

## LES MESURES SOCIALES DU PROJET DE LOI PACTE

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 1       | Harmonisation des seuils sociaux (article 6) .....   | 2  |
| 1.1     | Effectifs "sécurité sociale" : élargissement du champ d'application et modification des modalités d'appréciation ..... | 2  |
| 1.1.1   | Modalités de décompte : modifications en vue .....   | 3  |
| 1.1.2   | Prise d'effet du franchissement au bout de 5 ans .....   | 3  |
| 1.1.3   | Champ d'application des règles du Code de la sécurité sociale élargi .....   | 4  |
| 1.2     | Modification ou suppression de seuils.....   | 4  |
| 1.2.1   | Fnal, effort construction et règlement intérieur : 50 salariés .....   | 4  |
| 1.2.2   | Exonération zone de revitalisation rurale : 50 salariés au plus .....  | 5  |
| 1.2.3   | Local syndical : 250 salariés.....   | 5  |
| 1.2.4   | Suppression de seuils .....  | 5  |
| 1.2.4.1 | Titres-emploi (Tese...).....   | 5  |
| 1.2.4.2 | Titres-restaurant .....  | 5  |
| 1.2.4.3 | Statut de conjoint collaborateur .....   | 6  |
| 2       | Développement de l'épargne salariale (articles 6 et 57 à 59) .....   | 6  |
| 2.1     | Participation : nouveau calcul des effectifs (article 6) .....   | 6  |
| 2.2     | Suppression du forfait social sur une partie de l'épargne salariale (article 57).....                                  | 6  |
| 2.3     | Développement de l'actionariat salarié par le biais du PEE (article 57 et 59).....                                     | 7  |
| 2.3.1   | Abondement sans condition de versement du salarié.....   | 7  |
| 2.3.2   | Forfait social réduit à 10 % sur l'abondement en cas d'acquisition d'actions.....                                      | 7  |
| 2.4     | Mise en place du Perco en l'absence de PEE (article 58) .....  | 8  |
| 2.5     | Élargissement au partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise (article 57).....                                     | 8  |
| 2.6     | Faciliter la continuité des accords d'intéressement (article 57).....  | 8  |
| 2.7     | Négociation d'un accord de branche (article 57).....   | 8  |
| 3       | Harmonisation de l'épargne-retraite (article 20) .....   | 8  |
| 3.1     | Simplifier l'offre de produits de retraite supplémentaire .....  | 9  |
| 3.2     | Extension sous conditions du taux de forfait social à 16 % .....   | 9  |
| 3.3     | Alimentation du plan .....   | 9  |
| 3.4     | Cas de déblocage anticipé .....  | 9  |
| 3.5     | Portabilité des droits entre les dispositifs d'épargne-retraite.....   | 10 |
| 3.6     | Sortie en rente ou en capital.....   | 10 |
| 3.7     | Retraites supplémentaires à prestations définies.....  | 10 |
| 3.8     | Règles spécifiques à prévoir par ordonnance .....  | 11 |

Le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises, dit projet de loi "Pacte", vise à favoriser la croissance des entreprises. À cet effet, il prévoit des mesures sociales concernant les effets de seuil, afin de ne pas entraver la croissance des entreprises, ainsi que l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

Il a été déposé le 19 juin 2018 à l'Assemblée nationale. Le Gouvernement a engagé la procédure accélérée ce qui entraîne une seule lecture par chaque chambre du Parlement. Les discussions devraient débuter en septembre.

## L'essentiel

Les règles relatives aux **seuils d'effectifs** tendent vers une harmonisation :

- ✓ Plusieurs seuils seraient calculés selon les règles du Code de la sécurité sociale (au lieu du Code du travail) ;
- ✓ Selon les règles du Code de la sécurité sociale, l'atteinte ou le dépassement d'un seuil d'effectif produirait ses effets au bout de 5 années consécutives ;
- ✓ Certains seuils seraient modifiés, notamment concernant la mise en place d'un règlement intérieur, l'assujettissement au Fnal supplémentaire et à l'effort construction ;
- ✓ D'autres seuils seraient supprimés, notamment concernant la condition d'effectif maximal de 20 salariés pour pouvoir utiliser le Tese.

De nombreuses mesures concernent le développement de **l'épargne salariale** :

- ✓ Le forfait social serait supprimé dans les entreprises de moins de 50 salariés concernant la participation, l'intéressement, ainsi que les abondements de l'employeur ;
- ✓ Il serait également supprimé dans les entreprises d'au moins 50 à 249 salariés concernant l'intéressement uniquement ;
- ✓ PEE : l'abondement de l'employeur sans contribution du salarié serait possible, sous conditions, et il serait créé un forfait social réduit à 10 % sur l'abondement de l'employeur fléché vers des actions de l'entreprise
- ✓ Perco : la condition d'existence d'un PEE ne serait plus un préalable à la mise en place du Perco

Le projet de loi vise une harmonisation des règles relatives à **l'épargne retraite** :

- ✓ Le forfait social réduit à 16 %, sous condition, serait élargi à tous les régimes d'épargne retraite.

## 1 HARMONISATION DES SEUILS SOCIAUX (ARTICLE 6)

Le projet de loi Pacte prévoit d'harmoniser les règles relatives au calcul des effectifs, ainsi qu'aux règles de franchissement de seuils, les règles du Code de la sécurité sociale étant privilégiées. En parallèle, certains seuils sont modifiés, voire supprimés.

**△ Sauf exception, ces mesures prendraient effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

### 1.1 Effectifs "sécurité sociale" : élargissement du champ d'application et modification des modalités d'appréciation

Le projet de loi tend à harmoniser les règles de décompte des effectifs qui sont multiples et complexes, en favorisant l'application des règles prévues par le Code de la sécurité sociale. Ces dispositions étant utilisées dans le cadre de la DSN, l'objectif est de permettre un décompte automatique des effectifs.

**Le Code du travail prévoit des règles de décompte des effectifs différentes du Code de la sécurité sociale. Selon le dispositif, les règles de l'un ou l'autre code sont applicables.**

**L'application prépondérante des règles de la sécurité sociale simplifiera le décompte des effectifs pour les entreprises, même en l'absence d'une harmonisation totale des règles du Code du travail et du Code de la sécurité sociale.**

Par ailleurs, les règles d'entrée en vigueur des obligations en cas de franchissement de seuil sont modifiées.

### 1.1.1 Modalités de décompte : modifications en vue

Les dispositions réglementaires de décompte d'effectif sont transposées dans la loi<sup>1</sup>. Un décret d'application doit préciser ces modalités de décompte.

**△ Il est envisagé d'exclure les mandataires sociaux de celui-ci<sup>2</sup>.**

### 1.1.2 Prise d'effet du franchissement au bout de 5 ans

Afin de réduire ses effets, pour qu'un franchissement de seuil soit pris en compte, le seuil devrait avoir été atteint ou dépassé au cours de 5 années civiles consécutives.

**Actuellement, le plus souvent, le franchissement du seuil l'année N-1 doit être pris en compte dès l'année N. Il existe toutefois des dispositifs de lissage d'effet de seuil.**

*Par exemple, pour le forfait social, si l'entreprise atteint le seuil de 11 salarié au 31 décembre 2017, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, elle entre dans le champ d'application du forfait social à 8 % sur les cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance complémentaire.*

Cette mesure apporte une grande souplesse aux entreprises dans la mesure où lorsque l'effectif baissera, l'employeur n'aura plus à appliquer l'obligation jusqu'à ce qu'il atteigne à nouveau le seuil pendant 5 années consécutives.

En parallèle, plusieurs règles spécifiques de neutralisation du franchissement d'un seuil seraient supprimées (Fnal<sup>3</sup>, déduction pour heures supplémentaires<sup>4</sup>, forfait social<sup>5</sup>, effort construction<sup>6</sup>).

Des **mesures transitoires** sont prévues :

- les dispenses actuellement applicables en matière de forfait social, versement transport et déduction pour heures supplémentaires continueraient à s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2018 ;
- les dispenses actuellement applicables au Fnal et à l'effort construction continueraient à s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2018 et comptant au moins 50 salariés à cette même date ;

**La dispense de 3 ans actuellement applicable à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés continuerait à s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019 ;**

- pour les entreprises bénéficiant des dispenses actuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le délai de 5 années consécutives pour la prise d'effet du franchissement de seuil ne serait pas applicable ;

<sup>1</sup> Création d'un article L 130-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>2</sup> Étude d'impact page 95

<sup>3</sup> Article L 834-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>4</sup> Article L 241-18 14e alinéa du Code de la sécurité sociale

<sup>5</sup> Article L 137-15 du Code de la sécurité sociale

<sup>6</sup> Article L 313-2 du Code de la construction et de l'habitation

- les entreprises déjà soumises aux obligations découlant du franchissement de seuil en 2018 et dont l'effectif n'est pas descendu sous le seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ne se verraient pas appliquer le délai de 5 ans.

### 1.1.3 Champ d'application des règles du Code de la sécurité sociale élargi

Les nouvelles modalités de décompte des effectifs et d'appréciation du franchissement des seuils au sens de la sécurité sociale concerneraient :

- toutes les obligations actuellement régies par le Code de la sécurité sociale (versement transport<sup>7</sup>, Fnal, effort construction, forfait social, déduction pour heures supplémentaires, etc.),
- auxquelles s'ajouteraient les obligations suivantes :
  - l'exonération de cotisations sociales (sauf AT-MP) au titre de l'emploi **d'apprentis** accordée aux entreprises de moins de 11 salariés<sup>8</sup> ;
  - l'obligation d'emploi de **travailleurs handicapés** applicable dans les entreprises d'au moins 20 salariés, par exception, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>9</sup> ;
  - les **chèques-vacances** (possibilité pour le chef d'entreprise de moins de 50 salariés d'en bénéficier, ainsi que des exonérations afférentes)<sup>10</sup> ;
  - la **contrepartie obligatoire en repos** due pour les heures de travail effectuées au-delà du contingent annuel<sup>11</sup> ;
  - l'abondement du compte personnel de formation des salariés n'ayant pas bénéficié **d'entretien professionnel** lors des 6 dernières années dans les entreprises d'au moins 50 salariés<sup>12</sup> ;
  - sous réserve de la publication d'un décret :
    - l'obligation de transmission dématérialisée de **l'attestation Pôle emploi** au Pôle emploi<sup>13</sup> ;
    - l'obligation de mise à disposition d'un **local de restauration**<sup>14</sup> ;
    - l'obligation de désigner une tierce personne pour assurer la fonction de conseiller à la prévention **hyperbare**<sup>15</sup> ;
    - l'obligation de tenir un document en matière d'adhésion au **service de santé au travail**, par exception, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>16</sup>.

## 1.2 Modification ou suppression de seuils

Plusieurs seuils seraient modifiés et certains seraient supprimés.

**Contrairement à ce qui a pu être annoncé, le seuil de 20 salariés subsisterait concernant l'obligation d'employer des travailleurs handicapés et l'octroi d'une contrepartie obligatoire sous forme de repos.**

### 1.2.1 Fnal, effort construction et règlement intérieur : 50 salariés

Certains seuils seraient réhaussés à 50 salariés (au lieu de 20). Seraient concernés :

<sup>7</sup> Articles L 2333-64 et L 2531-2 du Code général des collectivités territoriales

<sup>8</sup> Article L 6243-2 du Code du travail

<sup>9</sup> Article L 5212-1 du Code du travail

<sup>10</sup> Article L 411-1 et L 411-9 du Code du tourisme

<sup>11</sup> Article L 3121-38 du Code du travail

<sup>12</sup> Article L 6315-1 et L 6323-13 du Code du travail

<sup>13</sup> Sous réserve de la publication d'un décret d'application

<sup>14</sup> Sous réserve de la publication d'un décret d'application

<sup>15</sup> Sous réserve de la publication d'un décret d'application

<sup>16</sup> Sous réserve de la publication d'un décret d'application

- la mise en place d'un règlement intérieur<sup>17</sup> ;
- l'assujettissement au Fnal supplémentaire<sup>18</sup> ;
- l'assujettissement à l'effort construction<sup>19</sup> ;

Concernant le règlement intérieur, l'effectif resterait décompté selon les règles du Code du travail et devrait être atteint pendant 12 mois consécutifs pour que l'obligation soit applicable.

**La prise d'effet du franchissement de seuil au bout de 5 ans ne serait pas généralisée à l'ensemble des seuils. Ici, le règlement intérieur ne devient obligatoire qu'après 12 mois consécutifs.**

Concernant le Fnal supplémentaire et l'effort construction, l'effectif resterait calculé selon les règles du Code de la sécurité sociale et il le serait selon les nouvelles règles en vigueur, notamment concernant le franchissement du seuil pendant 5 ans.

### **1.2.2 Exonération zone de revitalisation rurale : 50 salariés au plus**

Le seuil applicable concernant l'exonération ZRR passerait de "plus de 50" salariés à "50 ou plus" dans un souci d'harmonisation<sup>20</sup>.

### **1.2.3 Local syndical : 250 salariés**

Seuls les entreprises et établissements d'au moins 250 salariés (contre 200 actuellement) seraient tenus de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués<sup>21</sup>.

Des dispositions transitoires sont prévues pour l'entrée en vigueur de ce nouveau seuil<sup>22</sup>.

### **1.2.4 Suppression de seuils**

Certains seuils seraient supprimés.

#### **1.2.4.1 Titres-emploi (Tese...)**

La condition d'effectif maximal de 20 salariés pour l'utilisation des titres emploi (TESE, CEA, TESA) serait supprimée<sup>23</sup>.

**Le gouvernement estime que les mesures liées aux seuils créeraient environ 7 000 emplois à long terme.**

#### **1.2.4.2 Titres-restaurant**

Il est également prévu de supprimer le seuil de 25 salariés pour la dispense d'obligation d'un compte dédié au versement des fonds perçus en contrepartie de la cession des titres-restaurant lorsque l'employeur émet ses titres au profit des salariés<sup>24</sup>.

<sup>17</sup> Article L 1311-2 du Code du travail

<sup>18</sup> Article L 834-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>19</sup> Article L 313-1 du Code de la construction et de l'habitat

<sup>20</sup> Article L 131-4-2 du Code de la sécurité sociale

<sup>21</sup> Article L 2142-8 du Code du travail

<sup>22</sup> Article 6 IX du projet de loi

<sup>23</sup> Article L 133-5-6 du Code de la sécurité sociale

<sup>24</sup> Article L 3262-2 du Code du travail

### 1.2.4.3 Statut de conjoint collaborateur

Le seuil de 20 salariés autorisant l'option pour le statut de conjoint collaborateur du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL ou Selarl serait supprimé<sup>25</sup>.

## 2 DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE (ARTICLES 6 ET 57 À 59)

Selon l'effectif de l'entreprise, le forfait social serait soit supprimé sur l'intégralité de l'épargne salariale (entreprises de moins de 50 salariés), soit supprimé uniquement sur l'intéressement (entreprises de 50 à 249 salariés).

△ Ces dispositions entreraient en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### 2.1 Participation : nouveau calcul des effectifs (article 6)

Pour rappel, les modalités de franchissement du seuil de 50 salariés pour la mise en œuvre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise seraient modifiées par l'article 6 du projet de loi :

- le décompte des effectifs serait réalisé selon les règles du Code de la sécurité sociale (au lieu des règles du Code du travail) ;
- la mise en œuvre de la participation serait obligatoire après 5 années consécutives atteignant cet effectif.

△ Ces dispositions entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

| Tableau récapitulatif                           |  |                             |
|---|--|-----------------------------|
|   | Avant  | Après                       |
| <b>Seuil</b>                                    | ≥ 50 salariés  | ≥ 50 salariés               |
| <b>Périmètre</b>                                | Entreprise ou UES  | Entreprise ou UES           |
| <b>Modalités de décompte</b>                    | Code du travail  | Code de la sécurité sociale |
| <b>Prise d'effet du franchissement de seuil</b> | 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices | 5 années successives        |

### 2.2 Suppression du forfait social sur une partie de l'épargne salariale (article 57)

Afin d'encourager la mise en place des dispositifs d'épargne salariale dans les PME, le projet de loi prévoit la suppression du forfait social sur une partie de l'épargne salariale.

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, le forfait social serait supprimé sur les sommes issues de la participation, l'intéressement et les abondements de l'employeur.

Actuellement, ces sommes sont soumises au forfait social au taux de droit commun de 20 %. Par exception, un taux de 8 % s'applique pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord aux entreprises de moins de 50 salariés, concluant un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois ou n'en ayant pas conclu pendant les 5 ans précédant la date d'effet de l'accord.

<sup>25</sup> Article L 121-4 du Code de commerce

- **Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés**, il serait supprimé uniquement sur les sommes issues de l'intéressement.

Actuellement, ces sommes sont soumises au forfait social de 20 %.

**△ Concernant les entreprises de 50 à 249 salariés, selon le Conseil d'État, il existe un risque que la mesure soit jugée inconstitutionnelle sur le fondement du principe d'égalité.**

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, le forfait social subsisterait pour l'intégralité des dispositifs d'épargne salariale.

**△ Cette mesure entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel pour les accords en cours ; dans les autres situations, dès le dépôt régulier de l'accord à la Directe.**

## 2.3 Développement de l'actionnariat salarié par le biais du PEE (article 57 et 59)

Le projet de loi vise à « stimuler l'actionnariat salarié dans les entreprises privées » par le biais de deux mesures relatives à l'alimentation du PEE.

### 2.3.1 Abondement sans condition de versement du salarié

Actuellement, l'employeur ne peut abonder le PEE qu'en présence d'une contribution du salarié et dans certaines limites.

Le projet de loi permettrait un abondement de l'employeur même en l'absence de contribution du salarié à conditions que :

- le règlement le prévoit ;
- l'attribution soit uniforme à l'ensemble des salariés ;
- les versements soient effectués 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.

Ces actions ainsi acquises ne seraient disponibles qu'à l'issue d'un délai minimal de 5 ans.

Un décret fixerait les plafonds de versement annuel, ainsi que les modalités de versement.

### 2.3.2 Forfait social réduit à 10 % sur l'abondement en cas d'acquisition d'actions

Actuellement, en cas d'acquisition par le salarié, via le PEE, de titres de son entreprise ou d'une entreprise du même groupe<sup>26</sup>, l'employeur peut majorer cette contribution du salarié dans certaines limites. À titre incitatif, cet abondement de l'employeur bénéficierait d'un taux de forfait social réduit : 10 % (au lieu de 20 %)<sup>27</sup>.

**Par ailleurs, la notion d'entreprises du même groupe serait modifiée. Actuellement définie par référence à l'article L 225-80 du Code de commerce, le texte prévoit de la définir comme des entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens 2° al de L 3344-1 du Code du travail.**

**△ Cette disposition entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi.**

<sup>26</sup> Article L 3332-11 du Code du travail

<sup>27</sup> Article L 137-16 du Code de la sécurité sociale

## 2.4 Mise en place du Perco en l'absence de PEE (article 58)

La condition de disposer d'un PEE pour mettre en place un Perco serait supprimée.

**△ Cette disposition entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi.**

## 2.5 Élargissement au partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise (article 57)

Le partenaire du chef d'entreprise lié par un Pacs pourrait bénéficier des dispositifs d'épargne salariale au même titre que le conjoint collaborateur ou le conjoint associé.

**△ Cette disposition entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi.**

## 2.6 Faciliter la continuité des accords d'intéressement (article 57)

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions de représentation du personnel, le projet de texte prévoit que l'accord d'intéressement se poursuivra ou pourra être renouvelé selon l'une des modalités prévues par le Code du travail (accord collectif, ratification à la majorité des 2/3, etc.).

**L'étude d'impact de la loi relève que, dans cette hypothèse, l'instance représentative du personnel (CSE) devant souvent être mise en place, les employeurs différeraient la mise en place d'un accord d'intéressement en raison de l'obligation de satisfaire à la mise en place des représentants élus du personnel<sup>28</sup>.**

**△ Cette disposition entrerait en vigueur le lendemain de la publication de la loi.**

## 2.7 Négociation d'un accord de branche (article 57)

Pour faciliter la mise en place de l'épargne salariale, au plus tard le 31 décembre 2019, un régime d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale devra être négocié par branche. Il devra être « adapté à la spécificité des entreprises employant moins de 50 salariés ».

À défaut d'initiative patronale d'ici à la fin de l'année (31 décembre 2018), la négociation devra s'engager à la demande d'au moins une organisation syndicale.

## 3 HARMONISATION DE L'ÉPARGNE-RETRAITE (ARTICLE 20)

Alors qu'actuellement des règles différentes s'appliquent aux plans d'épargne-retraite, l'objectif gouvernemental est de les unifier. À cet effet, le projet de loi prévoit les grands principes de la réforme, les mesures techniques devant être prises par ordonnance.

Les mesures de nature sociale seront intégrées dans les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2019.

La généralisation de la réduction du taux de forfait social, sous condition d'investissement, est toutefois intégrée dans le projet de loi.

**△ Ces mesures doivent prendre effet à une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (date à laquelle la transformation du système de retraite devrait également voir le jour).**

---

<sup>28</sup> Étude d'impact page 505



### 3.1 Simplifier l'offre de produits de retraite supplémentaire

L'épargne retraite est composée de dispositifs collectifs et de dispositifs individuels. Le projet de loi vise à harmoniser les règles de l'ensemble de ces régimes. À cette fin, il est envisagé les évolutions exposées dans le tableau ci-dessous.

|                                      | Avant  | Après  |
|--------------------------------------|--|--|
| <b>Épargne retraite individuelle</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PERP</li> <li>▪ Contrat "Madelin"</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan d'épargne retraite individuel (PERin)</li> </ul>   |
| <b>Épargne retraite collective</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de retraite à cotisations définies, dits "article 83"</li> <li>▪ Plan de retraite à prestations définies, dit "article 39"</li> <li>▪ Perco</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perco (proposé à tous les salariés)</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produit catégoriel (contrats "article 83" par exemple)</li> </ul> |

### 3.2 Extension sous conditions du taux de forfait social à 16 %

Alors qu'aujourd'hui, le taux réduit de 16 % de forfait social n'est applicable qu'aux versements réalisés dans le cadre d'un PERCO sous certaines conditions, ce **taux serait étendu** à l'ensemble des plans d'épargne-retraite d'entreprise, sous conditions.

Pour bénéficier de ce taux intermédiaire, l'épargne devrait être affectée, selon des modalités fixées par décret, « à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire ».

**Cette disposition correspond à la volonté du gouvernement de « réorienter l'épargne » vers le financement de l'activité des PME notamment.**

### 3.3 Alimentation du plan

Le projet de loi prévoit que les personnes physiques pourront verser des sommes dans un plan d'épargne-retraite, sans autre condition. Il pourrait ainsi recevoir des versements volontaires de la part des participants, des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, des contributions de l'entreprise (abondements), des droits inscrits au compte épargne-temps (en l'absence de compte, des jours de repos non pris s'il s'agit d'un plan d'épargne d'entreprise).

Dans le cadre d'un plan d'épargne-retraite d'entreprise à adhésion obligatoire, le plan pourrait également recevoir les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur.

L'épargne ainsi constituée devrait être investie dans des titres financiers offrant « une protection suffisante » puisque les intéressés épargnent en vue de se constituer une retraite.

### 3.4 Cas de déblocage anticipé

Les droits ne sont pas en principe rachetables, étant constitués en vue de la retraite. Toutefois, le projet de loi prévoit 6 possibilités de déblocage anticipé, similaires à celles applicables actuellement dans le cadre d'un Perco :

- décès du conjoint du titulaire ou de la personne liée par un Pacs au titulaire ;

- invalidité de l'assuré, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire ;
- situation de surendettement de l'assuré ;
- expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage ;
- cessation d'activité non salariée de l'assuré après un jugement de liquidation judiciaire ;
- affectation des sommes à l'acquisition de la résidence principale.

### 3.5 Portabilité des droits entre les dispositifs d'épargne-retraite

Afin de développer l'épargne-retraite, le projet de loi intègre une disposition prévoyant que « les droits individuels en cours de constitution sont **transférables** vers tout autre plan d'épargne-retraite ». Un tel transfert n'emporterait pas de modifications des conditions de rachat ou de liquidation.

Le texte **encadre les frais encourus** à l'occasion d'un transfert pour éviter qu'ils ne soient dissuasifs. Ils ne pourraient excéder 3 % des droits acquis et seraient nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la liquidation de la pension dans un régime obligatoire.

Le transfert des droits individuels acquis dans le cadre d'un plan d'épargne-retraite d'entreprise auquel le salarié est affilié à titre obligatoire ne serait possible que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Les titulaires pourraient bénéficier d'une **information** régulière sur leurs droits, s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne-retraite.

### 3.6 Sortie en rente ou en capital

Le plan d'épargne-retraite devrait **laisser le choix** entre une sortie en rente ou un paiement en capital, alors qu'actuellement la sortie en rente est privilégiée dans la plupart des produits d'épargne-retraite.

Les droits resteraient payables au plus tôt à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans).

Le plan pourrait prévoir la possibilité d'un versement au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire.

### 3.7 Retraites supplémentaires à prestations définies

Actuellement, le bénéfice des droits à retraite à prestations définies peut être soumis à une condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite. À terme, cette condition pourrait être supprimée et remplacée par une **condition de présence dans l'entreprise d'au maximum 3 ans**.

Une autre disposition vise à favoriser la mobilité des travailleurs en permettant la **portabilité** de leurs droits à retraite. Cela permettrait la transposition de la Directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014.

Le texte prévoit de **revoir le régime social et/ou fiscal** de faveur attaché aux régimes de retraite à prestations définies. Il s'agirait d'adapter le régime social applicable aux contributions patronales versées dans le cadre des régimes de retraite pour les mettre en « *cohérence avec celui applicable aux autres dispositifs de retraite supplémentaire* ».

### 3.8 Règles spécifiques à prévoir par ordonnance

Le projet de loi devrait être complété par une ordonnance (dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la loi) permettant l'institution d'un « *régime juridique harmonisé de l'épargne constituée en vue de la cessation d'activité professionnelle* ». Ainsi devraient coexister des règles communes à tous les produits d'épargne-retraite et des règles propres applicables aux produits d'épargne-retraite proposés dans un cadre collectif (l'entreprise) ou individuel.

Dans le cadre collectif, un certain nombre de règles devraient être revues comme les « *règles de gestion des droits des salariés en cas de modification juridique de l'entreprise* » ou encore le « *régime juridique applicable à un produit de retraite à affiliation obligatoire pouvant ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés placés dans une situation identique au regard des garanties offertes* ».

#### POUR EN SAVOIR PLUS

- Projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises