



Focus sur quelques mesures issues de la loi dite « Pacte »

Loi n° 2019-489 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (JO du 2)

Destinée à créer un nouvel environnement juridique plus favorable à la croissance des PME, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite « Pacte », met notamment en place des seuils d'effectifs simplifiés et des mesures en faveur de l'épargne salariale.

La journée d'information du 13 juin dernier, organisée par Présanse, a ainsi permis de revenir sur ces deux éléments principaux.

Des seuils d'effectifs simplifiés

La loi poursuit les trois objectifs suivants :

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

Jusqu'à présent, les modalités de décompte des effectifs restaient éparpillées dans différents Codes. Afin d'uniformiser ces dispositions, la loi Pacte consacre, au niveau législatif, la règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la Sécurité sociale, en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend ensuite à certains dispositifs relevant d'autres Codes.

Ainsi, la loi introduit donc un mécanisme unifié de décompte des effectifs, à compter de 2020 : l'effectif « sécurité sociale » devient la référence et son application est déclinée à d'autres domaines, notamment au droit du Travail.

C'est dans ce contexte que la notion d'effectif, visée aux articles relatifs à la nomination du médecin du travail (effectif suivi et affectation), est modifiée.

La loi Pacte indique expressément que cet effectif sera défini spécifiquement par décret.

Par ailleurs, la loi rationalise des niveaux de seuils d'effectifs en privilégiant les seuils de 11, de 50 et de 250 salariés. Certains seuils sont ajustés, d'autres sont relevés et le nombre de ceux fixés à 20 salariés est réduit.

La loi prévoit, en outre, un mécanisme « générique » de lissage de l'effet de seuil, à la suite du franchissement, à la hausse ou à la baisse, d'un niveau d'effectif.

À noter que sous réserve de quelques exceptions, on soulignera à nouveau que ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2020.

Exemples en droit du Travail :

▶ Le règlement intérieur de l'entreprise

Seuil requis : 50 salariés (au lieu de 20). Calcul des seuils conformément à l'article L. 1311-2 du Code du travail (non-application des règles prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail).

▶ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Seuil inchangé (20 salariés). Par contre, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est déterminé selon les règles prévues par l'article L. 130-1 nouveau du Code de la Sécurité sociale.

Des mesures en faveur de l'épargne salariale

La loi Pacte comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser le développement de l'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise, etc. Sauf exception et à défaut de précision contraire dans la loi, ces mesures sont entrées en vigueur au lendemain de la publication de celle-ci au JO, soit le 24 mai dernier.

S'agissant de la participation, l'obligation de sa mise en place dans l'entreprise est moins contraignante : elle ne s'applique qu'à compter du premier exercice ouvert après une période de 5 années civiles consécutives (au lieu de « *au cours des 3 derniers exercices* ») durant lesquelles l'effectif est d'au moins 50 salariés (décompte selon les nouvelles règles de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale).

À noter que le plafond des salaires pris en compte fixé par l'accord de participation ne peut excéder 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, contre 4 auparavant.

“ La loi Pacte consacre, au niveau législatif, la règle générale relative aux modalités de décompte des effectifs actuellement inscrite dans la partie réglementaire du Code de la Sécurité sociale, en créant un nouvel article L. 130-1, et l'étend ensuite à certains dispositifs relevant d'autres Codes. ”

S'agissant de l'intéressement, on indiquera que, jusqu'alors, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne pouvait, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale. Ce plafonnement a été réévalué.

Par ailleurs, pour toute la durée de l'accord d'intéressement, les exonérations sociales et fiscales sont garanties, à condition que la Direccte ne présente pas d'observations dans les 6 mois suivant son dépôt.

On précisera également que l'existence d'un PEE ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) bénéficiant aux salariés de l'entreprise n'est plus conditionnée à la mise en place d'un Perco.

Enfin, on indiquera qu'un relevé annuel de situation pour les bénéficiaires d'un PEE est obligatoire.

L'ensemble des dispositions de la loi Pacte n'étant pas développé ici, le Pôle juridique de Présanse se tient à la disposition des Directions des SSTI pour toutes précisions complémentaires et questions éventuelles en la matière. ■

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Publication de 3 décrets

(D.n^{os} 2019-521, n^o 2019-523 et n^o 2019-522 du 27 mai 2019)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les nouvelles règles doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Trois décrets d'application ont été publiés hier au Journal officiel du 28 mai dernier.

Ces textes réglementaires précisent les nouvelles modalités de calcul de la contribution due, la simplification de la DOETH via la DSN et les nouvelles règles applicables aux accords agréés.

1. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Le décret n^o 2019-522 concerne la DOETH. Si le taux d'emploi des personnes en situation

de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, les modalités de calcul changent à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le texte procède à l'harmonisation des règles de calcul des effectifs de l'entreprise pour la détermination de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, les règles de calcul des effectifs sont-elles désormais alignées sur les dispositions de l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale créé par la loi Pacte du 22 mai 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020, tous les contrats de travail seront pris en compte intégralement au titre de l'OETH, quelles que soient la durée et la nature du contrat (y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation professionnelle et les personnes mises à disposition par les