

COMPRENDRE L'ÉPARGNE SALARIALE !

■ Preamble	
■ Comprendre les mécanismes de l'épargne salariale	2
■ Autre préoccupation des Français : la retraite	2
■ Les différentes formules d'épargne salariale	2
■ Participation, intéressement et plans d'épargne	2
■ Intéressement, facultatif et collectif, pour motiver les salariés	3
■ Abondement, pour donner un coup de pouce à l'épargne	4
■ Du court-terme à l'horizon retraite	
■ Les plans d'Epargne Entreprise (PEE ou PEI), pour une épargne à court terme	5
■ Les plans d'Epargne Retraite Collectif (PERCO ou PERCO-I), pour une épargne retraite	6

Les informations contenues dans ce document n'ont aucune valeur contractuelle
et sont diffusées à titre indicatif - Mise à jour 1/01/2015

■ Préambule

■ Comprendre les mécanismes de l'épargne salariale

Avec les revendications en cours sur le pouvoir d'achat et les rémunérations des salariés, l'épargne salariale est plus que jamais d'actualité. Outil de rémunération différée, elle peut apporter une réponse aux préoccupations des chefs d'entreprises lors des négociations salariales et à celles des salariés eux-mêmes.

■ Autre préoccupation des Français : la retraite.

Force est de constater que les systèmes de retraite actuels ne pourront pas assurer un taux de remplacement satisfaisant dans l'avenir. Là encore, outil de politique sociale pour les chefs d'entreprise, l'épargne salariale permet aux salariés de se préparer un complément de retraite.

Il y a encore quelques années, l'épargne salariale était l'apanage des salariés des grands groupes. Les lois Fabius de 2001, Fillon de 2003 puis Breton de 2005 ont changé la donne. Avec la création du PEI puis du PERCO, l'épargne salariale s'est ouverte aux salariés des PME, mais aussi aux mandataires sociaux et dirigeants d'entreprises de 1 à 250 salariés et à leurs conjoints collaborateurs ou associés qui peuvent désormais bénéficier de l'abondement et de l'intéressement, au même titre que les salariés.

■ Quelles sont les différentes formules d'épargne salariale ?

■ Participation, intéressement et plans d'épargne

La Participation est la plus ancienne des épargnes salariales, pour associer les salariés aux résultats.

Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, facultative pour les autres, la participation permet d'attribuer aux salariés un pourcentage du bénéfice net de l'entreprise. Une formule précise le minimum d'attribution et un plafond est prévu.

Exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par la loi et l'accord d'entreprise, elle n'est assujettie qu'à la CSG et la CRDS et au forfait social au **taux de 20 % au 1/08/2012**. Les gains issus des placements de cette participation sont exonérés d'impôt sur les plus-values (les gains réalisés à partir du 01/01/09 sont assujettis aux prélèvements sociaux **(15,5 % depuis le 1/07/2012)***).

Obligatoirement épargnée (bloquée 5 ans), elle peut être placée dans un plan d'épargne entreprise à 5 ans ou dans un PERCO, où elle pourra bénéficier de l'abondement.

■ L'intéressement, facultatif et collectif, pour motiver les salariés

L'intéressement récompense les salariés pour les performances économiques de l'entreprise. Facultatif, il doit répondre à certaines règles : intéressement aux résultats ou aux performances, adossement à des éléments objectivement mesurables, à caractère variable et aléatoire. Il est exonéré de cotisations sociales patronales et salariales dans les limites prévues par la loi et l'accord d'entreprise, et n'est assujéti qu'à la CSG, la CRDS et au forfait social (au taux de 20 % depuis le 1/08/2012).

L'intéressement versé dans un plan d'épargne bénéficie, en plus, d'une exonération d'impôt sur le revenu et peut être abondé par l'entreprise. Les gains sont exonérés d'impôt sur les plus-values et soumis aux prélèvements sociaux (15,5 % depuis le 1/07/2012)*.

L'intéressement peut profiter aux dirigeants d'entreprises de 1 à 250 salariés ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs ou associés. S'il s'agit de mandataires sociaux, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement.

Toutefois un accord d'intéressement ne peut pas être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à 1 salarié si celui-ci a la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

L'accord, conclu pour 1 an minimum, doit être déposé :

- avant le 1er jour du 7ème mois suivant la date de sa prise d'effet,
- auprès de la DIRECCTE du lieu où il a été conclu, au plus tard 15 jours après sa conclusion.

L'intéressement doit être aléatoire. Pour l'administration de contrôle, l'aléa existe notamment lorsque l'entreprise et les salariés ont conclu l'accord au minimum avant la fin de la première moitié de la période au titre duquel l'intéressement sera calculé (exemple : pour un intéressement sur un exercice annuel dans une entreprise clôturant ses comptes au 31/12, l'accord d'intéressement devra être conclu avant le 30 juin). Une formule assise sur le seul chiffre d'affaires ne sera pas acceptable (toute entreprise réalise un chiffre d'affaires). En revanche, une formule assise sur l'accroissement du chiffre d'affaires dans le temps ou par rapport à un budget est bien aléatoire.

Les sommes dues au titre de l'intéressement sont versées au plus tard le dernier jour du septième mois qui suit la clôture de l'exercice. Passé ce délai, un intérêt calculé au taux légal doit être payé.

Il faut préciser que l'intéressement est limité à **20 %** de la masse salariale brute globale, ce plafond lui-même limité à **50 %** du Plafond S.S. par bénéficiaire (19 020 € en 2015).

Enfin, la somme à affecter à chaque bénéficiaire ne peut pas dépasser **25 %** de leur rémunération et doit être égale entre chaque bénéficiaire.

■ L'abondement, pour donner un coup de pouce à l'épargne

Ouvert à tous les salariés et également, pour les entreprises de 1 à 250 salariés, aux chefs d'entreprise et à leurs conjoints collaborateurs ou associés, aux mandataires sociaux, l'abondement permet d'encourager l'épargne des salariés, en bénéficiant d'une fiscalité très avantageuse.

En effet, l'abondement est exonéré de charges et déductible du bénéfice imposable de l'entreprise. Il permet de récompenser les salariés à un coût bien inférieur à celui d'une prime classique. Pour le salarié, l'abondement, exonéré de charges et d'impôt sur le revenu, n'est assujéti qu'à la CSG, à la CRDS et au forfait social (**20 % au 01/07/12**)*.

Modulable, l'abondement peut aller jusqu'à 8 % du Plafond S.S. (**3 043 € en 2015**), dans un plan d'épargne entreprise (PEE) à cinq ans et 16 % du Plafond S.S. (**6 086 € en 2015**) pour un plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Ces sommes sont cumulables, ce qui permet de distribuer jusqu'à 24 % du Plafond S.S. (**9 129 € en 2015**) par personne et par an.

Il convient de noter qu'il est possible de se servir de l'abondement sur le PEE pour effectuer un versement volontaire sur le PERCO depuis la loi Breton. Il convient de le vérifier au moment de la souscription car tous les contrats ne le prévoient pas.

■ Les Plans d'Epargne, du court-terme à l'horizon retraite, pour épargner en exonération d'impôt sur la plus-value

Les plans d'épargne salariale sont des systèmes d'épargne collectifs permettant de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise. Ils sont ouverts aux salariés et aux chefs d'entreprises de 1 à 250 salariés, ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs ou associés.

Les épargnants peuvent y verser jusqu'à **25 %** de leur rémunération brute, ainsi que leur participation. Ces sommes pourront être complétées par un abondement, qui pourra porter sur les versements des épargnants, mais aussi sur les versements de participation dans le cadre du PERCO.

Les sommes versées bénéficient d'un régime fiscal attractif. En effet, les sorties s'effectuent en exonération d'impôt sur les plus-values et sur le revenu (sauf imposition partielle dans le cas d'une sortie en rente dans le cadre d'un PERCO). Les gains ne sont soumis qu'aux seuls prélèvements sociaux (**15,5 % au 01/07/12**)*.

On distingue deux grandes familles de plans d'épargne salariale :

■ Les plans d'Epargne Entreprise (PEE ou PEI), pour une épargne à court terme

L'épargne est investie dans ces plans pour 5 ans. On peut donc parler de plans court-terme, d'autant qu'un certain nombre d'évènements permettent le déblocage anticipé des fonds. Il s'agit du mariage ou du PACS, de la naissance ou de l'adoption d'un 3ème enfant, du divorce, de la séparation ou de la dissolution du PACS, de la cessation du contrat de travail, de la création d'une entreprise par le bénéficiaire, son conjoint ou ses enfants, de l'agrandissement et de l'acquisition de la résidence principale, de l'invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou de ses enfants, du décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de ses enfants, du surendettement et enfin de l'expiration des droits à l'assurance chômage.

Pour le salarié, le PEE ou PEI peut donc être à la fois une épargne de projet, de précaution et une épargne retraite.

La demande de déblocage anticipé est présentée, sauf en cas de cessation du contrat de travail, décès invalidité et surendettement, dans les 6 mois suivants la survenance du fait générateur.

■ Les plans d'Epargne Retraite Collectif (PERCO ou PERCO-I), pour une épargne retraite

En complément d'un PEE ou d'un PEI, une entreprise peut mettre en place un PERCO. Ce plan permet de se constituer une épargne retraite, qui pourra être utilisée sous la forme d'une rente (revenu complémentaire garanti à vie) ou d'un capital. Le PERCO permet aussi des déblocages anticipés pour acquisition de la résidence principale, invalidité, décès, surendettement ou expiration des droits à l'assurance chômage.

Pour le salarié, le PERCO peut donc être à la fois une épargne retraite, une épargne logement et une épargne de précaution contre les grands aléas de la vie.

A noter :

D'autres cadres fiscaux d'épargne retraite comme le contrat collectif d'assurance à cotisations définies « article 83 », ou la retraite à prestations définies « article 39 » permettent aussi la constitution d'un complément de retraite, mais uniquement sous forme de rente, et seulement pour les salariés de l'entreprise, y compris le dirigeant si ce dernier est assimilé aux cadres selon la structure juridique de la société (PDG, DG...)

Attention :

L'abondement du PERCO par exemple vient diminuer le «disponible fiscal et social» des dispositifs de retraite d'entreprise (art. 83).

Bon à savoir :

- Le plan « inter entreprises » (PEI / PERCOI), contrairement aux plans d'épargne sur mesure (PEE, PERCO), sont des plans clés en main. Cela signifie que leurs règlements ont déjà été rédigés et déposés auprès de la DIRECCTE, ce qui évite à l'entreprise des démarches administratives au moment de la mise en place.
- **La loi du 17 décembre 2008** (article L.3153-3 du Code du travail) permet de monétariser les droits à congés du compte épargne temps pour financer indifféremment un PERCO ou un contrat de retraite « article 83 » à cotisation définie. Ce dispositif a été complété par l'article L.3334-8 2ème alinéa du Code du travail permettant, à défaut d'accord sur le CET, **d'affecter au PERCO ou au contrat de retraite cinq jours de congés non pris.**
- La loi portant réforme des retraites stipule que l'instauration d'un régime à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (appelé communément « art. 39 » et visant une catégorie de personnel entraîne la mise en place simultanée d'un PERCO ou d'un régime de retraite à cotisations définies (« article 83 ») au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Cette obligation concerne tous les régimes mis en place à compter du **10 novembre 2010**. Les régimes mis en place avant cette date doivent être mis en conformité depuis le 31 décembre 2012. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont le régime n'accueillait plus de nouveaux bénéficiaires à la date de promulgation de la loi, le 9 novembre 2010.

* Prélèvements sociaux au 01/07/12 = 15,5 % composé comme suit : CSG au taux 8,2% + CRDS de 0,5% + prélèvement social de 5,40% + contribution RSA de 1,40 %.

L'optimisation de l'ensemble de ces solutions est à déterminer avec précision pour répondre aux objectifs d'épargne, de retraite et d'optimisation fiscale.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous guider dans cette démarche, et sélectionner la meilleure solution auprès de nos fournisseurs pour répondre aux contraintes et aux opportunités de chaque situation.