

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises ou loi Pacte¹ :
Vers un nouveau partage de la valeur ?
Marie-Cécile Amauger-Lattes, Maître de conférences en Droit
Université Toulouse I-Capitole, CDA

Si la loi Pacte invite à (re)-penser l'entreprise, c'est avec l'ambition de la rendre plus juste. Tel est très précisément l'objet du chapitre III de la loi : « Des entreprises plus justes ». Pour atteindre cet objectif, deux types de dispositions ont été adoptées. Les unes, déjà évoquées, sont regroupées au sein de la section 2 intitulée « repenser la place des entreprises dans la société ». Les autres sont regroupées dans la section 1 sous l'intitulé non moins prometteur : « Mieux partager la valeur ».

Rendre les entreprises plus justes implique en effet de revoir la question du partage de la valeur entre capital et travail. La raison en est que ce partage est de moins en moins équitable. Ainsi, selon l'OCDE, on observe une tendance mondiale de baisse de la part des revenus du travail dans le PIB des Etats, laquelle touche tout particulièrement les salariés les moins qualifiés dont la part salariale s'est effondrée au cours des trente dernières années². Pour les économistes, cette « déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment du travail » s'explique notamment par la financiarisation du capitalisme, sous-tendu par le principe de « la maximisation de la valeur actionnariale, en cherchant à réduire le plus possible la part salariale dans le revenu global »³. Il en résulte une double évolution. D'un côté, l'augmentation spectaculaire des revenus du capital depuis le début des années quatre-vingts. De l'autre, la contraction des revenus du travail de la plupart des salariés avec à la clé une diminution continue du pouvoir d'achat des salaires source de tensions sociales fortes qui s'expriment notamment en France.

Pour répondre aux impératifs croisés de justice et de cohésion sociales, le pouvoir d'achat des salariés doit donc être amélioré et le partage de la valeur avec les détenteurs de capital rééquilibré. Tel est l'un des objectifs de la loi Pacte. Pour ce faire, plusieurs voies pouvaient être envisagées. La première, préconisée par certains syndicats, aurait consisté à décréter une augmentation des salaires ou, à tout le moins une augmentation du SMIC, en pariant sur un effet d'entraînement sur les tranches de salaire plus élevées. Cependant, indépendamment de son caractère aléatoire, la solution présente des risques sur le plan économique⁴, lesquels ont conduit le gouvernement à actionner d'autres ressorts comme l'augmentation des revenus de transfert tels que la prime d'activité et, dans le cadre du plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, la participation financière des salariés.

Il existe plusieurs mécanismes de participation financière des salariés dans notre droit : l'intéressement et la participation aux résultats de l'entreprise, qui puisent leurs racines dans la philosophie du Gaullisme, les dispositifs d'épargne salariale (PEE, PEI et Perco), souvent associés aux deux premiers, et l'actionnariat salarié. On note que la loi Pacte n'a pas créé de

¹ Pacte pour Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises. Adopté en lecture définitive à l'Assemblée nationale le 11 avril 2019 (n°0258), la loi a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel (aff. 2019-781 DC). Au jour de la finalisation de cet article, celui-ci n'avait pas encore rendu sa décision.

² OCDE (2012), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012, Editions OCDE. http://ds.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-4-fr

³ Piton S., « Comment expliquer la déformation du partage de la valeur ajoutée depuis 30 ans ? ». <http://ses.ens-lyon.fr/articles/>. Cf. Piton S. et Vatan A., « Le partage de la valeur ajoutée : un problème capital », dans L'économie mondiale 2019, La Découverte, coll. Repères, sept. 2018

⁴ Not. OCDE, préc.

nouveaux dispositifs. Malgré tout, peut-on considérer qu'elle consacre un nouveau partage de la valeur au profit des salariés ?

La réponse est sans doute négative si l'on considère les seuls dispositifs obligatoires. Force est de constater qu'il n'y a pas dans la loi d'innovation ou d'extension majeure des droits des salariés à la participation financière. Autrement dit, la loi n'impose pas un nouveau partage de la valeur. (I) Cependant, à cet égard comme sur bien d'autres points, la loi Pacte incite plus qu'elle n'impose. Les nombreuses dispositions techniques adoptées ont en effet pour objet de lever les freins au développement de la participation financière facultative et d'en améliorer le cadre. (II) Reste à savoir dans quelle mesure les entreprises voudront bien ou pourront s'engager dans la voie d'un meilleur partage de la valeur.

I. L'absence d'innovation majeure en ce qui concerne la participation financière impérative

Sous réserve des conditions fixées par les textes, la participation financière constitue un véritable droit pour les salariés, qu'il s'agisse de la participation aux résultats de l'entreprise ou, dans les entreprises à participation publique, des offres de cession d'actions réservées aux salariés. Toutefois, en dehors de ces deux hypothèses, la mise en place de la participation financière des salariés n'est qu'une simple faculté pour l'employeur.

Eu égard à l'objectif poursuivi par la loi Pacte, à savoir « mieux partager la valeur », on pouvait légitimement s'attendre à ce que soient fixées de nouvelles obligations pour les entreprises et donc de nouveaux droits pour les salariés. Or, si l'on note des avancées en ce qui concerne les entreprises à participation publique (B), il n'en est rien pour les entreprises à capitaux privés pour lesquelles non seulement la loi n'innove pas mais elle aboutit même, du fait de la modification des règles de calcul des seuils sociaux, à une contraction du champ de la participation obligatoire (A).

A. La contraction du champ de la participation obligatoire résultant des nouvelles règles de calcul des seuils sociaux

Dispositif obligatoire, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise n'a pas fait l'objet de modifications importantes dans la loi Pacte.

Ainsi, « vieille de plus de 50 ans », la formule légale du calcul de la réserve spéciale de participation n'a pas été retouchée alors même qu'elle serait, de l'avis de certains praticiens, « de moins en moins adaptée aux réalités de gestion des entreprises et à l'évolution permanente de la fiscalité ».⁵ Autrement dit, il n'y a pas de changement quant à la part minimale des bénéfices annuels redistribués aux salariés. La loi se contente de modifier les règles de répartition de la participation en réduisant le plafond du salaire perçu servant au calcul de la réserve spéciale de participation. Ce dernier s'établit à trois PASS⁶ au lieu de quatre⁷. Cette mesure issue d'un amendement parlementaire vise à permettre une répartition plus égalitaire des droits en cas de répartition proportionnelle au salaire.

⁵ Guyon L., « Loi PACTE, Les principales mesures sociales », Flash social, juil.2018, <http://r.mailing.groupesfc.fr/ndisgb6wbl.html>

⁶ Plafond annuel de sécurité sociale

⁷ C.trav., L3324-5. Le Gouvernement devra, dans 3 ans, remettre un rapport au Parlement pour évaluer l'impact économique d'une telle mesure ainsi que l'opportunité d'une nouvelle réduction à deux PASS.

Il n'y a pas non plus d'extension du champ d'application de l'obligation. Bien au contraire, si apparemment la loi en maintient le périmètre, en réalité les nouvelles modalités de calcul des seuils sociaux prévues dans le cadre du chapitre I de la loi⁸ et applicables en matière de participation et d'intéressement⁹ vont entraîner sa rétractation. Plus précisément, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise reste obligatoire dans les entreprises privées ou les UES qui, quelle que soit la nature de l'activité, emploient 50 salariés et plus. Cependant, afin de faciliter la croissance des entreprises (objectif du chapitre I de la loi), de nouvelles règles de calcul et de franchissement des seuils sont consacrées.

En effet, depuis la loi « Macron » de 2015¹⁰, la participation aux résultats de l'entreprise s'impose lorsque l'effectif atteint 50 salariés pendant six mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices¹¹. A compter de l'entrée en vigueur de la loi Pacte, le seuil de 50 salariés devra être atteint pendant 5 ans consécutifs pour produire effet. Plus précisément, en vertu de l'article L3322-1 alinéa 3 nouveau : « L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale ». Les entreprises disposeront donc de plus de latitude en cas de dépassement du seuil à la hausse ; davantage seront exonérées de l'obligation¹², d'autant plus que la prise en compte d'un franchissement de seuil à la baisse se fera sur une année.

En ce qui concerne le calcul des effectifs et la prise en compte des salariés, ce sont les règles du code de la sécurité sociale¹³, et non plus celles du code du travail¹⁴, qui s'appliqueront. L'effectif de l'entreprise correspondra à l'effectif moyen de chacun des mois de l'année civile précédente, sachant qu'il convient d'attendre le détail des règles de décompte que fixeront les décrets d'application pour savoir quelles seront les personnes incluses dans l'effectif et selon quelles modalités. La simplification est réelle dans la mesure où l'effectif correspondra à celui pris en compte dans le cadre de la DSN¹⁵. Toutefois, selon l'étude d'impact, « en toute hypothèse, l'évolution sera favorable pour l'entreprise car elle est de nature à faire tendre à la baisse son effectif (et) la protège donc de tout franchissement de seuil »¹⁶.

Les règles nouvelles vont ainsi entraîner un recul du droit des salariés à la participation aux résultats de l'entreprise puisqu'ils seront moins nombreux à en bénéficier. En particulier, alors que la loi vise à favoriser le développement de la participation financière dans les PME, nombre d'entre elles dont l'effectif oscille autour de cinquante salariés ne seront plus soumises à l'obligation.

B. Les avancées en matière d'actionnariat salarié dans les sociétés à participation publique

⁸ Sur les objectifs de la réforme des seuils, cf. Lieutier J.-P., « Epargne retraite, épargne salariale et actionnariat salarié dans le projet de loi PACTE : entre ajustements et bouleversements », DS 2018, 23 ; ég. Dols M., art. *Supra*.

⁹ C. trav., L3311-1 nouv.

¹⁰ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

¹¹ C. trav., art. L3322-2 et R3322-1

¹² Elles seront ainsi plus nombreuses à pouvoir bénéficier de l'exonération de forfait social instituée par la LFSS pour 2019 (cf. *infra*).

¹³ Ces règles qui figuraient à l'article R.130-1 sont légalisées et figurent à l'article L.130-1-I nouveau.

¹⁴ C. trav., L.1111-2 et L.1111-3

¹⁵ Déclaration sociale nominative

¹⁶ Etude d'impact de la loi Pacte, p.106

A la différence des salariés du secteur privé, ceux des sociétés à capitaux publics voient leurs droits en matière d'actionnariat salarié sensiblement améliorés.

Rappelons que l'offre ou l'attribution d'actions aux salariés est en principe une simple faculté pour l'entreprise. Cependant, en cas de vente sur le Marché financier d'une entreprise à participation publique, la loi du 6 août 1986 relative aux privatisations imposait à l'Etat de réserver aux salariés au moins 10% des actions cédées. Supprimée par l'ordonnance 20 août 2014, l'obligation avait été rétablie par la loi « Macron » de 2015 à la demande pressante des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés.

L'article 168 (ex. 60) de la loi Pacte se saisit à nouveau du sujet avec pour objectif de développer l'actionnariat salarié dans les entreprises à capitaux publics. Sans revenir sur le pourcentage de 10% des actions cédées nécessairement proposées aux salariés, le texte prévoit « d'élargir le périmètre du dispositif (...) à toutes les cessions de titres par l'Etat, qu'il s'agisse de titres de sociétés cotées ou non cotées, et indépendamment du mode de cession »¹⁷. Elle prévoit par ailleurs de remédier à certains écueils du dispositif décrits dans l'Etude d'impact¹⁸ : lourdeur, coût, lenteur du processus, exposition des entreprises à un « risque de marché »¹⁹.

Cependant, ces améliorations à mettre au crédit de la loi Pacte sont loin de consacrer un nouveau partage de la valeur au profit des salariés.

II. Des améliorations significatives en faveur du développement de la participation financière facultative

Si la loi Pacte ne crée pas ou peu de nouveaux droits à la participation financière au profit des salariés, elle procède en revanche à de nombreux ajustements ou modifications d'ordre technique qui visent à corriger les défauts des dispositifs facultatifs existants. Sans prétendre à l'exhaustivité, il est possible de présenter les principales dispositions en distinguant celles qui visent à rendre la mise en place de la participation financière plus attractive pour les employeurs (A) de celles qui viennent améliorer les droits des travailleurs qui en bénéficient (B).

A. La levée des freins à la mise en place de la participation financière des salariés

Selon l'Etude d'impact, le développement de la participation financière des salariés se heurte à deux types d'obstacles auxquels les PME sont particulièrement sensibles. Il s'agit, d'une part, du coût des dispositifs et, d'autre part, de leur complexité et de l'insécurité fiscale qui les entoure. Pour y remédier, le législateur a adopté plusieurs mesures d'allègement fiscal ainsi que des mesures de simplification et de sécurisation.

1) D'importantes mesures d'allègement fiscal

Le projet de loi Pacte voté en 1^{ère} lecture à l'Assemblée nationale comportait plusieurs mesures d'allègement fiscal : pour contourner la lenteur du processus législatif, les plus importantes ont finalement été transférées dans la LFSS pour 2019²⁰, d'autres sont demeurées dans la loi Pacte.

- a) L'allègement du coût de la participation financière résultant de la LFSS pour 2019

¹⁷ Exposé des motifs, art. 60

¹⁸ Etude d'impact, p. 526

¹⁹ Cf. Leutier J.-P., préc ., sp.p.33, n°32

²⁰ Loi n°2018-1203 du 22 déc. 2018

Selon la Dares²¹, en 2016, 56% des salariés du secteur marchand non agricole étaient couverts par un dispositif de participation financière et les sommes distribuées ont été pour la troisième année consécutive en forte hausse. Mais ce que révèlent aussi les études²², c'est un développement inégalitaire de la participation financière qui varie considérablement en fonction, d'une part, des secteurs d'activité (par exemple, plus de 90% dans la cokéfaction et le raffinage ou la fabrication de matériels de transport contre 20,8% dans l'hébergement et la restauration ou 15,1% dans le secteur des activités immobilières) et, d'autre part, de la taille des entreprises (seuls 17,1% des salariés des entreprises de moins de 50 salariés étaient couverts en 2016 par au moins un dispositif contre 72,3% de ceux employés dans les entreprises de 50 à 499 et 92, 3% dans celles de 500 salariés et plus).

Pour remédier à ces inégalités, le projet de loi Pacte envisageait d'alléger le coût de la participation financière par des mesures de suppression ou de réduction du forfait social finalement adoptées dans le cadre de la LFSS pour 2019. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, ces mesures s'appliquent, y compris aux sommes versées en application d'un accord antérieur.

Rappelons que les abondements de l'employeurs dans le cadre de l'épargne salariale et les sommes versées aux salariés au titre de la participation financière sont, depuis la LFSS pour 2009, soumis au forfait social, contribution à la charge de l'employeur portant sur les éléments de rémunération exclus de l'assiette des cotisations sociales et assujetties à la CSG. Sont ainsi concernées les sommes versées par l'entreprise au titre de l'intéressement, de la participation ainsi que les abondements de l'employeur aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI et Perco). Le problème, c'est que relativement faible à l'origine, le montant du forfait social a fait l'objet d'une augmentation brutale à partir du 1^{er} août 2012, passant de 8% à 20%.²³

Or, relève l'Etude d'impact²⁴, cette hausse a surtout affecté le comportement des entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles la mise en place d'un dispositif de participation financière a reculé de 20% entre 2012 et 2013, tandis que ce nombre progressait de 4% dans les entreprises de 50 salariés et plus. Certes, la loi « Macron » de 2015 avait en partie rétabli le forfait de 8% sur les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation, pour les entreprises de moins de 50 salariés, à condition cependant qu'il s'agisse d'un premier accord de participation ou d'intéressement conclu dans l'entreprise ou d'un accord de participation volontaire ou d'intéressement mis en place alors qu'aucun accord n'avait été conclu dans l'entreprise au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet du nouvel accord²⁵. En revanche, le taux de 20% avait été maintenu sur les abondements de l'employeur, y compris sur la participation ou l'intéressement.

Cette mesure n'ayant pas produit l'effet escompté²⁶, des dispositions plus radicales ont été adoptées pour favoriser la participation facultative.²⁷ Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que sur les versements sur les PEE, PEI ou Perco, quel que soit le support sur lequel les sommes sont investies. En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est

²¹ Boutier K., Dares résultats 040, août 2018 ; ég. Dares résultats 055, août 2017

²² Dares, préc.

²³ Rappel : Initialement fixé à 2%, le montant de ce prélèvement a augmenté de manière continue de 2% par an jusqu'au 30 juillet 2012, pour passer de 8 à 20% à compter du 1^{er} août 2012.

²⁴ Etude d'impact, p.490

²⁵ CSS, L.137-16

²⁶ Etude d'impact, préc.

²⁷ CSS, L.137-15

compris entre 50 et 249 salariés²⁸, l'exonération du forfait social concerne uniquement les sommes versées au titre de l'intéressement ; il en résulte que le forfait de 20% reste dû sur les sommes versées au titre de la participation ou de l'abondement, y compris, selon le Ministère du Travail, lorsque l'abondement est versé en contrepartie d'une affectation de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale. Enfin, pour favoriser l'actionnariat salarié, la LFSS pour 2019 a instauré un nouveau forfait social à taux réduit de 10% sur l'abondement de l'entreprise au PEE en contrepartie des versements effectués par le salarié pour acquérir des actions ou des certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L.3344-1 du code du travail²⁹. Il convient de souligner que le forfait de 10% concerne toutes les entreprises, quel que soit l'effectif. Par ailleurs, selon le Ministère du Travail (Question 5)³⁰, ce taux s'applique à tout abondement qu'il soit effectué en contrepartie d'une affectation de l'intéressement, de la participation ou d'un versement volontaire.³¹

b) Les allègements fiscaux prévus dans la loi Pacte

Tout d'abord, afin de favoriser le développement de l'épargne retraite dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'article 71 (ex. 20) de la loi Pacte prévoit d'élargir le champ d'application du taux réduit de 16% applicable aujourd'hui au Perco aux versements sur le plan d'épargne retraite de l'intéressement, de la participation mais aussi du compte épargne-temps, du reliquat de congés ou d'abondements de l'employeur. Il convient cependant que l'allocation de l'épargne soit affectée à l'acquisition de parts de fonds comportant un pourcentage minimal de titres (10% contre 7% pour le Perco) susceptibles d'être employés, dans des conditions prévues par le code monétaire et financier³², dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des PME et ETI. Le régime applicable au Perco est cependant maintenu à titre transitoire pendant une durée de 3 ans.

A cette mobilisation somme toute classique du forfait social, il convient d'ajouter l'insertion dans le Livre II titre III du code de commerce d'un nouveau Chapitre XI (qui prend place après le chapitre X relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur société ») intitulé : « Du partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de société ». Il s'agit d'un dispositif facultatif par lequel « tout détenteur de titres d'une société peut 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 cèdera ou rachètera tout ou partie »³³. L'article 162 IV (ex.59 II *bis*) définit ainsi le cadre juridique de ce nouveau dispositif (contenu du contrat de partage, modalités de répartition des sommes) et l'assortit de dispositions fiscales spécifiques.

2) Les mesures de simplification et de sécurisation des dispositifs

Outre leur coût, l'insécurité du régime social et fiscal applicable ainsi que la complexité des dispositifs et de leur mise en place constituent des freins importants au développement de la participation financière, en particulier dans les PME dépourvues de services spécialisés.

²⁸ Selon J. Kovac, "Suppression du forfait social et accords "clés en mains", JCP S 2019, n°11, 1079 : « Le Ministère du Travail (Questions n°4 et 5) a précisé que les effectifs s'apprécient « exclusivement au niveau de l'entreprise », y compris lorsqu'elle applique un accord de groupe. Autrement dit, une entreprise de moins de 50 salariés appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés reste exonérée du forfait social. »

²⁹ CSS, L.137-16, al.3

³⁰ Min. Trav., Questions-réponses, 14 janvier 2019, act. 30

³¹ Kovac J., "Suppression du forfait social et accords "clés en mains", JCP S 2019, n°11, 1079

³² C. mon. fi., L. 221-32-2

³³ C.com., L.23-11-1

En réponse au premier de ces freins, la loi Pacte définit une procédure de sécurisation du régime social et fiscal applicable aux accords d'intéressement. Plus précisément, en l'absence d'observation de la Direccte dans le délai de 4 mois à compter du dépôt d'un accord d'intéressement, les exonérations de forfait social sont réputées acquises pour la durée de l'accord.³⁴ Toutefois, l'autorité administrative peut, jusqu'à la fin du sixième mois suivant le dépôt de l'accord, demander la modification des dispositions illégales afin que l'entreprise puisse se mettre en conformité pour les exercices suivants celui du dépôt. Autrement dit, même dans ce cas, les exonérations sont acquises pour l'exercice en cours.³⁵

Quant aux principales mesures de simplifications, elles s'inscrivent dans le prolongement de la loi « Macron » de 2015 qui avait imposé aux branches de négocier des dispositifs d'intéressement ou de participation clés en mains que les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés auraient pu mettre en place par décision unilatérale et qui auraient pu servir de base aux négociations dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les accords-types d'intéressement et de participation devaient être conclus par les branches avant le 31 décembre 2017. Cependant, peu d'entre elles se sont saisies du sujet. Aussi, parce que c'est au niveau des branches que peuvent être négociés des accords-types adaptés aux secteurs d'activité et prévues des dispositions adaptées aux petites entreprises (comme l'impose la loi depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017), la loi Pacte reporte la date limite de conclusion des modèles d'accords au 31 décembre 2020. Elle précise par ailleurs que les régimes d'intéressement, de participation mais aussi d'épargne salariale définis par la branche devront tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés et que les entreprises de la branche pourront opter pour l'application directe de l'accord ainsi négocié.³⁶

Soulignons pour finir, dans un autre registre, la simplification des offres d'actions destinées aux dirigeants ou aux salariés et anciens salariés des sociétés par actions simplifiées (SAS), soumises jusque-là aux règles du droit commun particulièrement inadaptées à ce type de société. Ces conditions disparaissent.³⁷

B. Le renforcement des droits des salariés

De nombreuses dispositions de la loi Pacte visent à améliorer les droits des salariés bénéficiaires d'un dispositif facultatif de participation financière.

Ainsi, afin de permettre un accompagnement des salariés dans leurs décisions de placement, l'article 159 de la loi (ex.57 bis D) impose de prévoir dans le règlement du PEE, en plus des conditions d'information du personnel sur l'existence et le contenu du plan, « les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision pour les bénéficiaires »³⁸. Peuvent également être signalées diverses mesures telles que l'augmentation des plafonds de versements aux PEE, fixés à l'article L.3332-10, l'autorisation pour l'employeur d'abonder de manière unilatérale les PEE

³⁴ C.trav., L.3313-3, al.2

³⁵ C.trav., L.3313-3, al.3

³⁶ On notera dans le même but, la publication sur le site du Ministère du travail de deux « modèles simplifiés » d'accords destinés à faciliter la mise en place de l'intéressement et de la participation dans les petites et moyennes entreprises. Cf. Kovac J., préc.

³⁷ L'article 162 II et III (ex.59 I et II). Notamment conditions relatives au montant minimal d'investissement ou au nombre maximal d'investisseur. Cf. Lieutier J.-P., préc., sp. n°27 ; ég. Dols M., préc.

³⁸ C. trav., L.3332-7 modifié

en parts ou actions³⁹ ainsi que les mesures en faveur de l'alimentation des fonds communs de placement de reprise d'entreprise⁴⁰.

Cependant, la plupart des dispositions nouvelles, dont beaucoup résultent d'amendements parlementaires, constituent des ajustements techniques importants qui, pour la plupart, concernent l'intéressement dont le régime est rapproché de celui de la participation aux résultats de l'entreprise. Par exemple, comme en matière de participation, lorsque la répartition est proportionnelle aux salaires, pour la rendre plus égalitaire, le plafond de la rémunération prise en compte n'est plus le « salaire le plus élevé versé dans l'entreprise » mais un quart du PASS⁴¹. En revanche, le montant maximum des primes distribuées par bénéficiaire et au cours du même exercice est porté au trois-quarts du PASS au lieu de la moitié⁴² ; il en résulte corrélativement que, comme en matière de participation, la part des sommes versées au titre de l'intéressement qui est exonérée d'impôt sur le revenu correspond au trois-quarts du PASS.⁴³ L'alignement sur le régime de la participation concerne également la distribution des reliquats, lorsque du fait des plafonds, les primes ne peuvent être distribuées dans leur intégralité ; une prévision en ce sens doit cependant figurer dans l'accord d'intéressement.⁴⁴

D'autres mesures, d'assouplissement, sont cependant propres à l'intéressement. Il s'agit par exemple de permettre le calcul de l'intéressement en tenant compte, au choix, des résultats ou des performances au cours d'une année ou d'une période inférieure mais aussi d'un objectif pluriannuel⁴⁵. Par ailleurs, afin d'éviter que les salariés ne soient trop longtemps privés d'intéressement en cas de transfert d'entreprise nécessitant la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, la loi Pacte complète l'article L.3313-4. Le texte prévoit toujours qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise, l'accord d'intéressement cesse de produire effet lorsque son application devient impossible et, en l'absence d'accord applicable, une négociation doit être engagée dans un délai de six mois. Cependant, un nouvel alinéa est inséré qui dispose que lorsque le transfert d'entreprise « nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L.3312-5 »⁴⁶.

Au terme de cette étude, il apparaît clairement que, conformément à sa philosophie générale, la loi Pacte n'impose pas un nouveau partage de la valeur mais s'efforce de créer les conditions d'un partage volontaire. Cependant, il convient de souligner les limites de ces mécanismes. D'abord, il n'est pas certain que les mesures adoptées suffiront à convaincre les employeurs réticents ; en particulier, pour celui qui engage son patrimoine personnel en cas de pertes, le partage de la valeur avec les salariés ne s'impose pas nécessairement comme une évidence. Ensuite, pour les salariés des entreprises qui ne dégagent pas ou peu de valeur, la participation financière n'est de toute évidence qu'une réponse partielle au problème de la contraction continue du pouvoir d'achat des salaires.

³⁹L'article L.3332-11 est complété en ce sens par quatre nouveaux alinéas.

⁴⁰C. trav., L.3332-16 modifié par l'article 65 2° (ex. 19 bis)

⁴¹C. trav., L.3314-6 modifié

⁴²C. trav., L.3314-8 modifié par l'article 155 I 8° (ex. 57 II 4°) de la loi

⁴³Modification des articles L.3315-2 et L.3315-3 C. trav.

⁴⁴Insertion d'un article L.3314-11 nouv., art. 157 (ex.57 bis B) de la loi

⁴⁵C. trav., L.3314-2 modifié par l'article 156 (ex. 57 bis A) de la loi

⁴⁶Par contre, l'amendement AN prévoyant le transfert du PEE, visant à contrecarrer la jurisprudence de de la Cour de cassation autorisant seulement le transfert des avoirs sur le PEE de la nouvelle entreprise s'il existe a été supprimé. (Cass. Soc. 19 mai 2016 n°14-29786)

