ou partie des salariés bénéficie d'un intéressement lié à ce projet.**

Le « projet » est défini comme une activité caractérisée et coordonnée à laquelle concourent plusieurs entreprises. La mise en place de l'intéressement de projet est subordonnée à une condition impérative : que les entreprises parties prenantes de l'accord soient elles-mêmes déjà couvertes par un accord d'intéressement. La spécificité essentielle de l'intéressement de projet est qu'il peut ne concerner qu'une partie des salariés.

Sans remettre en cause l'intéressement de projet tel qu'il existe jusqu'à présent, cette nouvelle disposition, a pour objet de permettre à une entreprise, disposant d'un accord d'intéressement de comporter un intéressement de projet définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise (*par exemple : la refonte d'un système informatique*).

### [La poursuite de l'accord d'intéressement en cas de transfert d'entreprise est favorisée \(art. L.3313-4 du Code du travail\)](#)

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

La loi prévoit, toutefois, que lorsque cette modification **nécessite la mise en place de nouvelles institutions de représentation du personnel**, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon les modalités initiales de négociation.

### Autres mesures

- Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice était plafonné jusqu'alors à 50 % du PASS (*soit 20 262 € pour 2019*). Depuis le 24 mai 2019, ce plafond est relevé à **75 % du PASS** (*soit 30 393 € pour 2019 – art. L.3314-8 du Code du travail*)<sup>4</sup>.
- L'accord peut, désormais, prévoir que les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution (reliquat d'intéressement) font l'objet d'une **redistribution immédiate** entre tous les salariés bénéficiaires qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel (*art. L.3314-11 du Code du travail*).
- La formule de calcul de l'intéressement qui doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou performance de l'entreprise, pour ouvrir droit à exonérations sociales et fiscales, peut désormais intégrer des **objectifs pluriannuels de performance** (*art. L.3314-2 du Code du travail*).
- Pour les conjoints collaborateurs ou associés au chef d'entreprise (*et les partenaires liés par un PACS au 1<sup>er</sup> janvier 2020*), lorsque la répartition de l'intéressement est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel 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. La loi prévoit désormais que, si l'accord le prévoit, **la répartition proportionnelle aux salaires peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du PASS** (*soit 10 131 € pour 2019 – art. L.3314-6 du Code du travail*).

<sup>4</sup> Le régime fiscal de faveur est adapté en conséquence.

## Plans d'épargne salariale

### En matière de PERCO

- La condition de l'existence d'un PEE ou d'un PEI pour mettre en place un PERCO est supprimée (*art. L.3334-5 du Code du travail*).
- Les frais de gestion des versements d'un ancien salarié sur un PERCO sont désormais plafonnés (plafond à fixer par décret - *art. L.3334-7 du Code du travail*).

### En matière de PEE

- Le versement unilatéral de l'employeur sur le PEE est désormais possible même en l'absence de contribution du salarié dès lors que le règlement du plan le prévoit et sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement (*conditions d'applications à fixer par décret*) qui seront bloqués pendant un délai minimum de 5 ans à compter du versement (*art.L.3332-11 du Code du travail*). Ces versements seront soumis au même régime social et fiscal que les abondements classiques de l'employeur (*décret à paraître*).
- Un nouveau cas de déblocage anticipé en cas d'achat de parts sociales (et plus seulement des seules actions) de l'entreprise est prévue en matière de PEE (*art. L.3332-55 du Code du travail*).
- Nouvelles dispositions concernant l'**information des bénéficiaires** de PEE :
  - Introduit l'obligation d'un suivi personnalisé de chaque bénéficiaire qui devra bénéficier d'une **aide à la décision** apportée par la société de gestion du PEE ou d'autres instances internes à l'entreprise (*art. L.3332-7 du Code du travail*) ;
  - Prévoit que tout bénéficiaire d'un PEE reçoit 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. Un décret doit définir le contenu de ce relevé de situation annuel (*art. L.3332-7-1 du Code du travail*).

## UN NOUVEAU PLAN D'EPARGNE RETRAITE QUI SUCCÈDE AUX DISPOSITIFS EXISTANTS : LE PER (PLAN D'EPARGNE RETRAITE)

---

La loi PACTE rationalise les dispositifs existants en matière d'épargne retraite en instaurant le PER, dont les principales dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et seront complétées par voie d'ordonnance.

### Définition du PER (*art. L. 224-1 du Code monétaire et financier*)

Le PER a :

- pour **objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital**, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite ;

- donne lieu à ouverture d'un **compte-titres** ou, pour les plans ouverts auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union, à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle ou, pour les plans ouverts auprès d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat ayant pour objet la couverture d'engagements de retraite supplémentaire ;
- prévoit la possibilité pour le titulaire d'acquérir une **rente viagère**, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire.

### Composition et gestion du PER (art. L. 224-2 du Code monétaire et financier)

Les sommes versées dans un PER peuvent provenir :

- de versements volontaires du titulaire ;
- de sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement ou de l'abondement de l'employeur, des droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise et dans des limites fixées par décret, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise ;
- de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

### Fonctionnement du PER

Outre la sortie possible du plan en capital, l'amélioration de la transférabilité de l'épargne salariale ou encore l'information régulière et détaillée dont dispose le titulaire du PER, la loi PACTE prévoit un certain nombre de mesures quant à son fonctionnement, à savoir :

- la généralisation de la gestion pilotée par défaut dans des conditions fixées par décret (*art. L. 224-2 du Code monétaire et financier*) ;
- l'harmonisation des cas de déblocage anticipé entre les différents plans d'épargne retraite, que sont :
  - le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
  - l'invalidité (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie) du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
  - la situation de surendettement du titulaire ;
  - l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
  - la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou de toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat ;
  - l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale, sauf pour les sommes correspondant aux versements obligatoires du titulaire ou de son employeur à un PER entreprise.
- L'introduction d'un forfait social réduit à 16 % (au lieu de 20 % - pour les produits d'épargne-retraite collectifs) lorsque le produit propose une option de gestion pilotée couplée à une allocation de 10 % minimum en titres PEA-PME.

**Important :** le cadre juridique des régimes de retraite supplémentaire devrait sensiblement évoluer compte tenu de la transposition à venir de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire.

L'article 97 de la loi prévoit, en effet, d'habiliter le gouvernement à adopter une ordonnance transposant cette directive en droit français dans le délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi.

## AUTRES MESURES SOCIALES

La loi PACTE contient diverses dispositions liées aux formalités des entreprises et à la représentation du personnel, dont voici un recensement :

- **Création d'un guichet unique électronique pour l'accomplissement des formalités liées à la création et à la vie des entreprises au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021** (art. L.123-32 et suivants nouveau du Code de commerce).
  - La loi Pacte substitue aux différents réseaux des CFE (centres de formalités des entreprises) un **guichet électronique** devant constituer l'interface entre les organismes actuellement destinataires des informations collectées par les CFE et les entreprises, quels que soient l'activité, le lieu d'implantation et la forme juridique de ces dernières.
  - Elle généralise également la **voie dématérialisée** comme modalité d'accomplissement des formalités.

Un décret en Conseil d'Etat doit désigner l'organisme unique, définir les conditions de dépôt du dossier ainsi que les modalités d'accompagnement et d'assistance des entreprises par les organismes consulaires et par l'organisme unique, préciser les modalités de vérification du dossier et décrire les conditions de transmission des informations collectées par cet organisme. Il précisera également les conditions dans lesquelles l'utilisateur créant son entreprise par l'intermédiaire de l'organisme unique pourra se voir proposer de façon facultative des outils permettant de le renseigner sur les détails et les enjeux de la vie d'une entreprise.

- **Création par ordonnance d'un registre général dématérialisé des entreprises visant à se substituer aux registres existants, à l'exception du répertoire national des entreprises et de leurs établissements tenus par l'Insee et de ceux tenus par certains greffes** (création dans un délai de 24 mois à compter de la publication de la loi).

Ce registre général dématérialisé des entreprises précisera la nature de leur activité, notamment artisanale ou agricole, et aura pour objet le recueil, la conservation et la diffusion des informations concernant ces entreprises.

- **Évolution du délai d'inscription du privilège des URSSAF. Il doit désormais avoir lieu au terme de chaque semestre civil (et non plus 9 mois) suivant la date limite de paiement ou, en cas de contrôle, la date de notification de l'avertissement ou de la mise en demeure.** Cette mesure s'applique aux créances exigibles à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.