



LOI PACTE ET SES INCIDENCES EN DROIT SOCIAL

Actualité législative publié le **03/06/2019**, vu **2086 fois**, Auteur : [Murielle Cahen](#)

La loi Pacte ("plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises") a été adoptée définitivement par l'Assemblée nationale le 11 avril.

Nous présenterons, de manière détaillée, les mesures de droit social prévues par ce texte une fois la loi publiée au Journal officiel (qui pourrait avoir lieu fin mai).

Présentée en conseil des ministres le 18 juin 2018, [la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises](#) a finalement été adoptée en lecture définitive par l'Assemblée nationale le 11 avril dernier. Après des mois de décalage, ce texte a été adopté par 147 voix pour et 50 contre et 8 abstentions. Son adoption fait suite au rejet en bloc du texte par le Sénat, le mardi 9 avril. Seuils d'effectifs, épargne salariale, épargne retraite et objet social de [l'entreprise](#), le projet de loi impacte différents domaines du droit social.

En outre, le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises qui a été adopté définitivement le 11 avril 2019, quelques articles de ce texte concernent la propriété industrielle.

Le cabinet de Maître Murielle-CAHEN vous accueille dans ses locaux et répond à toutes vos questions.

I) Seuils d'effectifs

Selon l'étude d'impact de la loi, il existe 199 seuils d'effectif qui concernent notamment le Code du travail (88 seuils), le Code de commerce (39 seuils) et le Code général des impôts (32 seuils). Ce qui créerait, selon le gouvernement, un « environnement juridique peu lisible, complexe et source d'anxiété pour le chef d'entreprise ». La loi prévoit ainsi trois catégories de mesures :

Une harmonisation du mode de calcul des effectifs salariés en étendant à d'autres législations le mode de décompte des effectifs actuellement prévu dans le Code de la sécurité sociale ;

Une rationalisation des seuils d'effectifs existants (en regroupant ceux se situant à des niveaux proches et en réduisant, dans une certaine mesure, le nombre de seuils de vingt salariés, puis en supprimant certains seuils intermédiaires) ;

L'instauration d'un mécanisme unifié d'atténuation des effets de seuils qui prévoit, d'une part, qu'un seuil n'aura d'incidence pour une entreprise que s'il est dépassé durant cinq années consécutives et, d'autre part, qu'un seuil perdra ses effets contraignants pour une entreprise dès que cette dernière se situera, ne serait-ce qu'une année seulement, en dessous de ce seuil.

Ces nouvelles règles de détermination de l'effectif et de franchissement de seuils concernent notamment l'effectif pris en compte pour l'obligation d'emploi des [travailleurs handicapés](#), la sanction associée à l'entretien professionnel, le versement transport, l'obligation dans les entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent en matière de lutte contre [le harcèlement sexuel](#) ou les agissements sexistes, l'aide unique à l'apprentissage ou encore l'accès aux chèques-vacances.

Par ailleurs, l'établissement d'un règlement intérieur ne serait plus obligatoire dans les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés ; cette obligation ne s'appliquerait qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

De la même manière, pour qu'une entreprise puisse demeurer immatriculée au répertoire des métiers ou au registre des entreprises, son effectif devra atteindre ou dépasser 11 salariés tout en restant inférieur à 250.

Enfin, les entreprises de moins de 11 salariés ne seront plus exonérées de forfait social au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants-droit pour le financement de la prestation complémentaire de prévoyance.

II) Épargne salariale

[La loi PACTE comporte plusieurs dispositions visant à faciliter la diffusion de l'épargne salariale au sein des entreprises et notamment au sein des PME.](#) Ainsi, de nombreuses modifications sont apportées aux règles régissant l'intéressement et la participation et l'actionnariat salarié. À noter que la suppression du forfait social pour la participation au sein des entreprises de moins de 50 salariés et pour l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés qui figurait dans le projet de loi a été présentée finalement dans la loi de financement de sécurité sociale pour 2019.

· **Rôle des branches**

Le texte cherche avant tout à encourager les branches à négocier un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale pour permettre aux entreprises de la branche d'appliquer directement l'accord ainsi négocié. Le texte indique qu'à défaut d'initiative patronale, au plus tard le 31 décembre 2019, la négociation devra s'engager à la demande d'au moins une organisation syndicale dans les quinze jours.

En outre, le texte prévoit la mise en ligne par le ministre du Travail des modèles d'accords rédigés par les branches afin que les petites et moyennes entreprises puissent s'en inspirer.

· **Intéressement**

Actuellement l'intéressement est soumis à deux plafonds : un plafond collectif (le montant global des primes d'intéressement distribuées ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts annuels versés aux salariés) et un plafond individuel (la prime d'intéressement versée à un même salarié ne pouvait excéder la moitié du plafond annuel de sécurité sociale). Ce plafond individuel est relevé par la loi de 30 % du plafond annuel de sécurité sociale et est donc harmonisé sur celui de la participation.

Par ailleurs, de nouvelles règles sont établies en matière de reliquat d'intéressement. Lorsque le plafond de répartition a été atteint pour un salarié, les sommes situées au-delà du plafond individuel peuvent être redistribuées entre les autres salariés pour lesquels le plafond n'a pas été atteint, comme en matière de participation. Les modalités de cette redistribution obéissent toutefois aux règles de répartition définies dans l'accord.

La loi prévoit également que la formule de calcul peut être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise, en plus de celle applicable aux objectifs annuels ou infra-annuels.

Enfin, le nouveau texte permet un intéressement de projet. Les entreprises disposant d'un accord d'intéressement peuvent mettre en place un accord d'intéressement de projet, lequel définit un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise.

· **Participation**

Premier impact de la modification des seuils, l'obligation de mise en place d'une participation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles consécutives au cours desquelles le seuil de 50 salariés a été atteint ou dépassé

Par ailleurs, la loi PACTE réduit le plafond de salaire pour la répartition qui est désormais plafonné à trois fois le plafond annuel de sécurité sociale, afin de favoriser une répartition proportionnelle au salaire plus équitable.

· **Actionnariat salarié**

Pour « stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises privées », la loi permet l'abondement unilatéral (c'est-à-dire sans que le salarié ait besoin de faire un versement), de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié dans le cadre d'un plan d'épargne salariale. Dans ce cas, les plafonds et modalités seront fixés par décret. Les actions ou certificats d'investissement seront alors indisponibles pour une période de cinq ans à compter de ce versement. Le régime social et fiscal est identique à celui déjà applicable aux sommes versées sur un PEE (forfait social à 20 % notamment).

Par ailleurs, l'actionnariat salarié sera facilité pour les salariés de SAS. Aujourd'hui, les offres d'actions aux salariés dans les SAS ne sont possibles que pour un maximum de 149 salariés ou en exigeant un ticket minimal de 100 000 euros. Cette contrainte sera levée pour développer l'actionnariat dans ces entreprises.

Enfin, en ce qui concerne l'actionnariat salarié des sociétés à capitaux publics, la loi élargit le

périmètre du dispositif imposant que 10 % des titres cédés par l'État soient proposés aux salariés éligibles de l'entreprise à toutes les cessions de titres par l'État.

III) Épargne retraite

Pour le gouvernement, « l'épargne retraite doit devenir un produit phare de l'épargne des Français, car elle permet de préparer l'avenir et de financer les entreprises en fonds propres ». L'objectif étant que, « quel que soit son parcours professionnel, chacun pourra ne conserver qu'un seul produit d'épargne retraite et sera libre de sortir en capital. » Le nouveau texte revisite ainsi les dispositifs d'épargne retraite avec une entrée en vigueur fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2020.

· **Généralisation de la gestion pilotée**

La gestion pilotée des fonds à tous les produits d'épargne retraite est généralisée. Ce sera une option par défaut sur tous les produits d'épargne retraite supplémentaire sur le modèle du Perco pour « orienter cette épargne vers l'économie productive pour offrir de meilleurs rendements aux futurs retraités ».

· **Portabilité totale des dispositifs d'épargne retraite**

L'objectif est que l'épargne accumulée soit intégralement portable d'un produit d'épargne retraite à un autre. Le dispositif de retraite supplémentaire sera ainsi mieux adapté aux parcours professionnels. Le transfert est gratuit si le produit a été détenu pendant cinq ans. Dans le cas contraire, les frais de transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Les différents dispositifs seront conservés, avec leurs spécificités, mais il sera possible de transférer son épargne de l'un à l'autre ou au sein du même plan d'épargne retraite.

Il est également prévu que les titulaires de plan d'épargne retraite puissent bénéficier d'une information régulière sur leurs droits et les modalités de transfert sur d'autres plans d'épargne retraite.

· **Fiscalité attractive**

Afin d'encourager le développement de l'épargne retraite, le texte envisage la possibilité de généraliser la déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires des épargnants à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire.

Cette déduction se fera dans la limite des plafonds existants. La loi généralise le taux réduit de 16 % du forfait social, actuellement applicable aux versements réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) sous certaines conditions, à l'ensemble des plans d'épargne retraite d'entreprise. Il s'agit de tirer les conséquences de la réforme de l'épargne retraite en appliquant ce taux de forfait social réduit aux sommes versées par l'employeur qui sont affectées à tout plan d'épargne retraite d'entreprise prévoyant que l'encours en gestion pilotée est investi par défaut, à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME. Un décret précisera les conditions de sécurisation progressive de cette épargne, ce ratio n'ayant pas vocation à

s'appliquer de manière uniforme selon que l'épargnant est proche ou non du départ à la retraite.

· **Sortie du capital et cas de déblocage facilités**

Les conditions de sortie sont désormais toutes alignées sur celles du Perco à savoir le choix entre toucher une rente viagère ou du capital. Cet alignement serait selon l'exposé des motifs « un facteur d'attractivité très important pour les 8,5 millions de bénéficiaires de produits de retraite assurantiels. Toutefois, seule la sortie en rente viagère serait autorisée pour les droits correspondants à des cotisations obligatoires du salarié ou de l'employeur versées sur des contrats collectifs. Les autres sommes investies pourraient être perçues sous forme de capital.

Par ailleurs, les conditions de sortie par anticipation des différents produits font également l'objet d'une harmonisation. Il sera notamment possible de racheter ou de liquider les droits en cours d'acquisition, à l'exception de ceux correspondant aux sommes issues de versements obligatoires des épargnants et des employeurs, pour les affecter à l'achat de la résidence principale.

IV) Travail de nuit

Jusqu'à présent, on considérait que la fourchette 21 h – 7 h du matin constituait la période où l'on effectuait du [travail de nuit](#). Désormais, la fourchette est rétrécie et passe de minuit à 5 h du matin. La possibilité d'extension du travail de nuit est toutefois conditionnée à l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une contrepartie pour tout salarié travaillant entre 21 h et minuit. La contrepartie – déterminée par l'accord - pourra être une compensation financière ou d'un temps de repos.

V) Objet social de l'entreprise

Le projet de loi reprend la proposition du rapport Notat-Senard de modifier le Code civil. Il s'agit d'étoffer l'article 1833 qui définit ce qu'est une société, "constituée dans l'intérêt commun des associés". "La société doit être gérée dans l'intérêt social, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de son activité", tel est l'alinéa que le texte ajoute à l'article 1833 du Code civil. Par ailleurs, la loi propose aussi de modifier l'article 1835 qui suit. Il y est indiqué qu'une société peut, si elle le souhaite, y faire figurer "une raison d'être" qui exprime son projet sur le long terme, au service de l'intérêt collectif.

En outre, le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises qui a été adopté définitivement le 11 avril 2019, quelques articles de ce texte concernent [la propriété industrielle](#).

VI) Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises a été adopté définitivement le 11 avril 2019. Quelques articles de ce texte concernent la propriété industrielle.

· **Certificats d'utilité**

L'article 118 du projet de loi porte de six à dix ans la durée de protection des certificats d'utilité (CPI, art. L 611-2).

Par ailleurs, l'article L. 612-15 du Code de la propriété intellectuelle est modifié afin de préciser que les dispositions réglementaires relatives à la transformation de la demande de certificat d'utilité doivent déterminer les conditions de délai et de procédure.

Ces dispositions entreront en vigueur au moment de la publication des dispositions réglementaires.

· **Brevet d'invention**

À l'article L. 612-12 sur le rejet des demandes de brevets d'invention, le terme « manifestement » est supprimé pour les demandes qui ont pour objet une invention non [brevetable](#) en application des articles L. 611-16 à L. 611-19 du Code de la propriété intellectuelle ou dont l'objet ne peut être considéré comme une invention au sens de l'article L. 611-10 du même Code.

Ces dispositions entreront en vigueur un an après la promulgation de la loi pour les demandes de brevet déposées à compter de cette date.

· **Conseils en propriété industrielle**

Le texte réintroduit dans l'article L. 422-7 du Code de la propriété industrielle une disposition abrogée par l'ordonnance n° 2016-394 du 31 mars 2016 qui imposait aux professionnels inscrits sur la liste prévue à l'article L. 422-1 ou ceux établis sur le territoire d'un État membre admis à constituer, pour exercer leur profession, des sociétés civiles professionnelles, des sociétés d'exercice libéral ou toute société constituée sous une autre forme de détenir plus de la moitié du capital social et des droits de vote.

· **Action en contrefaçon**

Le Code de la propriété intellectuelle est modifié afin de modifier le point de départ du délai de prescription de cinq ans et d'élargir le champ de l'action pour [les dessins ou modèles](#), [brevets d'invention](#), certificats d'obtention végétales et [marques](#). Le délai partira à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître le dernier fait lui permettant d'exercer l'action (au lieu de « à compter des faits qui en sont la cause »).

L'action en nullité des titres de propriété industrielle devient imprescriptible, conformément au droit européen. Ces dispositions sont applicables pour les titres en cours au moment de la publication de la loi et sont sans effet sur les décisions ayant force de chose jugée.

La proposition de création d'une procédure administrative permettant de demander la nullité d'un dessin ou modèle n'aura finalement pas été retenue.

SOURCES :

1) <https://www.gouvernement.fr/action/pacte-le-plan-d-action-pour-la-croissance-et-la-transformation-des-entreprises>

- 2) <https://www.wkf.fr/loi-pacte-que-va-changer-la-loi-pacte-pour-les-entreprises.html>
- 3) <https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte>
- 4) <http://www.assemblee-nationale.fr/15/ta/tap0258.pdf>
- 5) <https://www.legifiscal.fr/actualites-fiscales/2093-adoption-loi-pacte.html>