



La loi Pacte : impacts pour le secteur non lucratif

(février 2020)

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », a été publiée à l'issue d'un long parcours législatif. Longue de plus de 200 articles, plusieurs dispositions intéressent, directement ou indirectement, le secteur non lucratif.

Agrément d'entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS)

La loi Pacte procède à une refonte du dispositif ESUS afin d'en augmenter la lisibilité et de fluidifier l'instruction des demandes d'agrément.

La notion d'utilité sociale est précisée ; elle doit désormais correspondre à l'une des quatre catégories suivantes (contre trois auparavant) :

- **soutenir des personnes fragiles** du fait de leur situation socio-économique, médico-sociale et sanitaire et lutter contre leur exclusion ;
- **participer à la cohésion sociale et territoriale** ;
- **contribuer à l'éducation à la citoyenneté** et à la réduction des inégalités sociales et culturelles. L'accent est en particulier mis sur la réduction des inégalités de genre ;
- **concourir au développement durable**, à la transition écologique, à la promotion culturelle ou à la solidarité internationale, dans la mesure où ce concours participe des trois missions ci-dessus.

Entreprise à mission

➤ Une disposition facultative

La loi Pacte complète l'article 1835 du code civil (texte du droit commun des sociétés) : les statuts de toute société « peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ».

Il s'agit d'inciter, « sous la forme d'un effet d'entraînement, les sociétés à ne plus être guidées par une seule "raison d'avoir", mais également par **une raison d'être**, forme de doute existentiel fécond permettant de l'orienter vers une recherche du long terme ».

Une société commerciale dotée d'une raison d'être peut, en outre, devenir une « **société à mission** » si ses statuts comportent aussi une mission, c'est-à-dire des **objectifs sociaux et environnementaux conformes à sa raison d'être, ainsi qu'un organe spécialement chargé de suivre l'exécution de cette mission**.

➤ Un statut précisé

Un décret précise les déclarations à fournir lors de la demande d'immatriculation (décr. n° 2020-1 du 2 janv. 2020, JO du 3).

Bon à savoir...

Depuis le 1^{er} janvier 2020, une société peut faire publiquement état de sa qualité d'entreprise à mission lorsque ses statuts mentionnent une raison d'être, un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.

Décr. n° 2020-1 du 2 janv. 2020, JO du 3.

Un nouveau type de fondation : le fonds de pérennité

➤ Objectifs

Son objectif est d'assurer un actionnariat stable dans une ou plusieurs entreprises. Constitué par l'apport gratuit et irrévocable des titres de capital - actions ou parts sociales - d'une ou de plusieurs sociétés exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, le fonds acquiert la qualité d'actionnaire.

Il aura toute latitude pour financer, essentiellement grâce aux dividendes versés par les sociétés dans lesquelles il détient des participations, des actions diversifiées, incluant des missions non directement liées à l'entreprise, telles que des **activités philanthropiques**.

➤ Gouvernance

Le fonds de pérennité est administré par un conseil d'administration. Un comité de gestion est chargé du suivi permanent de la ou des sociétés dont les titres ou parts constituent l'apport au fonds. Il formule des recommandations au conseil d'administration portant sur la gestion financière de la dotation, sur l'exercice des droits attachés aux titres ou parts détenus ainsi que sur les actions permettant de contribuer à la pérennité économique de ces sociétés. Un commissaire aux comptes doit être désigné dès lors que le montant total des ressources dépasse 10 000 euros à la clôture du dernier exercice. L'autorité administrative dispose, par ailleurs, d'un pouvoir de contrôle.

Bon à savoir...

Un décret d'application est attendu pour la mise en œuvre de ces dispositions.

Aspects sociaux de la loi Pacte

➤ Simplification des seuils d'effectifs

Seulement trois seuils importants restent en vigueur : ceux de **11**, de **50** et de **250 salariés**.

Au 1^{er} janvier 2020, le seuil de 20 salariés a disparu (sauf s'agissant des obligations en matière d'emploi des personnes handicapées). Avec la suppression de ce seuil de 20 salariés, par exemple, le règlement intérieur ne sera désormais obligatoire qu'à partir de 50 salariés.

Par ailleurs, lors du franchissement d'un seuil, l'entreprise n'aura pas à se conformer l'année suivante, mais disposera d'un délai de cinq ans avant de devoir appliquer la nouvelle réglementation.

➤ Participation, intéressement et épargne-retraite

Des mesures sont prises pour favoriser **la participation et l'intéressement** des salariés aux résultats de leur entreprise. Par exemple, le forfait social, qui grève l'épargne salariale, est supprimé.

D'autres dispositions concernent **l'épargne retraite**, qui s'oriente vers une plus grande possibilité de capitalisation pendant le parcours professionnel. La loi améliore le rendement offert aux épargnants, rend les produits d'épargne-retraite plus attractifs et oriente davantage l'épargne vers le financement de l'économie dite « productive ».

➤ Pour aller plus loin :

[Actualité > Loi Pacte – Nouvel agrément ESUS](#)

[Avis d'expert > Loi Pacte – Nouveau type de fondation](#)