

# LOI PACTE

---

LOI n 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la  
croissance et la transformation des entreprises

24/05/2019

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## SOMMAIRE

<b>I- SEUILS SOCIAUX SIMPLIFIES</b> .....	3
1/ Harmonisation des modalités de décompte des effectifs de salariés .....	3
2/ Modification des niveaux de seuils sociaux .....	8
3/ Modification de la durée de prise en compte pour apprécier le franchissement .....	8
<b>II- EPARGNE SALARIALE</b> .....	12
1/ Obligation de mise en place .....	12
2/ Nouvelles modalités de décompte .....	12
3/ Prise en compte des plafonds de salaire .....	13
4/ Une sécurisation renforcée de l'accord .....	13
5/ Possibilité d'un maintien des accords en cas de transfert d'entreprise .....	14
6/ Plafond de la prime d'intéressement relevé .....	14
7/ Possibilité de redistribution du reliquat après versement de la prime d'intéressement .....	15
<b>III- EPARGNE RETRAITE</b> .....	16
1/ Un cadre juridique commun .....	16
2/ Règles propres aux plans d'épargne retraite collectif fixées par ordonnance .....	18
3/ Conditions de présence dans l'entreprise limitée à 3 ans .....	19
<b>IV- REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE</b> .....	21
1/ Des représentants des salariés plus nombreux .....	21
2/ Des représentants des salariés mieux formés .....	22
<b>V- DISPOSITIONS DECLAREES INCONSTITUTIONNELLES</b> .....	25
1/ L'article 19 relatif aux conditions du travail en soirée dans les commerces de détail alimentaire..	25
2/ Les articles 191 et 192 relatifs au dialogue direct entre le CSE et le Conseil d'administration sur les orientations stratégiques de l'entreprise .....	26

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## I- SEUILS SOCIAUX SIMPLIFIES

Art. 11 de la loi PACTE

Objectifs :

- Harmoniser les modalités de décompte des effectifs de salariés
- Modifier les niveaux de seuils sociaux existants
- Modifier la durée de prise en compte pour en apprécier le franchissement

### 1/ Harmonisation des modalités de décompte des effectifs de salariés

La loi introduit un mécanisme unifié de décompte : **l'effectif "sécurité sociale"** qui devient la référence et son application est étendue au domaine du droit du travail (art L130-1, I, CSS).

Il est désormais prévu que : "*L'effectif **salaire 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**".*

Cette disposition harmonise donc tant la **période de référence pour le calcul de l'effectif** (la moyenne des effectifs au cours de la dernière année) que le **niveau de calcul** (l'entreprise et non l'établissement).

Un **décret** en Conseil d'État doit venir définir les catégories de personnes incluses dans l'effectif et les modalités de leur décompte.

Aussi, les modalités de décompte de l'effectif "sécurité sociale" et de franchissement des seuils concernent les seuils figurant dans le Code de sécurité sociale mais également les seuils figurant dans les autres codes, dont le Code du travail.

ATTENTION :

Les nouvelles règles d'effectif "sécurité sociale" et du franchissement du seuil **ne s'appliquent qu'aux dispositions ciblées** du Code du travail.

**Elles ne concernent donc pas, par exemple, les seuils applicables en matière de représentation du personnel.**

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

L'obligation de mise en place du CSE répond donc toujours aux règles de l'article L.2311-2 du Code du travail : **dès lors que, au niveau de l'entreprise, l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.**

Ainsi, alors que les articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail déterminent, pour l'ensemble des dispositions de ce Code, l'effectif à prendre en compte, par dérogation, les **modalités de décompte de l'effectif "sécurité sociale" de l'article L.130-1 du CSS sont désormais applicables aux dispositions suivantes du Code du travail :**

Objet de la disposition	Référence	Remarque
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un <b>référént</b> en matière de <b>lutte contre le harcèlement</b> sexuel et les agissements sexistes	C. trav. art. L 1151-2 nouveau	-
Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés d'un <b>référént handicap</b>	C. trav. art. L 5213-6-1, al. 2 nouveau	-
Fixation de la <b>contrepartie obligatoire</b> sous forme de <b>repos</b> due en cas d'accomplissement d' <b>heures supplémentaires</b> au-delà du <b>contingent annuel</b>	C. trav. art. L 3121-33, I, 3 <sup>o</sup> modifié et L 3121-38, al. 2 nouveau	La contrepartie ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés
<b>Obligation d'emploi des travailleurs handicapés</b> (OETH) applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés	C. trav. art. L 5212-1, al. 3 et 4 nouveaux	- Extension aux entreprises de portage salarial et aux groupements d'employeurs du principe, déjà applicable aux ETT, selon lequel seuls les <b>salariés permanents</b> sont pris en compte dans

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

		<p>l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi.</p> <p>- Relèvement de 3 à 5 ans du <b>déla</b>i octroyé aux <b>entreprises nouvellement créées</b> pour se mettre en conformité avec l'OETH.</p> <p>- Décompte du <b>nombre de bénéficiaires</b> de l'obligation d'emploi, selon l'effectif « sécurité sociale », sous réserve des spécificités prévues aux articles L 5212-6 à L 5212-7-2 du Code du travail</p>
Octroi de l' <b>aide unique aux employeurs d'apprentis</b>	C. trav. art. L 6243-1-1 rétabli	Contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat
Obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'abonder le <b>compte personnel de formation</b> des salariés	<p>C. trav. art. L 6315-1, II, al. 7 nouveau et L 6323-13, al. 6 nouveau</p> <p>C. trav. art. L 6323-17-5, al. 4 nouveau</p>	<p>- En cas d'absence d'entretien professionnel au cours des 6 dernières années</p> <p>- Ou d'insuffisance de formation ou d'évolution professionnelle</p> <p>Application de l'effectif « sécurité sociale » aux modalités de versement de la rémunération minimale à laquelle a droit le salarié en CPF « transition professionnelle »</p>

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

Participation des employeurs au <b>développement de la formation professionnelle</b>	C. trav. art. L 6331-1 A nouveau	Recouvre notamment la contribution de l'employeur à la formation professionnelle, dont le montant varie selon que l'entreprise compte moins de 11 salariés ou au moins 11 salariés
<b>Financement</b> de la <b>formation professionnelle</b> par les opérateurs de compétences	C. trav. art. L 6332-1 A nouveau	-
<b>Prêt de main-d'œuvre</b> aux jeunes ou aux petites et moyennes entreprises (PME) pour le franchissement du seuil de 250 salariés	C. trav. art. L 8241-3, I, al. 4 nouveau	-
<b>Intéressement, participation, épargne salariale</b>	Loi art. 155, I-1°, 10° et 20° modifiant les articles L 3311-1, L 3321-1 et L 3331-1 du Code du travail	-
<b>Participation, intéressement, PEE</b> (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	Loi art. 155, I-2°, 18° et 21° modifiant les articles L 3312-3, L 3324-2 et L 3332-2 du Code du travail	Les règles de franchissement de seuil ne s'appliquent pas au franchissement du <b>seuil d'un salarié</b>

FRS 10/19 (Spécial Loi paru le 26/04/19)  
(c) 2019 Editions Francis Lefebvre

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

En outre, la loi autorise, via la création de nouveaux articles dans le Code du travail (L 1231-7, L 4228-1, L 4461-1 et L 4621-2), l'extension de ces règles, **par voie de décret**, aux seuils réglementaires relatifs aux obligations suivantes :

Objet de la disposition	Référence	Remarque
<b>Transmission dématérialisée</b> à Pôle emploi des <b>attestations chômage</b> par les entreprises de 10 salariés et plus	C. trav. art. R 1234-9	Ce seuil est relevé à « au moins 11 salariés ».
Mise à disposition d'un <b>local de restauration</b>	C. trav. art. R 4228-22	Établissements où au moins 25 salariés souhaitent prendre leurs repas sur place
Mise à disposition d'un <b>emplacement</b> permettant de se restaurer	C. trav. art. R 4228-23	Établissements où moins de 25 personnes souhaitent prendre leur repas sur place.
Désignation, dans les entreprises de moins de 10 salariés, d'une personne tierce pour assurer la fonction de <b>conseiller à la prévention hyperbare</b>	C. trav. art. R 4461-4	Ce seuil est relevé à 11 salariés
Tenue, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du <b>médecin du travail</b>	C. trav. art. R 4623-13	Ce seuil est rationalisé à « au moins 50 salariés »

FRS 10/19 (Spécial Loi paru le 26/04/19)  
(c) 2019 Editions Francis Lefebvre

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## 2/ Modification des niveaux de seuils sociaux

Rationalisation des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de **11, 50 et 250 salariés**.

Certains seuils sont ajustés, d'autres sont relevés et le nombre de ceux fixés à 20 salariés est réduit.

## 3/ Modification de la durée de prise en compte pour apprécier le franchissement

Mécanisme de lissage de l'effet de seuil à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

Le franchissement à la hausse est pris en compte **lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives**. (CSS art. L 130-1, II, al. 1 nouveau).

Si ce seuil n'est atteint que pour 4 années, le seuil ne sera alors pas dépassé et fera à nouveau courir la règle ci-dessus.

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.

Par exemple :

- Les obligations pesant sur les entreprises d'au moins 50 salariés ne s'imposeront 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).
- Une entreprise tenue de respecter les obligations des entreprises d'au moins 50 salariés l'année n, n'y sera plus tenue en n + 1 si son effectif de l'année n est inférieur à 50 salariés. Elle ne redeviendra alors assujettie à ces obligations que lorsque son effectif de chacune des 5 années antérieures atteindra au moins 50 salariés.

**Par exception**, l'obligation de se doter d'un **règlement intérieur** dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés s'applique au terme d'un délai de **12 mois à compter de** la date à laquelle ce seuil a été atteint, conformément aux

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

dispositions de l'article L 2312-2 du Code du travail relatif au CSE. Comme le souligne l'étude d'impact, 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.

Le tableau ci-dessous **récapitule** les changements opérés par l'article 11 de la loi.

(E<20 : au moins 20 // E>20 : moins de 20)

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	
<b>Cotisations et contributions sociales</b>					
Contribution Fnal à 0,10 %	E<20	E<50	oui	oui (1)	CSS art. L 834-1
Versement de transport (non-assujettissement)	E<11	inchangé	oui	oui (1)	CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2
Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (exonération)	E<11	inchangé	oui	oui (1)	CSS art. L 137-15
Heures supplémentaires (déduction forfaitaire de cotisations patronales)	E<20	inchangé	oui	oui (1)	CSS art. L 241-18
Chèques-vacances financés par l'entreprise (exonération de cotisations)	E<50	inchangé	oui	oui	C. tourisme art. L 411-19
Embauche dans une ZRR (exonération de cotisations patronales)	E<50	inchangé	oui	oui	CSS art. L 241-19
Emploi d'apprentis (aide unique aux employeurs)	E<250	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 6243-1-1

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

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.	C. trav. art. L 1311-2
Local syndical	E<20 0	inchangé	non	non	C. trav. art. L 2142-8
Heures supplémentaires : contrepartie de 100 % en repos si dépassement du contingent	E>20	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3121-33 et L 3121-38
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	E>20	inchangé	oui (3)	oui (1)	C. trav. art. L 5212-1, L 5212-4, L 5212-5-1 et L 5212-14
Chèques-vacances financés par l'entreprise : attribution au chef d'entreprise	E<50	inchangé	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<50	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 6315-1 et L 6323-13
Titres-restaurant émis par l'employeur : possibilité de gérer les fonds sur un compte bancaire non spécifiquement dédié	E>25	Suppression de la condition d'effectif	-	-	C. trav. art. L 3262-2
Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	E<25 0	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 1151-2

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

(désignation d'un référent)					nouveau
Désignation d'un référent handicap	E<250	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 5213-6-1
Prêt de main-d'œuvre aux jeunes entreprises ou aux PME	E>250	E<250	oui	oui	C. trav. art. L 8241-3
Aide unique à l'apprentissage	E<250	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L6243-1-1 rétabli
Participation, intéressement, épargne salariale	(4)	inchangé	oui	oui	C. trav. art. L 3311-1, L 3331-1
Participation, intéressement, PEE (bénéfice de l'accord aux dirigeants d'entreprise)	Entre 1 et 250	Au moins 1 et 250	oui oui	– oui pour le seuil de 250 – non pour le seuil de 1 salarié	C. trav. art. L 3312-3, L 3324-2 et L 3332-2
Covoiturage	E<250	inchangé	oui	oui	C. transports art. L 1231-15

(1) Le dispositif actuel de lissage est maintenu à titre transitoire : Les **anciens dispositifs de lissage** ou de gel des effets de seuil continueront de s'appliquer aux entreprises qui en seront bénéficiaires au **31 décembre 2019**.

(2) Un décret devrait étendre le champ de l'article L 130-1 nouveau du CSS à d'autres seuils prévus par le Code du travail.

(3) Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est également déterminé selon les règles prévues par l'article L 130-1 nouveau du CSS.

(4) Seuils variables selon la nature de la disposition en cause (mise en place d'un accord de participation, application du forfait social...).

FRS 10/19 (Spécial Loi paru le 26/04/19)  
(c) 2019 Editions Francis Lefebvre

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## II- EPARGNE SALARIALE

*Art. 155 et 158 de la loi PACTE*

Objectifs :

- Favoriser le développement de l'épargne salariale
- Mieux partager la valeur

### 1/ Obligation de négocier

La loi prévoit que chaque branche professionnelle doit ouvrir et conclure d'ici au **31 décembre 2020** une négociation en vue de la **mise en place d'un régime d'intéressement**, de participation ou d'épargne salariale (PEI ou Perco) adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés. Cette négociation peut porter sur des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises et figurant sur une liste établie par décret.

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

À défaut d'initiative de la partie patronale d'ici au 31 décembre 2019, la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande éventuelle d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche (Loi art. 155, V).

### 2/ Nouvelles modalités de décompte

Pour l'application des dispositions du Code du travail relatives à l'intéressement, à la participation et au PEE, le décompte des effectifs et le franchissement des seuils sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du CSS, qui entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sauf exceptions vu ci-dessus.

La mise en place d'une **participation aux résultats** est **obligatoire** dans les **entreprises** ou les **unités économiques et sociales** à compter du 1<sup>er</sup> exercice ouvert après une période de 5 années consécutives durant lesquelles l'effectif est

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

d'au moins 50 salariés l'article (art. L 130-1 du CSS, C. trav. art. L 3322-2 et L 3321-1 modifiés).

NB : L'article 155, I-10° de la loi précise, s'agissant des dispositions relatives à la participation aux résultats de l'entreprise, que lorsqu'il est fait référence à l'effectif salarié, cet effectif et le franchissement du seuil sont déterminés **au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale**, selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du CSS (C. trav. art. L 3321-1 modifié).

## 3/ Prise en compte des plafonds de salaire

Lorsque la **répartition de la réserve spéciale** de participation entre les bénéficiaires est calculée **proportionnellement au salaire perçu**, celui-ci est pris en compte dans la limite d'un **plafond**.

Jusqu'alors, ce plafond était fixé par décret à 4 fois le plafond annuel la sécurité sociale (Pass) (C. trav. art. D 3324-10). **La loi abaisse ce plafond à 3 Pass** (C. trav. art. L 3324-5 modifié).

Il s'agit de favoriser une répartition plus égalitaire de la participation, dont une part croissante est attribuée aux plus hauts revenus.

Au plus tard 3 ans après la publication de la loi, le Gouvernement devra remettre au Parlement un **rapport** évaluant les **effets économiques** de cette réduction du plafond et l'opportunité d'un **nouvel abaissement** à 2 Pass (Loi art. 158, II).

## 4/ Une sécurisation renforcée de l'accord

Aux termes des articles L 3345-2 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 le **retrait ou la modification** des clauses contraires aux dispositions légales, après consultation de l'Urssaf.

Faute d'une telle demande, aucune contestation de la conformité du texte déposé ne peut remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

La loi Pacte **renforce la sécurisation** des accords d'intéressement. Selon l'article L.3313-3 du Code du travail modifié, **si à l'expiration du délai de 4 mois après le dépôt la Direccte n'a pas fait d'observations**, les exonérations fiscales prévues aux articles L 3315-1 à L 3315-3 du Code du travail **sont réputées acquises** pour la durée de l'accord (3 ans selon l'article L 3312-5 du Code du travail).

La sécurisation ne concerne donc plus seulement les exercices en cours ou antérieurs au moment de la contestation éventuelle.

Par dérogation, la Direccte peut formuler des demandes de modification des clauses contraires à la loi jusqu'à **la fin du sixième mois suivant le dépôt**, afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivant celui du dépôt. En l'absence d'une telle demande, les **exonérations fiscales** ainsi que l'exonération **sociale** prévue à l'article L 3312-4 sont réputées acquises pour la durée de l'accord (C. trav. art. L 3313-3 modifié).

### 5/ Possibilité d'un maintien des accords en cas de transfert d'entreprise

Actuellement, l'article L 3313-4 du Code du travail prévoit que si une modification dans la situation juridique de l'entreprise (par fusion, cession ou scission) rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ce dernier cesse de produire ses effets entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Ce texte est modifié et dispose désormais qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise nécessitant la mise en place de **nouvelles institutions représentatives du personnel** l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon les modalités initiales de négociation. Toutefois, si l'**accord** s'avère **inapplicable**, il cesse, comme avant, de produire ses effets.

### 6/ Plafond de la prime d'intéressement relevé

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice était jusqu'à présent limité à la moitié du Pass (soit 20 262 € en 2019).

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

**La loi relève cette limite aux trois quarts de ce plafond**, soit 30 393 € en 2019 (C. trav. art. L 3314-8 modifié). Il s'agit d'un alignement sur la règle fixée à l'article D 3324-12 du Code du travail pour la participation.

Par cohérence, les limites d'application des exonérations fiscales sur la prime d'intéressement versée en tout ou partie sur un plan d'épargne salariale sont également portées aux trois quarts du Pass (C. trav. art. L 3315-2 et L 3315-3 modifiés ; CGI art. 81, 18° bis modifié).

## 7/ Possibilité de redistribution du reliquat après versement de la prime d'intéressement

La loi instaure une possibilité de redistribution immédiate du reliquat de la prime d'intéressement, calquée sur celle qui existe en matière de participation (C. trav. art. 3324-7).

Le texte insère à cette fin dans le Code du travail un nouvel article L 3314-11, selon lequel l'accord d'intéressement peut prévoir que les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L 3314-5 (répartition) et L 3314-8 (plafonnement) du même Code font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les bénéficiaires de l'intéressement qui n'auraient pas déjà atteint le plafond individuel, dans la limite de ce plafond. Cette nouvelle répartition est effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle. Le rapport au Sénat souligne toutefois que, dans la pratique, les reliquats sont rares.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## III- EPARGNE RETRAITE

Art. 71 et 197 de la loi PACTE

La loi prévoit le lancement de la réforme de l'**épargne retraite**, laquelle doit être parachevée par ordonnances (suppression de la condition de présence dans l'entreprise pour les retraites chapeaux, création de plans d'épargne retraite, transférabilité accrue des avoirs...).

Pour les entreprises, cette réforme conduira à la mise en place des **plans d'épargne retraite** (PER) collectifs servant de cadre juridique commun aux actuels plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies.

Elle se traduira également par l'adoption prochaine d'une ordonnance adaptant le cadre juridique des régimes à prestations définies aux **exigences européennes**, notamment en mettant un terme à la condition d'ouverture des droits à l'achèvement de la carrière de l'intéressé dans l'entreprise.

### 1/ Un cadre juridique commun

L'article 71 de la loi pose la **définition** et le **cadre juridique** des PER (plan épargne retraite), que ceux-ci soient individuels ou collectifs.

Cette définition et ce cadre juridique font l'objet des articles L 224-1 et suivants nouveaux du Code monétaire et financier.

Il est ainsi indiqué au nouvel article L 224-1 du Code monétaire et financier que les PER :

- ont **pour objet** l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital payables à leur 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 d'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- donnent lieu à l'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

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

auprès d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat ayant pour objet la couverture d'engagements de retraite supplémentaire ;

- doivent prévoir 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.

Les versements pouvant alimenter les plans d'épargne retraite sont précisés :

Les **sommes** versées dans un PER **peuvent provenir** (C. mon. fin. art. L 224-2 nouveau) :

- 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 aux plans d'épargne, des droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de tel compte dans l'entreprise et dans les 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 de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Les droits constitués dans le cadre du PER peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés **avant l'échéance** dans les seuls cas suivants (C. mon. fin. art. L 224-4) :

- 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 ;
- le **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 2 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 rachat selon le président du tribunal de commerce, sous certaines conditions ;

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

- l'acquisition de la **résidence principale**. Toutefois, ce cas de déblocage ne s'applique pas aux versements obligatoires dans un plan auquel le salarié est affilié à titre obligatoire.

Le titulaire du PER devra bénéficier :

- d'une **information régulière** sur ses droits, dans des conditions fixées par voie réglementaire, notamment quant à la valeur de ses droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne retraite ;  
- d'une **information détaillée** précisant, pour chaque actif du plan, la performance brute de frais, la performance nette de frais et les frais prélevés dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'économie. Cette information mentionne notamment les éventuelles rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des plans. Elle est fournie avant l'ouverture du plan puis actualisée annuellement (C. mon. fin. art. L 224-7).

Les droits individuels en cours de constitution sont **transférables vers tout autre PER**. Le transfert des droits n'emporte pas modification des conditions de leur achat ou de leur liquidation (C. mon. fin. art. L 224-6 nouveau, al. 1).

Les dispositions relatives aux plans d'épargne retraite exposées entreront en vigueur à une date fixée par décret et **au plus tard** le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (Loi art. 71, IV).

## 2/ Règles propres aux plans d'épargne retraite collectif fixées par ordonnance

Les règles ci-dessus exposées devront être complétées par des dispositions fixant notamment les **règles spécifiques** aux PER individuels et celles propres aux plans proposés dans un cadre collectif.

Celles-ci devront faire l'objet d'une **ordonnance** du Gouvernement dans un **délai** de 12 mois à compter de la publication de la loi.

Le Gouvernement devra notamment adopter pour les **PER collectifs** :

- les règles de gouvernance et les modalités d'association des salariés à la gestion de l'épargne ;

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

- les règles de mise en place de ces produits au sein de l'entreprise ainsi que les obligations d'information et de conseil applicables dans ce cadre ;
- les modalités de gestion des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ou de changement de prestataire ;
- le régime juridique des produits devant bénéficier à l'ensemble des salariés, sauf exception fondée sur l'ancienneté ;
- le régime juridique applicable à un produit d'épargne retraite à affiliation obligatoire pouvant ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés placés dans une situation identique au regard des garanties offertes ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent regrouper les deux précédents PER au sein d'un même produit et le régime juridique applicable à celui-ci (Loi art. 71, V-1°, a).

Le Gouvernement devra également par voie d'ordonnance déterminer le **régime fiscal** afférent aux PER ainsi que les conditions d'application à ces derniers du **régime social** des produits existants (Loi art. 71, V-4° et V-5°).

### 3/ Conditions de présence dans l'entreprise limitée à 3 ans

Le Gouvernement devra limiter à 3 ans la durée de présence dans l'entreprise pouvant être exigée pour l'**acquisition des droits** à pension au titre des régimes de retraite supplémentaire.

Cette limitation devra s'effectuer dans le respect des **droits en cours** de constitution avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance (Loi art. 197, I-1°, a).

Selon l'étude d'impact de la loi, l'interdiction d'une condition de présence dans l'entreprise pour une période supérieure à 3 ans pour l'acquisition des droits ne concernerait que les **périodes d'emploi futures**.

Cette mesure impliquera de revoir les règles applicables aux régimes de retraite à prestations définies dits « à droits aléatoires » ou « article 39 » en référence aux dispositions du CGI les régissant.

Ces régimes se caractérisent par un droit à prestations conditionné à l'**achèvement de la carrière** de l'intéressé dans l'entreprise et par un financement exclusivement patronal et non individualisé.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

Ces deux particularités conditionnent en effet le régime social de faveur applicable aux sommes versées par les entreprises pour leur financement (CSS art. L 136-1-1).

Des **dispositions transitoires** devront être prévues pour les régimes à prestations définies existants à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance (Loi art. 197, I-1°, b).

Le Gouvernement devra également établir les dispositions garantissant l'**information des bénéficiaires** sur leurs droits et sur les conséquences de leurs choix de carrière sur ceux-ci (Loi art. 197, I-1°, c).

SCP GERMAIN-PHION

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## IV- REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE

*Art. 167, 184, 186 et 190 de la loi PACTE*

Objectifs :

- Meilleure représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance
- Renforcement de la formation de ces représentants
- Interdiction de toute discrimination dans la procédure de nomination à des fonctions exécutives (application des règles de non-discrimination aux procédures de nomination des membres du CA / CS + nouvelle sanction : si la composition du CA / CS ne respecte pas la proportion de 40% de chaque sexe = nullité de la délibération prise par l'organe qui ne respecte pas cette proportion).

### 1/ Des représentants des salariés plus nombreux

Les conseils d'administration ou de surveillance des **sociétés de plus de 1 000 salariés en France** (filiales comprises) ou **5 000 salariés en France et à l'étranger** (filiales comprises) doivent comprendre des représentants des salariés.

Ils doivent compter, actuellement, au moins :

- 2 représentants des salariés lorsque le nombre de membres non salariés est supérieur à 12 ;
- 1 représentant des salariés lorsque le nombre de membres non salariés est inférieur ou égal à 12.

**La loi abaisse ce seuil de 12 à 8 administrateurs**, au-delà duquel la société est tenue de prévoir au moins 2 représentants des salariés (C. com art. L 225-27-1, II et L 225-79-2, II modifiés).

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

Une **dérogation** à cette obligation est prévue par les articles L 225-27-1 et L 225-79-2 du Code de commerce pour les sociétés dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations (**holdings**) :

La loi prévoit ainsi qu'une société holding n'est pas tenue de mettre en œuvre l'obligation si elle remplit chacune des **conditions** suivantes :

- elle n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un comité social et économique (CSE) en application de l'article L 2311-2 du Code du travail ;
- comme aujourd'hui, elle détient une ou plusieurs filiales, directes ou indirectes, soumises à l'obligation de nommer des représentants des salariés dans le conseil d'administration ou de surveillance ;
- ses actions ne sont pas admises aux négociations sur un marché réglementé ou au moins 4/5<sup>e</sup> de ses actions sont détenues, directement ou indirectement, par une personne physique ou morale agissant seule ou de concert, ce qui est nouveau.

L'**entrée en fonction** des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés intervient **au plus tard** 6 mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation.

Ces modifications statutaires sont proposées lors de l'assemblée générale ordinaire organisée en 2020 (Loi art. 184, B).

## 2/ Des représentants des salariés mieux formés

L'article 186 de la loi améliore la formation qui peut être demandée par les représentants des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance de leur entreprise. L'**objectif** est de leur permettre d'analyser plus facilement les enjeux de l'entreprise et d'être mieux en mesure de faire valoir leurs vues.

D'une part, la **durée** de cette formation, qui est à la charge de la société, est portée à un **minimum de 40 heures** (au lieu de 20 jusqu'à présent) pour tous les représentants des salariés (C. com. art. L 225-30-2 modifié) et pour les représentants des salariés actionnaires au sein des sociétés cotées (C. com. art. L 225-23 et L 225-71 modifiés).

D'autre part, pour les représentants, une fraction de cette formation doit être exercée au sein de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

En outre, pour les salariés exerçant leur **premier mandat**, la formation doit avoir débuté **avant la première réunion** du conseil d'administration ou de surveillance suivant leur élection ou leur désignation (C. com. art. L 225-30-2, al. 2 nouveau).

Les conditions de **mise en œuvre** de cette formation seront définies par un décret à paraître.

Au plus tard 3 ans après la publication de la loi Pacte, le Gouvernement devra remettre au Parlement un **rapport** évaluant les **effets économiques et managériaux** de la présence de représentants des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés concernées, l'opportunité d'une extension de cette disposition à 3 salariés lorsque ces conseils comportent plus de 12 membres et la pertinence d'intégrer dans ce panel un représentant des salariés des filiales situées en dehors du territoire national, lorsque la société réalise une part significative de son activité à l'international (Loi art. 184, C).

Le tableau ci-dessous résume les modifications issues de la loi Pacte, et qui s'appliqueront à compter de 2020 :

	Avant 2020	Après 2020
<b>Représentants de l'ensemble des salariés</b> au sein des conseils d'administration et de surveillance des <b>grosses sociétés</b>	- 2 salariés lorsque le nombre de membres non salariés est supérieur à 12 ;  - 1 salarié lorsque le nombre de membres non salariés est inférieur ou égal à 12	- 2 salariés lorsque le nombre de membres non salariés est supérieur à 8 ;  - 1 salarié lorsque le nombre de membres non salariés est inférieur ou égal à 8
<b>Représentants des salariés actionnaires</b>	1 ou plusieurs élus dès lors que l'actionnariat salarié représente plus de 3 % du capital social d'une société cotée	1 ou plusieurs élus dès lors que l'actionnariat salarié représente plus de 3 % du capital social d'une société cotée ou d'une société non cotée d'au moins 1 000

# SCP Laure GERMAIN-PHION

## AVOCAT

		salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger
<b>Formation des représentants de l'ensemble des salariés dans les grosses sociétés</b>	Au moins 20 heures	Au moins 40 heures  Une fraction de la formation doit être exercée au sein de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée  Formation suivie avant la première réunion suivant l'élection ou la désignation en cas de premier mandat
<b>Formation des représentants des salariés actionnaires</b>	Au moins 20 heures	Au moins 40 heures

FRS 10/19 (Spécial Loi paru le 26/04/19)  
(c) 2019 Editions Francis Lefebvre

Société Civile Professionnelle d'Avocats immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le n°530 940 444

26, rue Colonel Dumont – 38000 GRENOBLE (Arrêt Tramway C - Foch-Ferrié)

☎ : 04. 76. 46.00.26 - Fax : 04. 76. 18.91.95 – Case Palais : B98

[laure.germain-phion@orange.fr](mailto:laure.germain-phion@orange.fr)

Membre d'une association agréée, Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## V- DISPOSITIONS DECLAREES INCONSTITUTIONNELLES

Dans une décision du 16 mai 2019, le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions suivantes **non conformes à la Constitution** :

### 1/ L'article 19 relatif aux conditions du travail en soirée dans les commerces de détail alimentaire

Le travail de nuit est défini comme le travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures (C. trav. art. L 3122-2).

Par dérogation, l'article L 3122-3 du Code du travail prévoit une **période de travail de nuit réduite** d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures pour certaines **activités limitativement énumérées**. Ce sont les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque.

- L'article 19 de la loi prévoyait d'étendre cette dérogation aux **commerces de détail alimentaire** (C. trav. art. L 3122-3, al. 1 modifié).

Pour en bénéficier, ces derniers devaient toutefois être couverts par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche (C. trav. art. L 3122-3, al. 2 modifié).

L'accord devait déterminer les contreparties dont bénéficient les salariés qui travaillent **entre 21 heures et le début de la période de nuit**.

# SCP Laure GERMAIN-PHION

AVOCAT

## 2/ Les articles 191 et 192 relatifs au dialogue direct entre le CSE et le Conseil d'administration sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Aux termes de l'article L 2312-24 du Code du travail, **le CSE est consulté sur les orientations stratégiques** de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, et sur leurs conséquences sociales, la consultation portant aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

Dans ce cadre, le CSE émet un **avis** et peut proposer des **orientations alternatives**. L'avis est **transmis** à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, qui formule une **réponse** argumentée, le comité en recevant communication et pouvant y **répondre**.

- L'article 191 de la loi Pacte prévoyait que l'**organe** d'administration ou de surveillance - ou le cas échéant ses **représentants** - **présente sa réponse** argumentée **devant le CSE**, laquelle aurait pu donner lieu à un **débat**.