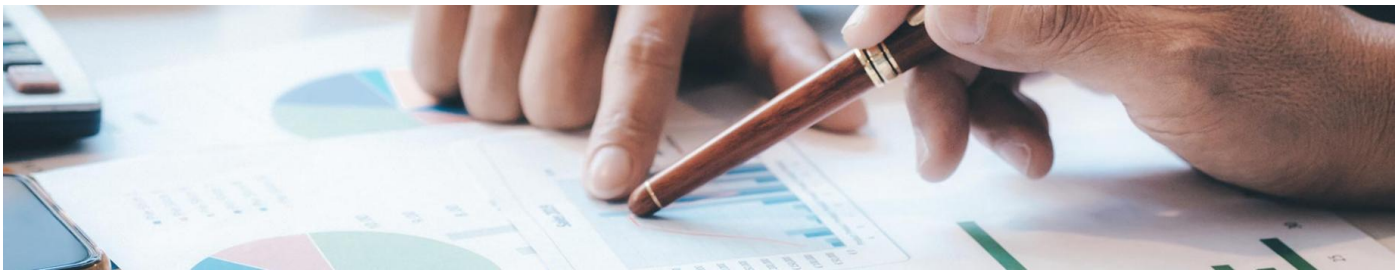

La fin du forfait social pour les TPE-PME

24/04/2019

Depuis fin 2017, nous n'avions de cette loi que le nom :**Pacte** pour Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises. Annoncé depuis fin 2017, ce plan s'inscrit dans une volonté de la part du gouvernement de simplifier la vie des entreprises françaises. Adoptée en nouvelle lecture par l'Assemblée Nationale le 15 mars 2019, le projet de loi Pacte dévoile ses contours et commence à se matérialiser. Ainsi, le Parlement n'a pas attendu la promulgation de cette loi pour acter depuis le 1er janvier 2019 - via la Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 - la suppression du forfait social pour les TPE-PME. Focus sur cette contribution patronale qui vit ses derniers jours.

Qu'est-ce que le forfait social ?

Le forfait social est une contribution à la charge de tous les employeurs sur les rémunérations qui ne sont pas soumises à cotisations sociales, mais à la CSG et la CRDS. Il porte sur les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et sur un plan d'épargne salariale, peu importe son support (Perco , PEE , PEI).

Instauré sous le gouvernement Fillon en 2009 pour réduire le déficit financier de la Sécurité sociale, son taux initial était de 2 %. Passé à 4 % en 2010, 6 % en 2011 puis 8 % en 2012, il a bondi à 20 % le 30 juillet 2012.

Le forfait social n'est pas applicable aux contrats Article 39, il concerne par contre les contrats PER entreprises.

Un frein à l'épargne salariale

Vivement critiquée, la hausse progressive de cette charge sociale pesant sur les dispositifs d'épargne salariale n'a eu de cesse d'être pointée du doigt par les partenaires sociaux. Ceux-ci la voyaient comme une pénalisation des entreprises partageant pourtant les profits issus de leur performance avec leurs salariés.

Premières touchées par la hausse, les TPE-PME devaient donc faire un effort financier supplémentaire pour mettre en place ces dispositifs, réduisant la possibilité pour leurs salariés de percevoir le fruit de leur investissement dans leur

entreprise. Ainsi, par exemple, une entreprise qui versait une prime d'intéressement de 1 000 € à ses 30 salariés devait débourser 36 000 € au lieu de 30 000 € à cause du forfait social à 20 %.

La suppression du forfait social

Le 1er janvier 2019 a marqué la suppression du forfait social dans certains cas. Cette suppression s'applique :

- sur la participation, l'intéressement et l'abondement employeur versés à compter du 1er janvier 2019 à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PEG, Perco et Perco-I) pour les entreprises de **moins de 50 salariés**,
- sur l'intéressement versé à compter du 1er janvier 2019 pour les entreprises de**moins de 250 salariés**.

Le forfait social reste donc applicable au taux normal pour les entreprises de 50 à 249 salariés pour les sommes versées au titre de la participation et de l'abondement. Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le forfait social continue de s'appliquer sur tous les dispositifs d'épargne salariale. Par ailleurs, le taux du forfait social est réduit à 10 % sur l'abondement de l'employeur sur un fonds d'actionnariat salarié.

En réduisant l'effort financier de ces employeurs, la suppression du forfait social doit les inciter à déployer l'intéressement, la participation, le Perco ou le PEE dans leur entreprise, qui sont des sources de fidélisation et de motivation pour les salariés. L'épargne salariale devient également un levier de politique RH car le recrutement dans les TPE-PME peut s'en trouver facilité si l'employeur propose un package de rémunération intéressant.

© Copyright La retraite en clair 2019 Accessibilité partiellement conforme