

// le dossier juridique

Loi Pacte : la réforme de l'épargne salariale

Intéressement, participation, plans d'épargne...

Le volet épargne salariale de la loi Pacte du 22 mai 2019, contrairement à celui volet consacré à l'épargne retraite (dossier à paraître), ne se caractérise pas par une refonte profonde et globale des dispositions légales, mais par une succession de mesures diverses, sans forcément de liens directs entre elles. Tous les aspects de l'épargne salariale sont touchés, du plafond de la prime d'intéressement aux règles attributions d'actions gratuites, en passant par le développement de l'actionnariat salarié et le renforcement de l'accompagnement des épargnants.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi « Pacte » entend « **mieux partager la valeur** » entre les entreprises et le salarié. Cela se traduit par une **série de mesures** diverses dont l'objectif est à la fois de renforcer l'incitation des entreprises et des salariés à recourir aux dispositifs d'épargne salariale, de procéder à un rapprochement des règles en matière d'intéressement et de participation, de renforcer l'accompagnement et l'information des salariés disposant d'un plan d'épargne d'entreprise, ou encore d'améliorer la lisibilité des règles. Sauf mention contraire, la **plupart** des nouvelles **dispositions** sont **entrées en vigueur** au lendemain de la publication de la loi, soit le **24 mai 2019**.

Précisons que dans le cadre de sa déclaration de politique générale, le **Premier ministre** a annoncé le 12 juin 2019 vouloir **reconduire la prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat en **2020**, mais en **conditionnant** son bénéfice à la mise en place d'un **accord d'intéressement** avant le 30 juin 2020. Parallèlement, des **mesures de simplification** de l'instauration par les entreprises de ces dispositifs, s'appuyant sur les propositions du rapport Thibault-Lanxade rendu public le 11 juin (v. *l'actualité* n° 17838 du 18 juin 2019), ont été annoncées. « Nous les y aiderons, en simplifiant la mise en place des accords d'intéressement dans les PME, en les autorisant à tester ces accords sur un an au lieu de trois, en mettant à la disposition des PME des accords-types opposables à l'administration », a affirmé le Premier ministre.

À NOTER Le texte devait initialement prévoir des dispositions relatives au forfait

social applicable à l'épargne salariale (notamment suppression pour les entreprises de moins de 250 salariés sur l'intéressement et de moins de 50 salariés sur la participation), qui ont finalement pris place dans la LFSS pour 2019 (v. *le dossier juridique - Sécu., cotis.* - n° 39/2019 du 27 février 2019).

1 Dispositions relatives à l'intéressement

HAUSSE DU PLAFOND DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT

Dans un double souci d'harmonisation et d'attractivité, le **plafond maximal** de versement de la prime d'intéressement est **rehaussé** de 50 % à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit à 30 393 € en 2019), c'est-à-dire au même niveau que celui prévu pour la participation, par l'article 155 de la loi Pacte. Il en va de **même** pour la **limite d'exonération d'impôt** sur le revenu des sommes issues de l'intéressement affectées à un plan d'épargne d'entreprise, qui passe de 50 à 75 % du Pass (*C. trav., art. L. 3314-8 et L. 3315-2 modifiés*).

À NOTER D'après maître David Guillouet, avocat associé, Voltaire Avocats, que nous avons interrogé à ce sujet (v. *l'actualité* n° 17838 du 18 juin 2019), contrairement à la participation, « ce nouveau plafond s'appliquerait de plein droit, y compris aux accords en vigueur au moment de la publication de la loi et qui feraient référence au plafond légal antérieur, 50 % du Pass. Dans la mesure où il est possible en matière d'intéressement de prévoir un plafond inférieur par accord, il

À CLASSER SOUS

RÉMUNÉRATION

ÉPARGNE SALARIALE

01 / 19

semble envisageable de conclure un avenant (ou un nouvel accord) matérialisant la volonté des parties de maintenir le plafond antérieur. Cet avenant pourrait être conclu au-delà du 30 juin dès lors qu'il ne viendrait pas modifier la formule de calcul de l'intéressement et qu'il ne porterait que sur le plafond». Toutefois, par sécurité, ajoute M^e Guillouet, «il est préférable que l'avenant modificatif ne porte que sur les sommes versées en 2020 et non en 2019. Une instruction interministérielle doit venir préciser ces points».

POSSIBILITÉ DE LIMITER LA PRIME D'INTÉRESSEMENT DU CONJOINT COLLABORATEUR OU ASSOCIÉ

En ce qui concerne l'intéressement du conjoint collaborateur ou associé (ou partenaire de Pacs collaborateur ou associé) du chef d'entreprise visé au 3^e de l'article L. 3312-3 du Code du travail, l'article 155 de la loi Pacte permet, si l'accord le prévoit, que la **répartition proportionnelle** aux salaires peut **retenir un montant** qui ne peut excéder le **quart du Pass**, soit 10 131 € en 2019 (*C. trav., art. L. 3314-6 modifié*).

POURSUITE DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT EN CAS DE CHANGEMENT DE SITUATION JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

L'article 155 de la loi Pacte inscrit dans la législation la **possibilité de maintenir un accord d'intéressement** en cas de **modification** survenue dans la **situation juridique** de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, qui **nécessite** la mise en place de **nouvelles institutions représentatives du personnel**. L'accord d'intéressement peut dorénavant se poursuivre ou être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, c'est-à-dire :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité (*C. trav., art. L. 3313-4 modifié*).

Jusqu'à présent, l'article L. 3313-4 prévoyait qu'en cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise (par fusion, cession ou scission) et

lorsque cette modification rendait impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cessait de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

OBJECTIF DE PERFORMANCE PLURIANNUEL EN MATIÈRE D'INTÉRESSEMENT

Selon la législation actuelle, pour ouvrir droit à un régime fiscal et social de faveur pour l'employeur et le salarié, l'intéressement collectif des salariés doit notamment présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux performances de l'entreprise sur une période d'une année ou moins. L'article 156 de la loi Pacte élargit cette **formule de calcul** en permettant qu'elle puisse être **complétée d'un objectif pluriannuel** lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise (*C. trav., art. L. 3314-2 modifié*). Il en résulte que la prime d'intéressement liée à un objectif pluriannuel pourra être versée à l'issue d'une période plus longue que l'année.

Selon l'exposé des motifs de l'amendement l'ayant introduit dans la loi, une telle disposition permettrait de prévoir la **rétrocession** d'une fraction des éventuelles **plus-values** constatées lors de la cession des titres de la société à la collectivité des salariés pour les intéresser à la prise de valeur de l'entreprise.

POSSIBILITÉ DE RÉPARTIR LES RELIQUATS RÉSULTANT DE L'INTÉRESSEMENT

Contrairement aux règles applicables en matière de participation, la législation ne permettait pas jusqu'alors la répartition des reliquats résultant de l'application des plafonds individuels de versement de l'intéressement. «À des fins de simplification et d'harmonisation», l'article 157 de la loi Pacte permet dorénavant, si l'accord le prévoit, la **répartition** immédiate de ce **reliquat** d'intéressement **entre les salariés** qui n'auraient **pas atteint le plafond** de leurs droits individuels, soit 30 393 € par an en 2019 (*v. ci-dessus*). Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, laquelle doit être effectuée selon les mêmes modalités que la répartition originelle (*C. trav., art. L. 3314-11 nouveau*).

Ces sommes obéissent au même régime social et fiscal que l'intéressement lui-même.

À NOTER Il s'agit de la sécurisation d'une pratique ancienne, à laquelle la Cour de cassation avait mis un coup d'arrêt dans une décision du 10 novembre 2011 (*Cass. 2^e civ., 10 novembre 2011, n° 10-20.105*).

EXTENSION DU CHAMP DE L'INTÉRESSEMENT DE PROJET

L'article L. 3312-6 du Code du travail est complété de sorte à permettre, dans les **entreprises** disposant d'un **accord d'intéressement**, que celui-ci puisse **comporter un intéressement de projet** définissant un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise (*Loi, art. 155, I, 3°*).

Jusqu'alors, l'intéressement de projet ne pouvait être mis en place qu'au sein d'entreprises ou de groupes «concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée».

EXTENSION DU CHAMP DE L'ÉPARGNE SALARIALE AU PARTENAIRE DE PACS DU CHEF D'ENTREPRISE

La catégorie de conjoint collaborateur visée aux articles L. 3323-6, L. 3324-2, L. 3332-2 et L. 3312-3 du Code du travail est étendue aux partenaires du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), qui pourront donc bénéficier de l'intéressement, de la participation et d'un PEE au même titre et dans les mêmes conditions que les conjoints collaborateurs (*Loi, art. 155, I, 17°*).

SÉCURISATION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DE L'ADMINISTRATION

Les dispositions applicables en matière de dépôt et de validation administrative des accords d'intéressement sont complétées par l'article 155 de la loi Pacte, qui crée de nouveaux délais visant à sécuriser les entreprises vis-à-vis des exonérations fiscales et sociales associées à ces accords, mais aussi à instaurer un délai supplémentaire pour l'administration pour formuler des demandes de modifications de l'accord (*C. trav., art. L. 3313-3 modifié*).

■ Sécuration des exonérations de nature fiscale en l'absence d'observation dans le délai de quatre mois

À compter du **dépôt** à la Direccte d'un accord d'intéressement, l'administration dispose d'un délai de **quatre mois** pour demander le **retrait ou la modification** des dispositions contraires aux dispositions légales. La loi précise désormais, qu'en l'**absence d'observation** à l'**issue** de ce **délai**, les **exonérations fiscales** prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du travail seront **réputées acquises** pour la durée de l'accord, soit **trois ans** au maximum.

De telles dispositions permettent, en matière fiscale, d'aller au-delà de ce que prévoit l'article L. 3345-3 du Code du travail, qui se limite à une sécurisation des exercices en cours ou antérieur (*C. trav., art. L. 3313-3 modifié*).

■ Délai dérogatoire de six mois

Par dérogation, l'administration va pouvoir, **jusqu'à la fin du sixième 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 suivants** celui du dépôt.

En l'**absence** de formulation de telles demandes **par** l'administration dans ce nouveau délai, les **exonérations sociales et fiscales** seront **réputées acquises** pour la durée de l'accord d'intéressement (*C. trav., art. L. 3313-3 modifié*).

2 Dispositions relatives à la participation

NOUVELLES MODALITÉS DE NEUTRALISATION DU FRANCHISSEMENT DE SEUIL DE MISE EN PLACE OBLIGATOIRE DE LA PARTICIPATION

La mise en place de la participation est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés et les unités économique et sociale (UES) composée d'au moins 50 salariés. Les dispositions relatives au **décompte** des **effectifs** et au **franchissement** de ce **seuil** seront **régies** à compter du **1^{er} janvier 2020** par l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, qui a lui-même été créé par la loi Pacte (*v. aussi l'encadré ci-contre*) (*C. trav., art. L. 3322-2 et L. 3321-1 modifiés*). Pour que le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié soit pris en compte, il faudra, à compter de cette date, que ce seuil ait été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. Aussi, l'article

DE NOUVELLES MODALITÉS D'APPRÉCIATION DES SEUILS D'EFFECTIF POUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Les nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement des seuils sociaux prévu par l'article 11 de la loi Pacte (*v. le dossier juridique -Sécu.- n° 100/2019 du 3 juin 2019*) sont applicables à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale (*C. trav., art. L. 3311-1, L. 3321-1 et L. 3331-1 modifiés*). Notons que les 1^o, 10^o, 11^o et 12^o du VII de l'article 155 indiquent que ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2019, alors que l'article 11 ne prévoit une entrée en vigueur des nouveaux mécanismes de franchissement de seuil qu'à compter du 1^{er} janvier 2020.

L. 3322-1 du Code du travail est complété pour prévoir que l'obligation de mise en place de la participation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

RÉDUCTION DU PLAFOND DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

La **répartition** de la **réserve spéciale** de participation (RSP) entre les bénéficiaires est **calculée proportionnellement** au **salaire** perçu dans la limite d'un **plafond** jusque-là fixé par décret à quatre fois le Pass (*C. trav., art. D. 3324-10*). L'article 158 de la loi élève au rang législatif la fixation du nombre de Pass constituant l'assiette maximale de salaires pris en compte pour la répartition de la RSP d'une part, et **abaisse** de quatre à **trois Pass** ce plafond, soit à 121 572 € en 2019, d'autre part.

Le gouvernement remettra au Parlement, au plus tard trois ans après la publication de la loi Pacte, un rapport évaluant les effets économiques de la réduction du plafond de salaire pris en compte dans le calcul de la répartition de la participation et l'opportunité d'une nouvelle réduction de ce plafond à deux fois le montant du Pass (*C. trav., art. L. 3324-5*).

SUPPRESSION DE LA POSSIBILITÉ D'AFPECTER LES SOMMES CONSTITUANT LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION À UN COMPTE D'INVESTISSEMENT

Avant la publication de la loi Pacte, la législation permettait que l'**accord de participation** puisse notamment prévoir l'**affectation** des sommes constituant la **réserve spéciale** de participation à un **compte** que l'entreprise doit consacrer à des **investissements**. Cette possibilité est **supprimée** par l'article 155 de la loi.

Par exception, les sociétés coopératives de production peuvent continuer à proposer cette modalité de gestion des sommes versées au titre de la participation à leurs salariés associés. Ce mode d'affectation demeure aussi admis en cas d'absence d'accord de participation constatée par l'inspecteur du travail. En outre, le 2^o de l'article L. 3323-2 abrogé continuera à s'appliquer aux entreprises qui bénéficiaient de ces dispositions le jour de la publication de la loi, soit le 23 mai 2019 (*C. trav., art. L. 3323-2, 2^o abrogé et art. L. 3323-3 et L. 3323-5 modifiés*).

3 Dispositions relatives aux plans d'épargne salariale

SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN PEE POUR INSTAURER UN PERCO

Jusqu'à présent, la législation imposait, pour l'instauration d'un Perco, de mettre en place préalablement et parallèlement un plan d'épargne d'entreprise. Cette obligation est supprimée par l'article 161 de la loi Pacte, afin de simplifier les conditions de mise en place, en particulier pour les petites entreprises (*C. trav., art. L. 3334-5 abrogé*).

POSSIBILITÉ DE VERSEMENT EMPLOYEUR EN L'ABSENCE DE CONTRIBUTION DU SALARIÉ

L'article 162 de la loi modifie l'article L. 3332-11 du Code du travail relatif aux versements sur les PEE. Les **entreprises** peuvent désormais **alimenter** ces plans, **même** en l'**absence** de **contribution** du **salarié**, à condition 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 émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes. Les actions ou certificats d'investissement ainsi acquis par le salarié, ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans à compter de ce versement. Il est par ailleurs précisé que ces versements sont soumis au même régime fiscal et social que les versements habituels visés au premier alinéa de l'article L. 3332-11. Un **décret** viendra déterminer les conditions d'application de ces dispositions (*Loi, art. 162, V, 3°*).

NOUVEAU CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DES SOMMES D'UN PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Outre les cas légaux et réglementaires (*v. les articles L. 3324-10 et R. 3332-28 à R. 3332-30 du Code du travail*) permettant de débloquent les sommes présentes sur

un PEE avant l'expiration du délai minimal de cinq ans, l'article 160 en prévoit désormais un nouveau. Les sommes présentes sur un PEE pourront ainsi être débloquées de façon anticipée lorsque la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEE sert à **acheter** des **parts** de l'**entreprise** (*C. trav., art. L. 3332-25 modifié*).

RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DES ÉPARGNANTS

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs est désormais tenue de fournir à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un **relevé annuel de situation** comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Un **décret** viendra déterminer les mentions devant figurer au sein de ce relevé annuel de situation, notamment les versements et retraits de l'année précédente (*Loi, art. 161, C. trav., art. L. 3332-7-1 nouveau*). Dans la même idée, le **règlement** du **PEE** doit désormais prévoir des conditions de mise en œuvre d'une **aide** à la **décision** pour les bénéficiaires (*Loi, art. 159, C. trav., art. L. 3332-7 modifié*).

PLAFONNEMENT DES FRAIS DE TENUE DE COMPTE POUR LES ANCIENS SALARIÉS

Afin d'encourager les anciens salariés d'une entreprise à poursuivre leurs versements vers leur Perco, l'article 155 de la loi (*I, 23°*) dispose que ces frais – intégralement à la charge de l'ancien salarié – seront plafonnés par décret à paraître (*C. trav., art. L. 3334-7 modifié*).

4 Dispositions relatives à l'actionnariat salarié

DÉPLAFONNEMENT DES ATTRIBUTIONS D' ACTIONS GRATUITES

En vertu de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, les **attributions gratuites d'actions** effectuées par les sociétés qui peuvent en distribuer au profit de leurs salariés et dirigeants sont actuellement plafonnées à 10 % du capital social, ou 30 % lorsque l'attribution bénéficie à l'ensemble du personnel salarié. Afin de « débloquer » les situations dans lesquelles ce plafond est atteint et d'encourager l'actionnariat salarié, l'article 163 **sort** du **calcul** de ce **plafond** deux catégories d'actions :

- les **actions** qui n'ont **pas** été **définitivement attribuées** au terme de la période d'acquisition ;
- les actions qui ne sont **plus soumises** à l'obligation de **conservation**.

Selon l'exposé des motifs, de telles dispositions permettent de substituer « au plafond en stock actuellement appliqué – les actions gratuites distribuées durant la vie de la société ne peuvent représenter plus de 10 % de son capital social –, un plafond en flux – les actions en cours d'acquisition ou de conservation par l'effet de plans précédents ne pourraient représenter plus de 10 % du capital social –, ce qui résoudrait le problème rencontré » (*C. com., art. L. 225-197-1 modifié*).

NÉGOCIATION D'UN RÉGIME DE RÉFÉRENCE POUR LA BRANCHE

Pour faciliter la diffusion de l'épargne salariale, les branches sont invitées à ouvrir et à conclure au plus tard le 31 décembre 2020 une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale au profit des entreprises de la branche. Ce régime devra être « adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés ». Sa négociation pourra intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises, dont la liste sera fixée par décret. Les entreprises de la branche pourront opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié.

À défaut d'initiative de la partie patronale au plus tard le 31 décembre 2019, la négociation pourra s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation de salariés représentative dans la branche (*Loi, art. 155, V*).

À noter que des dispositions similaires avaient déjà été mises en place par l'article 155 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, mais seulement en matière d'intéressement. L'article L. 3312-9 du Code du travail qui prévoyait des délais de négociation désormais dépassés est par ailleurs abrogé.

SUPPRESSION DE LA RESTRICTION RELATIVE AUX ACTIONS GRATUITES DONT L'ATTRIBUTION A ÉTÉ AUTORISÉE ANTÉRIEUREMENT AU 8 AOÛT 2015

Depuis la loi Macron du 6 août 2015, les actions gratuites sont entrées dans le champ du périmètre légal de l'actionnariat salarié pour la mise en œuvre de l'**obligation** d'élire au moins un **administrateur actionnaire salarié** pour les sociétés admises aux négociations sur un marché réglementé lorsque l'**actionnariat salarié** représente au moins **3 %** du **capital**. Une disposition transitoire limite toutefois cette inclusion aux actions gratuites dont l'attribution aura été autorisée par une assemblée générale postérieure à la publication de cette loi. Aussi, l'article 164 de la loi Pacte permet aux sociétés de prévoir dans leurs statuts que les **actions nominatives** détenues directement par les salariés et régies par l'article L. 225-197-1 du Code de commerce dont l'**attribution** a été **autorisée** par des **assemblées générales extraordinaires antérieurement** à la publication de la **loi Pacte** sont également **prises en compte** pour la détermination de la proportion du capital détenues par le personnel (*L. n° 2015-990 du 6 août 2015, art. 135, VII modifié*).

ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS AUX DIRIGEANTS DES SOCIÉTÉS ANONYMES

Les **dirigeants de sociétés anonymes** (le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire ou le gérant d'une société par actions) peuvent se voir attribuer des **actions gratuites** dans les mêmes conditions que les salariés, sous réserve du respect d'une des trois conditions prévues à l'article L. 225-197-6 du Code de commerce, au titre de l'exercice au cours duquel les actions sont attribuées. Ces dispositions sont complétées par l'article 162 de la loi et prévoient désormais une **quatrième condition** dont le respect permet l'attribution au dirigeant de SA dans les mêmes conditions que pour les salariés : en cas d'abondement de l'employeur sur un PEE au bénéfice de l'ensemble des salariés éligibles de la société et au moins de 90 % de l'ensemble des salariés éligibles de ses filiales (*C. com., art. L. 225-197-6 modifié*).

De la même manière, l'article L. 227-2 du Code de commerce est complété de sorte à permettre aux **sociétés par actions simplifiées (SAS)** de procéder à une **offre publique de titres financiers** pour ses dirigeants, salariés et anciens salariés, par leur employeur ou par une société liée, dans les conditions fixées par le règlement général de l'autorité des marchés financiers (*C. com., art. L. 227-2 modifié*).

MODALITÉ DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS PORTEURS DE PARTS

Selon la réglementation actuelle, lorsque le Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) réunit les valeurs acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne d'entreprise constitués dans plusieurs entreprises, le règlement détermine les modalités de représentation des entreprises dans le conseil de surveillance et de désignation de leurs représentants. Ces dispositions

PARTAGE DES PLUS-VALUES DE CESSIONS

Le Code du commerce est complété par l'article 162 de la loi pour permettre le « partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de société ». Ainsi tout détenteur de titres d'une société peut désormais « prendre, vis-à-vis de l'ensemble des salariés de celle-ci, l'engagement de partager avec eux une partie de la plus-value de cession ou de rachat de ses titres au jour où il en cédera ou rachètera tout ou partie ». Ces parts font l'objet d'un versement sur le PEE au profit des salariés et à ce titre bénéficient d'un régime fiscal et social de faveur. L'abondement unilatéral de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié est toujours admis (même en l'absence de contribution du salarié) mais dans la limite d'un plafond fixé à 8 % du Pass, soit 3 241,92 € en 2019 (sans tenir compte des autres versements de l'entreprise sur ce plan).

sont complétées par l'article 165 de la loi afin que, dans une telle situation, les **salariés** représentant les **porteurs de parts** soient **élus** parmi l'**ensemble** des salariés porteurs de parts sur la base du **nombre de parts détenues par chaque porteur**. En outre, pour l'exercice des droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise, après discussion en présence des représentants de l'entreprise, les opérations de vote ont lieu hors la présence de ces derniers (*C. mon. fin., art. L. 214-165 modifié*). Cette disposition entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

FORMATION DES ADMINISTRATEURS DE SICAV ET MEMBRE DES FCPE

L'article 167 de la loi Pacte modifie la durée de formation des administrateurs de société d'investissement à capital variable (Sicav) et des membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les porteurs de parts. Aux dispositions actuelles prévoyant une durée maximale de cinq jours, se substitue une **durée minimale de trois jours**, dans les conditions et limites prévues pour le congé de formation économique, sociale et syndicale. Cette évolution doit permettre de **renforcer les connaissances** des salariés concernés, lesquelles présentent des « lacunes », d'après l'exposé des motifs de l'amendement ayant introduit cet article (*C. trav., art. L. 3341-2 modifié*).

COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DES FCPE

L'article 166 de la loi modifie les règles de composition afin de faire en sorte que le conseil de surveillance de FCPE soit composé d'au moins 50 % de salariés représentants les porteurs de parts et eux-mêmes porteurs de parts, complétant ainsi les dispositions prévoyant déjà un représentant au plus pour moitié des représentants de l'entreprise (*C. mon. fin., art. L. 214-165, II, modifié*).

SOURCE// • L. n° 2019-486 du 22 mai 2019, JO 23 mai

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

VOIR AUSSI

Loi Pacte : la réforme des seuils d'effectifs, le dossier juridique
-Sécu.- n° 100/2019 du 3 juin 2019