

## Loi Pacte : quels changements dans la participation des salariés ?

Publié par Sandrine Henrion, Avocate associée AGIL'IT, Membre d'Avosial le 13 juin 2019 - mis à jour à 00:00



La loi Pacte devrait, par trois mesures phares, permettre aux salariés des TPE et PME (plus de 50% des salariés) de bénéficier des résultats de leur entreprise.



Je m'abonne

La participation est définie par le Code du travail comme ayant pour objet de "garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise." Elle prend la forme d'une participation financière constituant la réserve spéciale de participation et **est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.**

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent malgré tout mettre en place la participation de manière volontaire. Or, en pratique, moins de 16% des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un dispositif d'épargne salariale.

Face à ces difficultés, la loi relative au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), adoptée le 22 mai 2019, prévoit des mesures pour **rendre attractive l'épargne salariale** et notamment la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

## **Le forfait social est supprimé et la loi propose des accords-types pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les principaux freins avancés par les entreprises de moins de 50 salariés pour la mise en place de la participation sont notamment l'existence d'un **forfait social** - oscillant entre 8 et 20% selon les sommes - et la **complexité de mise en place d'un accord**.

Pour palier cette difficulté, le projet de loi Pacte prévoyait la **disparition du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés**, mettant en place volontairement un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Cependant, la volonté du Gouvernement était de **permettre aux entreprises de conclure des accords de participation le plus rapidement possible**.

Pour ce faire, certaines mesures prévues par le projet de loi Pacte ont été introduites dans la loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 . Ainsi, l'article 16 de cette loi prévoit cette **exonération pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place un accord de participation volontairement**.

Par ailleurs, l'article 155 V. de la loi Pacte prévoit la **négociation d'accords-types négociés au niveau de la branche** et adaptés au secteur d'activité pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces accords devront être conclus au plus tard le 31 décembre 2020. A défaut d'initiative patronale au 31 décembre 2019, la négociation devra s'engager dans un délai de 15 jours à compter de la demande d'une organisation de salariés représentative au niveau de la branche.

Ces dispositions ont pour but de faciliter la mise en place de la participation au niveau de l'entreprise. En effet, cette dernière pourra appliquer directement cet accord-type sans avoir à négocier.

Lire aussi : [Intéressement et participation : de nouveaux avantages pour les TPE-PME](#)

## **Les règles relatives au calcul de l'effectif : quelles modifications ?**

Avant la loi Pacte, la participation était obligatoire pour les entreprises **dépassant le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 précédents exercices.**

Les nouvelles dispositions issues de cette loi prévoient un nouveau mode de calcul. En effet, la mise en place de la participation est désormais obligatoire pour les entreprises employant plus de 50 salariés durant 5 années civiles consécutives.

Pour le décompte de l'effectif, il était fait auparavant application des règles prévues par les articles L.1111-1 et suivants du Code du travail. La loi Pacte change la donne et se réfère désormais à l'article R.130-1 du Code de la sécurité sociale qui prévoit un **décompte par la moyenne des salariés employés pour chacun des mois au cours de l'année civile précédente.**

## **Le salaire pris en compte pour le calcul de la réserve de participation : quel changement ?**

Jusqu'à présent, les articles L.3324-5 et D.3324-10 du Code du travail prévoyaient que la répartition de la réserve spéciale entre les salariés était calculée proportionnellement aux salaires perçus dans la limite de 4 fois le plafond annuel de sécurité sociale.

Dans un souci d'égalité, la loi Pacte modifie la rédaction de l'article L.3324-5 dudit code et **prévoit que le salaire pris en compte pour la répartition proportionnelle est égal au maximum à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 121 572 euros pour 2019** (article 158 I. de la loi Pacte).

Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucune dérogation que ce soit à la hausse ou à la baisse. Ce même article prévoit qu'un rapport sur l'opportunité de réduire ce dernier à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale sera remis par le Gouvernement au Parlement au plus tard 3 ans après la publication de cette nouvelle loi.

Ces nouvelles **dispositions devraient permettre aux dirigeants de mettre en place plus facilement la participation au sein de leur entreprise** pour une meilleure implication de leurs salariés.

#### En savoir plus



Sandrine Henrion, membre d'Avosial, est avocate associée en droit social au sein de cabinet AGIL'IT, un cabinet d'avocats pensé comme une entreprise pour les entreprises.