

## Épargne salariale : suppression du forfait social dans de nombreux cas, PME, TPE profitez-en ! Par Hugues de Poncins, Avocat et Thibault Lanxade, Groupe Jouve.

mercredi 6 mars 2019



Adresse de l'article original : <https://www.village-justice.com/articles/interressement-participation-exoneres-dans-nombreux-cas-forfait-social-pme-tpe,30875.html>  
Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

**Annoncé dans la loi Pacte, le volet relatif à l'épargne salariale a été repris dans la dernière loi de financement de la sécurité sociale. Il prévoit la suppression du forfait social dans de nombreux cas. Le ministère de l'Economie et des Finances lance une campagne de communication pour sensibiliser les PME et leurs salariés sur cette exonération.**

Un constat.

Les PME et les TPE sont en proportion peu nombreuses à recourir aux mécanismes d'épargne salariale. Alors que le taux de couverture dans les entreprises de plus de 500 salariés est de l'ordre de 90 %, seulement environ 15 %, soit 1,4 million des salariés travaillant dans les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'un système d'épargne salariale. Cette notion d'épargne salariale regroupe les dispositifs d'intéressement, de participation et les différents plans d'épargne qui existent au sein de l'entreprise. Ces procédés permettent aux salariés de toucher un revenu en fonction des performances de l'entreprise, de bénéficier d'une quote-part des bénéfices de l'entreprise, de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

Si la participation et les plans d'épargne sont des mécanismes obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'intéressement reste toujours facultatif, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Là où l'intéressement et la participation apparaissent comme des outils permettant de faire bénéficier à tous les salariés d'un complément de revenu dans un contexte de faible progression du niveau salarial, les plans d'épargne permettent d'avoir une vision à plus long terme en constituant avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières.

Des solutions.

Face à ce constat, le pouvoir exécutif a cherché un moyen de favoriser le développement de l'épargne salariale dans les PME. Dans le même esprit que la prime exceptionnelle (versée entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019) exonérée de toute charge sociale, le gouvernement a encore choisi de s'attaquer à la charge sociale pesant sur ces dispositifs, en l'espèce le forfait social de 20 %.

Ainsi pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social est supprimé sur l'ensemble des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise – PEE – ou de groupe – PEG –, plans d'épargne interentreprises – PEI –, plans d'épargne pour la retraite collectif – Perco – et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises - Perco-I).

Pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés, le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement mais reste appliqué aux sommes versées au titre de la participation et de l'abondement volontaire des plans d'épargne.

Attention toutefois que, pour déterminer le franchissement des seuils de 50 et 250 salariés, il faut apprécier l'effectif sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices, en application de l'article L. 3322 – 2 du code du travail. Si par principe cette appréciation de l'effectif doit se faire au niveau de l'entreprise, les entreprises qui sont parties prenantes d'un accord de groupe vont pouvoir prendre en compte, dans ce calcul de l'effectif, l'ensemble des salariés du groupe.

Outre cet allègement de charges, le pouvoir exécutif s'est aussi attaqué à l'argument selon lequel les accords d'intéressement et de participation sont compliqués à mettre en place.

Pour encourager les PME à développer leur épargne salariale, des accords d'intéressement et de participation sont disponibles sur le site travail-emploi.groupe.fr. L'autre solution ouverte aux PME est de se référer aux accords-types négociés au niveau de la branche par les partenaires.

Cependant si ces accords pré-rédigés vont permettre d'alléger la charge de travail des entreprises, il est nécessaire de garder quelques réserves. En effet, la difficulté majeure réside dans le fait que ces accords-types ne vont pas pouvoir correspondre parfaitement aux besoins de l'entreprise.

Des objectifs.

Le législateur considère que ces mesures constituent une impulsion forte favorisant la mise en place d'un dispositif de partage de la valeur au sein des TPE/PME. L'objectif est de doubler le nombre de salariés dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficiant d'un dispositif de partage de la valeur et porter ce nombre à environ 3 millions de salariés dès l'année 2020. Pour parvenir à atteindre cet objectif en 2020, il faut comprendre que compte tenu du décalage nécessaire entre la mise en place de ces systèmes et leur entrée en application dès le 1er janvier 2020, ces dispositifs doivent être organisés et mis en place avant le 30 juin 2019.

Hugues de Poncins, avocat associé du cabinet Menlo Avocats, spécialiste en droit social  
Thibault Lanxade, PDG du groupe Jouve, ambassadeur à l'intéressement et à la participation

## Comentarios:

Précision sur les 50 salariés, Vincent LECLER - GROUPAMA CENTRE ATLANTIQUE, 7 mars 2019

Bonjour,

La suppression du forfait social sur l'intéressement, la participation et les abondements PEE/PERCO s'applique pour les entreprises **DE moins** de 50 salariés et non d'au moins...

Sans titre, H de Poncins, 11 mars 2019

Merci pour votre commentaire. Bien entendu cette erreur de frappe a été rectifiée dans les meilleurs délais.

---