

ASSEMBLÉE NATIONALE

19 septembre 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 800

présenté par

M. Emmanuel Maquet, Mme Beauvais, M. Boucard, M. Viry, M. Reda, M. Dive, Mme Lacroute, M. Fasquelle, M. Sermier, M. Leclerc, Mme Valentin, M. Lorion, M. Masson, M. Jean-Claude Bouchet, M. Cinieri, M. Cordier, M. Pauget, Mme Louwagie, M. Descoeur et M. Forissier

ARTICLE 57

I. – Après l’alinéa 6, insérer les trois alinéas suivants :

« Pour les entreprises qui emploient moins de deux-cent cinquante salariés, le taux de la contribution mentionnée à l’article L. 137-15 du présent code est fixé, sur les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l’entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail et sur les versements des entreprises mentionnés au titre III du même livre III quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies, à 15 % à compter du 1^{er} janvier 2020, à 10 % à compter du 1^{er} janvier 2021, à 5 % à compter du 1^{er} janvier 2022 et à 0 % à compter du 1^{er} janvier 2023.

« Pour les entreprises qui emploient au moins deux-cent cinquante salariés et moins de cinq mille salariés, ce même taux est fixé, sur les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l’entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail et au titre de l’intéressement mentionné au titre I^{er} du même livre III ainsi que sur les versements des entreprises mentionnés au titre III du même livre III quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies, à 15 % à compter du 1^{er} janvier 2021, à 10 % à compter du 1^{er} janvier 2022, à 5 % à compter du 1^{er} janvier 2023 et à 0 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

« Pour les entreprises qui emploient plus de cinq mille salariés, ce même taux est fixé, sur les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l’entreprise mentionnée au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail et au titre de l’intéressement mentionné au titre I^{er} du même livre III ainsi que sur les versements des entreprises mentionnés au titre III du même livre III quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies, à 15 % à compter du 1^{er} janvier 2022, à 10 % à compter du 1^{er} janvier 2023, à 5 % à compter du 1^{er} janvier 2024 et à 0 % à compter du 1^{er} janvier 2025. »

II. – Compléter cet article par l’alinéa suivant :

« V. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La création en 2009 puis la hausse brutale en 2012 du forfait social ont pénalisé le développement de l’épargne salariale dans toutes les entreprises. Le forfait social a notamment dissuadé les TPE/PME, encore sous-équipées en épargne salariale par rapport aux grandes entreprises, de mettre en place les dispositifs, et conduit les grandes entreprises à réduire leurs budgets d’intéressement et d’abondement et à dénoncer leurs accords de participation dérogatoires. La mesure initiée par la loi Croissance et Activité de 2015 (forfait social à 8 % pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place pour la première fois un accord de participation ou d’intéressement) était imparfaite puisqu’elle maintenait à 20 % le forfait social pour les entreprises ayant mis en place antérieurement un dispositif de partage du profit, et ne concernait pas le premier dispositif d’épargne salariale mis en place par les TPE/PME : la plan d’épargne (PEE ou PERCO) avec abondement.

En supprimant le forfait social sur l’intéressement, la participation mise en place volontairement et l’abondement des employeurs dans les plans d’épargne salariale pour les PME jusqu’à 49 salariés, ainsi que sur l’intéressement pour les entreprises jusqu’à 250 salariés, le projet de loi PACTE marque une avancée majeure.

Pour durablement restaurer la confiance dans les dispositifs d’épargne salariale, pour rétablir l’équité entre PME et grandes entreprise et éviter de nouveaux effets de seuil, tout en prenant en compte les contraintes budgétaires, il est proposé, sur le modèle de la perspective long terme développée pour l’impôt sur les sociétés, d’inscrire dans la loi un engagement de baisse progressive sur cinq ans du forfait social pour toutes les entreprises.