

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er mars 2019

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1673)

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 641

présenté par

M. Emmanuel Maquet, M. Reiss et M. Minot

ARTICLE 57

I. – Après l’alinéa 7, insérer les six alinéas suivants :

« 4° (*nouveau*) Il est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :« À partir du 1^{er} janvier 2020, les taux de la contribution mentionnée à l’article L. 137-15 sont fixés progressivement selon les conditions suivantes :« – Au 1^{er} janvier 2020 : 15 % sur participation et abondement dans les plans d’épargnes pour les entreprises jusqu’à 250 salariés ;« – Au 1^{er} janvier 2021 : 10 % sur participation et abondement dans les plans d’épargnes dans les entreprises jusqu’à 250 salariés ; 15 % sur intéressement, participation et abondement dans les plans d’épargnes dans les entreprises de 251 à 4 999 salariés ;« – Au 1^{er} janvier 2022 : 5 % sur intéressement, participation et abondement dans les plans d’épargnes dans les entreprises jusqu’à 4 999 salariés, 15 % au-delà de 4 999 salariés ;« – Au 1^{er} janvier 2023 : 0 % sur intéressement, participation et abondement dans les plans d’épargnes dans les entreprises jusqu’à 4 999 salariés, 10 % au-delà de 4 999 salariés. »

II. – Après l’alinéa 67, insérer l’alinéa suivant :

« IV *bis*. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale résultant du I du présent article est compensée à due concurrence par la création d’une taxe additionnelle aux 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 n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (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 : le 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 entreprises 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.