

L'intéressement

Thème	Dispositions antérieures	Modifications apportées par la loi Pacte
Hausse du plafond de la prime d'intéressement (art. L. 3314-8 et L. 3315-2 du code du travail)	<p>Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même bénéficiaire ne pouvait, au titre d'un même exercice, excéder 50% du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass).</p> <p>Ces primes sont exonérées de l'IR lorsqu'elles sont affectées à un plan d'épargne d'entreprise (PEE).</p>	<p>Le plafond maximal de versement de la prime d'intéressement est rehaussé à 75% du Pass (soit à 30.393 € en 2019), c'est-à-dire au même niveau que celui prévu pour la participation.</p> <p>Corrélativement, la limite d'exonération d'IR des sommes issues de l'intéressement affectées à un PEE est relevée dans la même proportion.</p>
Poursuite de l'accord d'intéressement en cas de changement de situation juridique de l'entreprise (art. L. 3313-4 du code du travail)	<p>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.</p>	<p>En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise,</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il est nécessaire de mettre en place de nouvelles Institutions Représentatives du Personnel (IRP), l'accord d'intéressement peut se poursuivre ou être renouvelé selon l'une des modalités prévues ; - si l'application de l'accord d'intéressement est impossible, il cesse de produire ses effets. <p>Ainsi, le fait de mettre en place des IRP à la suite d'un transfert d'entreprise ne constitue pas <i>de facto</i> une cause rendant impossible l'application de l'accord d'intéressement.</p>
Objectif de performance pluriannuel (art. L. 3314-2 du code du travail)	<p>L'intéressement résulte en principe d'une formule de calcul annuelle ou infra-annuelle (3, 4 ou 6 mois).</p>	<p>La formule annuelle ou infra-annuelle peut être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.</p> <p>Ainsi, l'accord d'intéressement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - doit toujours comporter une formule annuelle ou infra-annuelle, - peut également comporter une formule pluriannuelle. Il s'agit d'une simple faculté.
Possibilité de répartir les reliquats résultant de l'intéressement (art. L. 3314-11 du code du travail).	<p>La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence ou proportionnelle aux salaires, et doit respecter les plafonds individuels (soit 30 393 € par an en 2019, cf. ci-dessus).</p>	<p>L'accord d'intéressement peut prévoir la répartition immédiate du reliquat d'intéressement entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond de leurs droits individuels.</p> <p>Le plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire, laquelle doit être effectuée selon les mêmes modalités que la répartition</p>

	La cour de cassation avait exclu, dans l'hypothèse où le plafond de répartition a été atteint pour un salarié, que les sommes situées au-delà du plafond individuel puissent être redistribuées entre les autres salariés pour lesquels le plafond n'a pas été atteint.	originelle (uniforme / proportionnelle à la durée de présence / proportionnelle à la rémunération). Ces sommes obéissent au même régime social et fiscal que l'intéressement lui-même.
Extension du champ de l'intéressement de projet (art. L. 3312-6 du code du travail)	Actuellement, les entreprises ou les groupes disposant déjà d'un accord d'intéressement « classique » et concourant avec d'autres entreprises à une activité caractérisée et coordonnée, peuvent mettre en place un intéressement de projet au bénéfice de tout ou partie des salariés.	Le nouveau texte étend le champ du dispositif en l'autorisant pour des projets internes à l'entreprise, et non plus nécessairement des projets communs à plusieurs entreprises. Dans ce cas, l'accord d'intéressement doit définir un objectif commun à tout ou partie des salariés de l'entreprise.
Sécurisation des entreprises vis-à-vis de l'administration (art. L. 3313-3 du code du travail)	Tout accord d'intéressement doit être déposé auprès de la DIRECCTE. En l'absence d'observations de la DIRECCTE dans un délai de quatre mois, le traitement social et fiscal de faveur des droits ne peut pas être remis en cause pour les exercices antérieurs et en cours. En revanche, la DIRECCTE pouvait formuler des remarques après le délai de quatre mois et ces dernières devaient être prises en compte pour les exercices suivants.	Désormais, les exonérations fiscales et sociales sont réputées acquises en l'absence d'observations de l'administration dans un délai de : <ul style="list-style-type: none"> - quatre mois suivant le dépôt, pour le premier exercice ; - six mois suivant le dépôt pour toutes les années suivant le premier exercice et la durée d'application de l'accord, à savoir trois ans en principe.
La participation		
Réduction du plafond de la réserve spéciale de participation (art. L. 3324-5 du code du travail)	La participation peut être répartie entre les salariés de façon uniforme, proportionnellement à leur durée de présence ou proportionnellement à leur salaire. Dans ce dernier cas, le salaire servant de base à la répartition de la réserve était plafonné à 4 Pass (162.096 € en 2019).	La loi PACTE réduit ce montant à 3 Pass (121.572 € pour l'année 2019), afin de favoriser une répartition proportionnelle aux salaires plus équitable.
L'épargne salariale		
Suppression de l'obligation de mise en place d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) pour instaurer un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) (art. L. 3334-5 du code du travail abrogé).	Jusqu'à présent, la législation imposait, pour l'instauration d'un Perco, de mettre en place préalablement.	Cette obligation est supprimée par la loi Pacte, afin de simplifier les conditions de mise en place d'un Perco, en particulier pour les petites entreprises.

Possibilité de versement de l'employeur en l'absence de contribution du salarié (art. L. 3332-11 du code du travail)	L'employeur ne pouvait pas alimenter le PEE en l'absence de contribution du salarié.	L'employeur a la possibilité d'abonder unilatéralement le PEE du salarié, même en l'absence de contribution de ce dernier, dans deux hypothèses : <ul style="list-style-type: none"> - pour permettre l'acquisition de titre émis par l'entreprise ou par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation des comptes. Dans ce cas, l'abondement unilatéral est uniforme pour tous les salariés ; - pour affecter le partage des plus-values en cas de cession de titres.
Nouveau cas de déblocage anticipé des sommes d'un plan d'épargne d'entreprise (art. L. 3332-25 du code du travail)	Les cas légaux et réglementaires de déblocage anticipé des sommes d'un PEE avant l'expiration du délai minimal de cinq ans sont prévus aux articles L. 3324-10 et R. 3332-28 à R. 3332-30 du code du travail.	La loi Pacte rajoute un nouveau cas de déblocage anticipé : lorsque la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEE sert à acheter des parts de l'entreprise.
Renforcement de l'information des épargnants (art. L. 3332-7-1 du code du travail)	-	La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs est désormais tenue de fournir à tout bénéficiaire d'un PEE 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.
Plafonnement des frais de tenue de compte pour les anciens salariés (art. L.3334-7 du code du travail)	Les anciens salariés d'une entreprise peuvent poursuivre leurs versements vers leur Perco, à charge pour le salarié de régler à l'entreprise des frais afférents à la gestion du compte.	Les frais de gestion du compte seront plafonnés par décret à paraître.
L'actionariat salarié¹		
Déplafonnement des attributions d'actions gratuites (art. L. 225-197-1 du code de commerce)	Le nombre d'actions pouvant être attribuées par une entreprise à ses salariés et mandataires est limité à 10% du capital social, ou 30% lorsque l'attribution bénéficie à l'ensemble du personnel salarié.	La loi Pacte sort du calcul de ce plafond deux catégories d'actions : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de la société (art. L. 23-11-1 à L. 23-11-4 du code de commerce)	-	Tout détenteur de titres d'une société peut pendre, sous certaines conditions, 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 une partie. Ces parts font l'objet d'un versement sur le PEE aux profit des salariés.

		<p>Les sommes partagées viennent en diminution du montant des plus-values constatées par l'actionnaire cédant et sortent du calcul de sa plus-value de cession.</p> <p>Si l'actionnaire est soumis à l'impôt sur le revenu, ces sommes sortent du calcul de son impôt sur le revenu.</p>
<p>Augmentation du taux de décote consenti aux salariés dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux adhérents du PEE (art. L. 3332-19 du code du travail)</p>	<p>Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE dans des conditions plus avantageuses pour ces derniers, en leur permettant de bénéficier à la souscription d'une décote maximale de 20% par rapport aux prix d'admission, s'il s'agit d'une première introduction sur le marché réglementé, ou à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, si les titres sont déjà cotés.</p> <p>Ce taux était porté à 30% lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à 10 ans.</p>	<p>Les taux de décote mentionnés sont respectivement portés à</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est inférieure à 10 ans, • et 40% lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à 10 ans.
<p>Augmentation du taux de la décote prévue dans le cadre d'une augmentation de capital avec attribution gratuite d'actions (art. L. 3332-21 du code du travail)</p>	<p>L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital.</p>	<p>Le taux de plafonnement de la valeur de l'avantage total résultant de cette attribution est relevé dans les mêmes proportions que pour les avantages bénéficiant aux adhérents du PEE souscrivant aux augmentations de capital qui leur sont réservées, soit 30% et 40% en cas de durée d'indisponibilité de 10 ans ou plus prévue par le plan.</p>

Note : Les informations contenues dans le présent document constituent un résumé et ne peuvent en aucun cas être assimilées à une source de conseil sur la seule base des documents présentés. Les informations et/ou documents contenus dans cette alerte ne constitue pas un avis juridique.

¹ **A noter** : La loi du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés a supprimé l'obligation pour les sociétés par actions, de se prononcer tous les trois ans sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés adhérant à un PEE.

En revanche, est maintenue l'obligation de se prononcer, lors de toutes augmentations de capital par apport en numéraire (auxquelles on assimile naturellement les augmentations par incorporation de créances), sur un projet de résolution tendant à la réalisation d'une augmentation de capital réservée aux salariés [dans les SA : art. L. 225-129-6 du code de commerce, les SCA : art. L. 226-1, al. 2 du code de commerce, les SAS : art. L. 227-1, al. 3 du code de commerce].