

Précisions concernant la suppression du forfait social sur certains dispositifs d'épargne salariale

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé le forfait social sur l'épargne salariale dans certaines entreprises. Le ministère du travail a publié sur son site Internet des questions/réponses diffusées sur cette réforme, qui apportent quelques précisions sur les entreprises concernées.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a **supprimé le forfait social**, à compter du 1^{er} janvier 2019 (c. trav. art. L. 137-15 modifié ; loi 2018-1203 du 22 décembre 2018, art. 16-I, 1°, b et 16-II , JO du 23) :

- sur la participation et les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE ou PEG, PEI, PERCO, PERCO-I) dans les entreprises non assujetties à la participation (en substance, les « moins de 50 salariés ») ;
- sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Le ministère du Travail a publié le 14 janvier 2019 sur son site <https://travail-emploi.gouv.fr> des questions/réponses relative à cette mesure. On précisera qu'elles n'ont pas valeur de circulaire compte tenu des modalités de leur diffusion, ni de valeur juridique opposable.

Peu importe la date de l'accord

Dans les entreprises respectant les conditions d'effectif, tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) sont concernés par la suppression, et ce, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1er janvier 2019 (Q/R n° 3).

Suppression du forfait social sur les abondements dans les « moins de 50 salariés »

Le ministère précise que la suppression du forfait social sur les abondements aux plans d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés s'applique quelle que soit la nature des sommes abondées (ex. : intéressement, participation, versements libres, transferts) (Q/R n°9).

Portée de la suppression du forfait social dans les « 50 à moins de 250 salariés »

Il est rappelé que si les entreprises employant de 50 à moins de 250 salariés voient le forfait social supprimé sur les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement, en revanche le taux normal de forfait social continue, pour ces entreprises, à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale) (Q/R n° 2).

Appréciation de l'effectif

Concernant l'effectif, il est souligné qu'il s'apprécie « **exclusivement** » au **niveau de l'entreprise** (Q/R n°4).

De même, il est rappelé, concernant les seuils d'effectif de 50 et 250 salariés, que, les nouvelles dispositions du code du travail qui seront issues du projet de loi PACTE (toujours en débat au 17 janvier 2019) permettront, si la réforme va à son terme, de prendre en compte l'effectif moyen annuel applicable en matière de sécurité sociale et le franchissement des seuils au bout de 5 années civiles successives. Ainsi, le forfait social ne sera dû qu'à compter de la 6ème année (Q/R n° 8). Mais ceci suppose que la réforme soit effective. Dans l'attente de la future loi PACTE, la condition d'effectif s'apprécie sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices (c. trav. art. L.3322-2).

Entreprises parties prenantes d'un accord de groupe

Les entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe bénéficient de la suppression du forfait social, même si les effectifs cumulés au niveau du groupe atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement) (Q/R n° 5).

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/la-suppression-du-forfait-social-en-10-questions>

Source : RF Paye 17/01/2019