

**OPTIMISATIONS FISCALES ET SOCIALES DES REMUNERATIONS**

## **L'EPARGNE SALARIALE**

*Mise à jour mars 2012*

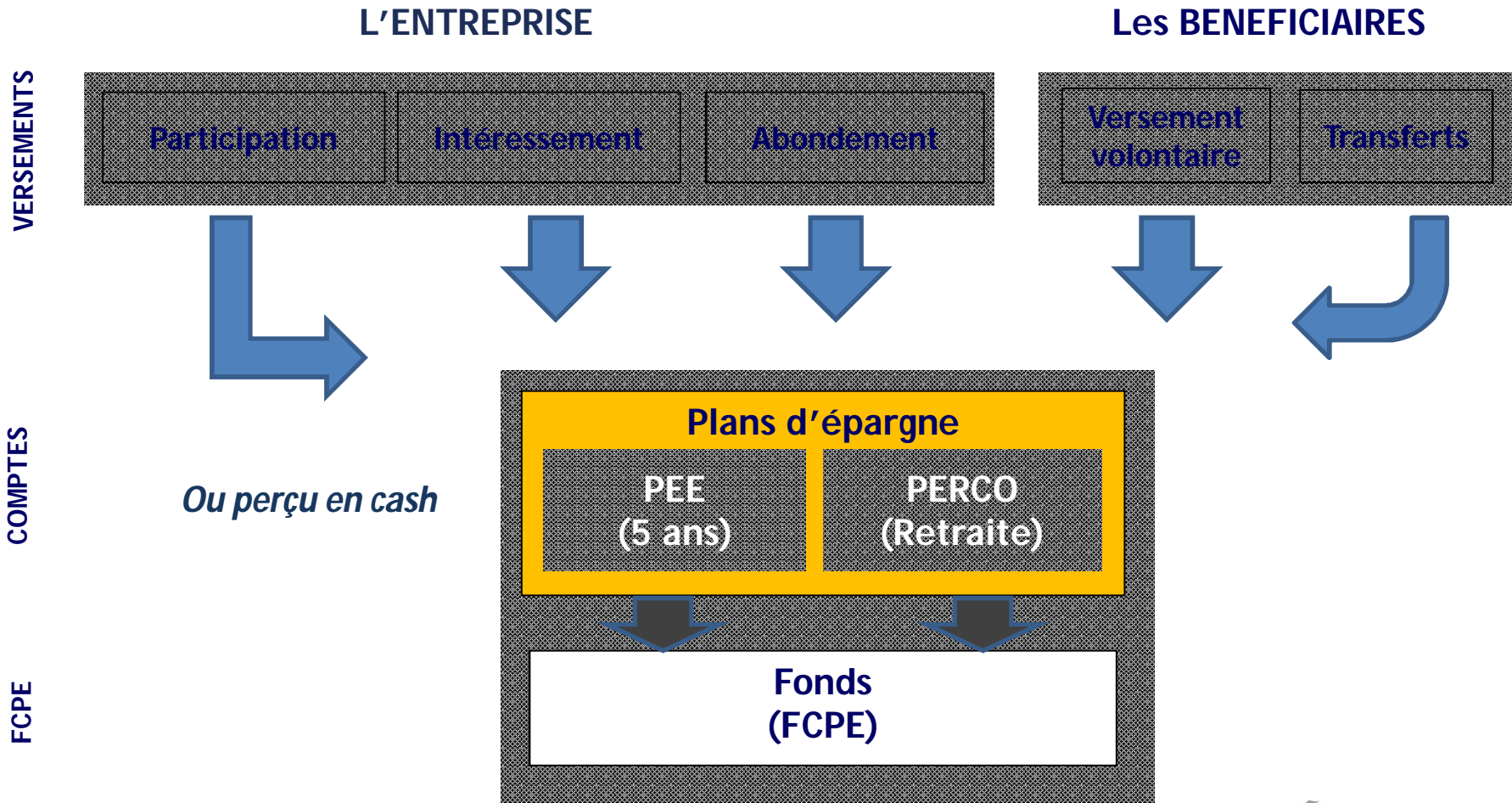
# Contexte : généralités

- Pourquoi l'épargne salariale?
  - Historique des mesures incitatives : 1959, 1967, 2001, 2003 => aujourd'hui
  - Financement des retraites, répartition des bénéfices des entreprises
  - L'entreprise devient un acteur majeur dans la constitution de l'épargne et de la retraite de ses salariés
- Qui est concerné ?
  - Structures bénéficiaires employant au moins 1 salarié (même temps partiel)
  - Toutes sociétés (y compris SCM) et activités exercées en nom propre
  - Salariés et dirigeants rémunérés
- Quels sont les enjeux financiers ?
  - De 2 900€ à 49 000 € par an et par bénéficiaire payé par l'entreprise, hors charges, hors impôt.
- Motivations pour l'entreprise :
  - Améliorer l'efficacité de l'entreprise par des objectifs communs
  - Optimiser ses résultats, fidéliser ses salariés,
  - Alléger le coût global du travail, optimiser les rémunérations (y compris celle du dirigeant), financer les futures retraites

## Contexte : règles et principes

- Principe de NON-SUBSTITUTION au salaire
  - Il n'est pas possible de remplacer une rémunération existante par un dispositif d'épargne salariale
- Respect du caractère COLLECTIF au sein de l'entreprise
  - Pas d'exclusion mais pas d'obligation
- Respect du caractère ALEATOIRE
  - Les primes issues des accords d'association à la performance ne peuvent être connues à l'avance
  - L'entreprise doit être à jour des process de représentation du personnel
- S'assurer que l'entreprise est à jour de sa représentation élue du personnel

# Les dispositifs



# Les plans d'épargne

	PEE / PEI	PERCO / PERCOI
Conditions de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unilatérale pour le PEE et PERCO (dans les entreprises &lt; 50 salariés) négociée au-delà</li> <li>Négociée par ratification aux 2/3 des salariés pour le PEI et le PERCOI</li> </ul>	
Durée de blocage	5 ans glissants sauf cas de déblocage anticipés sans limitation de durée	Départ à la retraite sauf cas de déblocage anticipés sans limitation de durée
Bénéficiaires	Le chef d'entreprise (si moins de 250 salariés) et son conjoint collaborateur/associé Tout salarié	
Plafond de versement	Jusqu'à 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel N-1	
Mode de versement	Versements personnels : libres ou programmés à tout moment Dont les transferts sur PERCO uniquement de jours de RTT / Congés payés au-delà de la 5 <sup>e</sup> semaine dans la limite de 5 jours /an avec exonérations (10 jours si CET)	
Quand ?	Abondement : concomitamment aux versements volontaires, soit toute l'année ou lors de la période définie dans l'accord Participation, Intéressement : dès perception par le bénéficiaire	
Fiscalité à la sortie	Capital : plus-values exonérées, sauf CSG/CRDS et prélèvements sociaux Ou rente (PERCOI uniquement) : fiscalisée, à titre onéreux	

*Toutes les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans ont l'obligation de proposer un dispositif d'épargne retraite pour l'ensemble de leurs salariés.*

# Récapitulatif des dispositifs existants et des plafonds

- **L'abondement : prime à l'épargne**

Dispositif mis en place facultativement,

Prime exonérée de charges pour l'entreprise et d'IR pour le salarié (si placée dans un Plan)

Complète les versements volontaires des épargnants, jusqu'à 300%, dans la limite de :

- PEE : 8% du PASS par an et par bénéficiaire (**2 910€ pour 2012**)
- PERCO : 16% du PASS par an et par bénéficiaire (**5 820€ pour 2012**)

- **L'intéressement: prime à la performance**

Accord mis en place facultativement, prime versée si seuil de déclenchement fixé atteint,

Prime exonérée de charges pour l'entreprise et d'IR pour le salarié (si placée dans un Plan)

- Plafond individuel : 50% PASS soit **18 186€ pour 2012**
- Plafond global : 20% de la masse salariale

- **La participation, prime aux résultats**

Accord obligatoire si + de 50 salariés, facultatif si – de 50 salariés, prime versée si formule légale validée

Prime exonérée de charges pour l'entreprise et d'IR pour le salarié (si placée dans un Plan)

- Plafond individuel : 75% du PASS soit **27 279€ pour 2012**
- Plafond global : 50% du résultat

*PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) : 36 372 pour 2012*

# Versements volontaires et abondement

# Versements volontaires et abondement

- **Bénéficiaires :**
  - Tous les salariés avec condition d'ancienneté maximum de 3 mois (sauf stagiaires)
  - Entrepreneurs individuels, gérants associés, gérants majoritaires,
  - Dirigeants salariés, leur conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de moins de 100 salariés
- **Versement volontaire :** un pré requis
  - Il faut qu'il y ait versement volontaire dans PEE ou PERCO
  - plafonné à 25 % de la rémunération annuelle brute (salariés) ou du revenu professionnel N-1 (TNS)
- **Abondement principe :**
  - L'entreprise verse un complément d'épargne lorsque le bénéficiaire épargne volontairement dans un plan.
  - Facultatif, collectif, modulable
  - Bloqué 5 ans glissants
- **Entreprises concernées :** tout type d'entreprise possédant un plan d'épargne.



# Versements volontaires et abondement

- **Traitement fiscal et social** des primes :
  - Non soumises à charges sociales (sauf voir page 17)
  - Déductibles de l'IS (ou de l'IR) de l'entreprise
  - Pas d'IR pour le bénéficiaire (sauf prélèvements sociaux)
- **Versement de l'abondement** : abondement maximum de 300% et versements plafonnés selon les plans
  - PEE : 300% plafonné à 8 % d'un PASS, soit pour 2011, 2 909.76€ (sur versements personnels dont l'intéressement participation)
  - PERCO : 300% plafonné à 16 % d'un PASS, soit pour 2011, 5 819.52€ (sur versements personnels dont l'intéressement, et sur la participation)

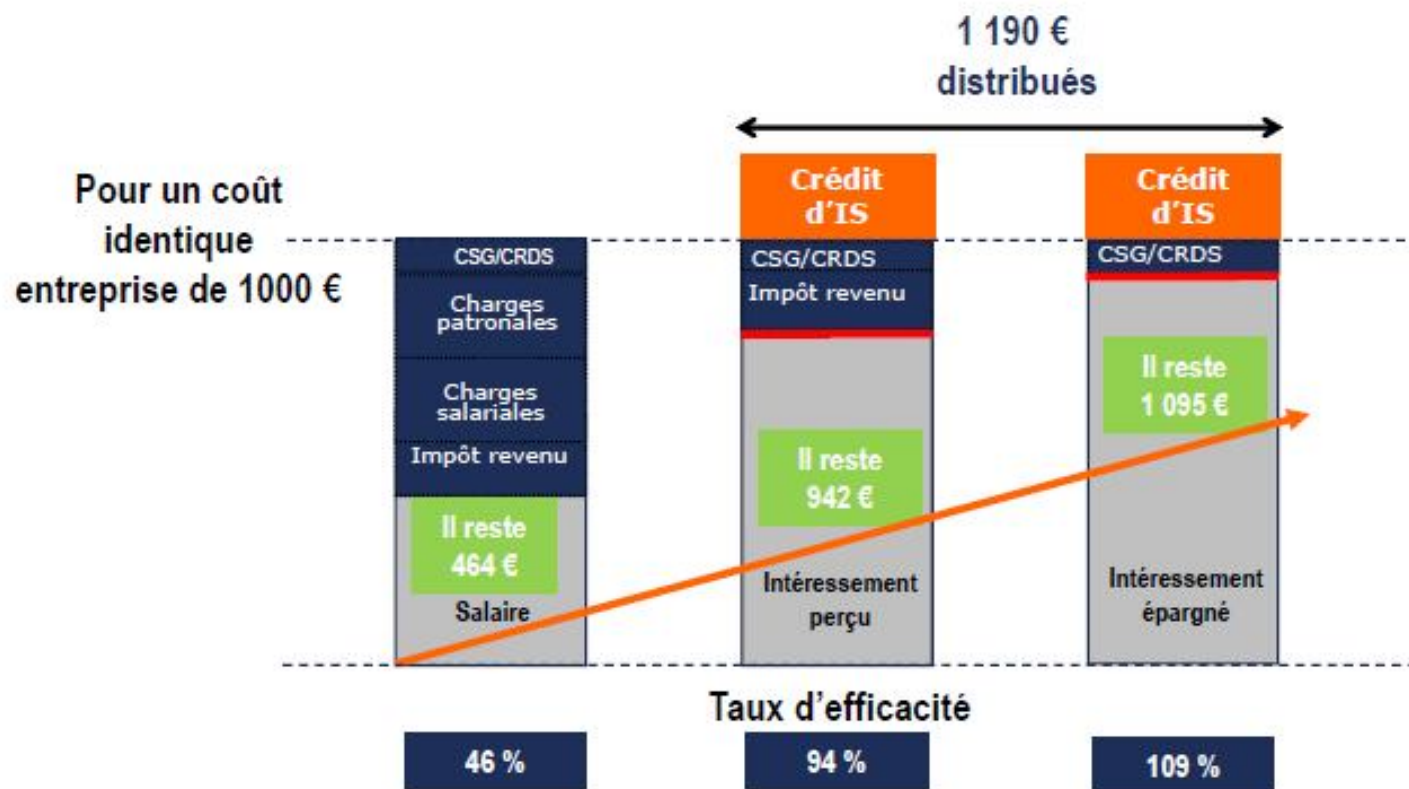
*PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) : 35 352€ en 2011  
36 372 pour 2012*

## Les cas de débloquages anticipés

Cas de déblocage anticipés	PEE/PEI	PERCO(I)	Cas utilisable :
Mariage ou conclusion d'un PACS	✓		dans les 6 mois de l'événement
Naissance ou arrivée au foyer du troisième enfant et des suivants	✓		dans les 6 mois de l'événement
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	✓		dans les 6 mois de l'événement
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire	✓		dans les 6 mois de l'événement
Cessation de votre contrat de travail	✓		à tout moment
Agrandissement de la résidence principale	✓		dans les 6 mois de l'événement
Acquisition de la résidence principale	✓	✓	dans les 6 mois de l'événement
Situation de surendettement	✓	✓	à tout moment
Invalidité	✓	✓	à tout moment
Décès	✓	✓	dans les 6 mois *
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓	à tout moment

# L'intéressement

# Effacité sociale et fiscale de l'intéressement (crédit d'impôt 30% (1<sup>ère</sup> année))



Hypothèses prudentes de charges patronales 45%, de charges salariales 15%, de TMIRPP 14%, et en ■ taxe 8% contribution entreprise

# L'intéressement

- **Principe** : complément de rémunération **facultatif et aléatoire** accordé par l'entreprise. Il se déclenche lorsque les objectifs définis sont atteints
- **Entreprises concernées** : toutes entreprises sous toutes formes
- **Bénéficiaires** : tous les salariés, les dirigeants et conjoint collaborateur (*dans entreprises < 100 salariés*) **vérifier si 250 en 2013**
- **Accord d'intéressement**, mis en place par négociation *pour une durée de 3 ans* et déposé à la DIRECCTE
- Nouveauté 2012 : possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de conclure un accord d'intéressement d'un an (au lieu de 3 ans), applicable jusqu'au 31/12/2013 (donc date maximum de conclusion d'un accord annuel non reconductible : jusqu'au 31/12/2012).

*PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) : 36 372 pour 2012*

# L'intéressement

- **Modalités de répartition des primes:**
  - soit uniformément, soit proportionnellement à la rémunération
  - soit proportionnellement à la durée de présence
  - soit en fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères
- **Traitement fiscal et social des primes :**
  - Non soumises à charges sociales (sauf voir page 17)
  - Déductibles de l'IS (ou de l'IR) de l'entreprise
  - Pas d'IR pour le salarié s'il perçoit l'intéressement dans un PEE (sauf prélèvements sociaux). Les primes d'intéressement par défaut sont versées en cash au bénéficiaire (le placement dans les plans émane donc d'une demande du bénéficiaire)
- **Plafonds de versement des primes :**
  - Plafond individuel: 50% PASS soit **18 186€ en 2012**
  - Plafond global: 20% des salaires bruts

# L'intéressement

- **Le crédit d'impôt**
- 30% désormais réservé aux entreprises de moins de 50 salariés.
  - Il est égal à la différence entre les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent (ou, si leur montant est plus élevé, les primes d'intéressement dues au titre de l'exercice précédent)
  - Applicable aux exercices ouverts à compter du 1/01/2011

# L'intéressement

- **Les délais**
  - Accord annuel conclu avant le 1<sup>er</sup> jour du 7<sup>ème</sup> mois de l'exercice
  - Accord infra annuel (trimestre ou semestre) : conclu avant que la 1<sup>ère</sup> moitié de la 1<sup>ère</sup> période de calcul ne s'achève
  - Dépôt à la DIRECCTE dans les 15 jours suivants la date de conclusion de l'accord
  - Pas de versement de prime avant que le dépôt de l'accord n'ait eu lieu
- Pour une clôture au 31/12 :
  - Conclusion de l'accord avant le 30 juin
  - Dépôt de l'accord à la DIRECCTE avant le 15 juillet
  - Versement des primes : entre le 01/01 et le 31/07 N+1



# L'intéressement

- **L'accord infra annuel**

- Possibilité de mettre en place un accord d'intéressement sur une période de 3,4 ou 6 mois
- Permet d'améliorer encore plus l'implication des salariés, par versement plus fréquent des primes. Pour cela, l'accord d'intéressement doit être utilisé comme un véritable vecteur de performance et de management,
- Les montants à chaque versement doivent être significatifs
  - Si la 1<sup>ère</sup> étape a été « ratée », on peut toujours se rattraper,
  - Si elle a été réussie, on ne peut pas se « reposer sur ses lauriers »

- **Les Unités de travail**

- Possibilité de moduler l'accord en fonction d'Unités de travail : atelier, services, chantier, établissements, magasins...
- Eviter les fortes inégalités entre les différentes UT pour éviter les tensions éventuelles, ne pas bloquer la mobilité interne...
- Pas de modulation fonction de catégories ou de classification de salariés, ni de groupe de salariés

# L'intéressement

- **Le dividende du travail (loi Larcher – déc. 2006)**
  - Pour les entreprises ayant déjà un accord en place et dont le déclenchement des primes a été activé
  - Distribuer un supplément d'intéressement (ou de participation)
  - L'entreprise peut distribuer (décision unilatérale du chef d'entreprise) une prime complémentaire au montant versé dans la limite de tous les plafonds
  - Si mêmes conditions de versement et de répartition que l'accord de base, pas de formalités particulières, mêmes exonérations fiscales et sociales, pas de crédit d'impôt sur ces versements complémentaires.

# La participation

# La participation

- **Principes :**
  - Redistribution d'une partie des bénéfices aux salariés selon une formule légale ou dérogatoire
  - La participation est **obligatoire** dans les entreprises **bénéficiaires de + de 50 salariés**, facultative dans les entreprises de – de 50 salariés.
- **Bénéficiaires :** tous les salariés, dirigeants éligibles (si moins de 50 salariés ou si moins de 250 salariés sous conditions)
- Modalités de répartition :
  - Uniformément, proportionnellement à la rémunération, ou proportionnellement à la durée de présence,
  - Ou encore en fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères
- **Calcul de la participation**
  - Formule de droit commun =  $\frac{1}{2}$  (bénéfice net – 5% capitaux propres) x salaires/ valeur ajoutée
  - Formule dérogatoire possible : doit être plus avantageuse que la formule de droit commun

# La participation

- **Traitement fiscal et social** des primes :
  - Non soumises à charges sociales (sauf voir page 17)
  - Déductibles de l'IS (ou de l'IR) de l'entreprise
  - Pas d'IR pour le salarié (sauf prélèvements sociaux) si placées dans les plans
- **Versements :**
  - Plafond individuel : 75% du PASS soit 27 279€ en 2012
  - Plafond global : 50% du résultat
- Tous les accords de participation devront prévoir, au plus tard le 1er janvier 2013, la possibilité d'affecter la participation dans un plan d'épargne salariale (PEE, et/ou PERCO)
- Par défaut, Les primes de participation sont placées dans les plans. Si le salarié n'a pas manifesté son souhait de percevoir sa quote-part directement en cash, la participation sera versée à 100% dans le PEE si l'entreprise n'a qu'un PEE, et à 50% dans PEE et 50% dans PERCO si existence d'un PERCO.

## Zoom sur les taxes sociales

- Tous les montants versés par l'entreprise sont exonérés de charges sociales patronales et salariales, **sauf** :
  - **Un forfait social** de 8% (2012) à la charge de l'entreprise, sur tous les flux d'abondement, de participation et d'intéressement.
  - **Une contribution au Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)** de 8,2%, uniquement sur l'abondement PERCO au-delà de 2 300 € d'abondement
  - **Prélèvement social (à la charge du salarié/TNS) de 8%** prélevé sur primes d'intéressement, de participation et sur abondement .
- **Prélèvement social à la charge du salarié sur les plus values réalisées à la sortie des plans : 13,5%** depuis octobre 2011 (Applicable aux plus-values réalisées **à compter du 01/10/2011**)

## En résumé,

### L'épargne salariale : des montants en jeu significatifs

L'abondement : prime à l'épargne	L'intéressement : prime à la performance	La participation : prime aux résultats
<ul style="list-style-type: none"><li>Complète les versements volontaires des épargnants, jusqu'à 300%, dans la limite de :</li><li>PEI : 8% du PASS* par an et par bénéficiaire, soit 2 910 € en 2012</li><li>PERCOI : 16% du PASS* par an et par bénéficiaire, soit 5 820 € en 2012</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Contribue à améliorer l'efficacité de l'entreprise par réalisation d'objectifs communs.</li><li>Prime exonérée d'IR si épargnée dans un Plan.</li><li>Plafond global : 20% de la rémunération brute globale</li><li>Plafond individuel : 1/2 PASS* soit 18 186 € en 2012</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Partage du résultat de l'entreprise.</li><li>Obligatoire si + de 50 salariés.</li><li>Prime exonérée d'IR si épargnée dans un Plan.</li><li>Plafond global : 50% du résultat</li><li>Plafond individuel : 1/4 du PASS* soit 27 279 € en 2012</li></ul>

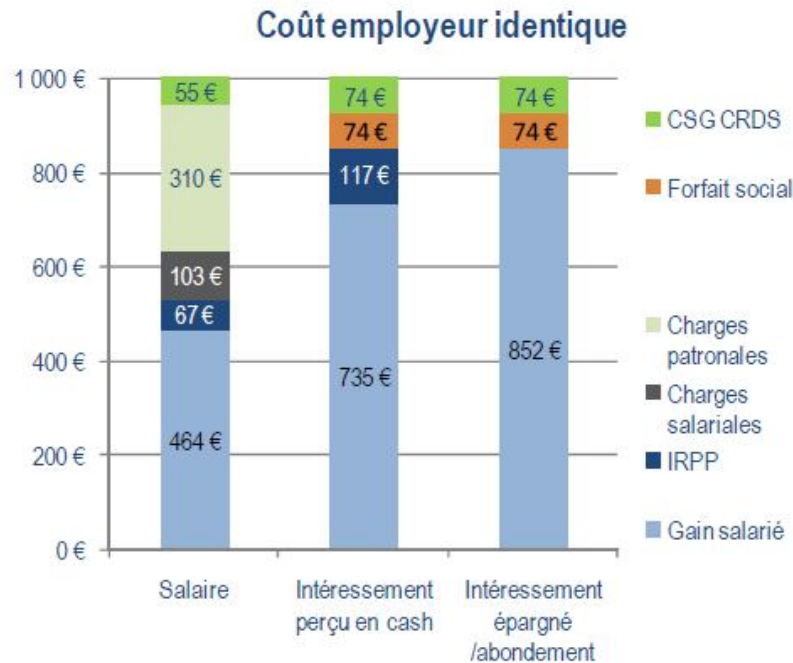
#### En contre partie de contraintes faibles : mécanismes collectifs

- Pas d'exclusion, pas de collège, pas d'individualisation
- Existence d'un salarié différent du dirigeant

\* Exonéré de charges sociales sauf 8% forfait social à la charge de l'entreprise et soumis aux prélèvements sociaux à hauteur de 8% à la charge des bénéficiaires

Nouveau Plafond de la Sécurité Sociale en 2012 : 36 372€

# Efficacité sociale et fiscale de l'épargne salariale

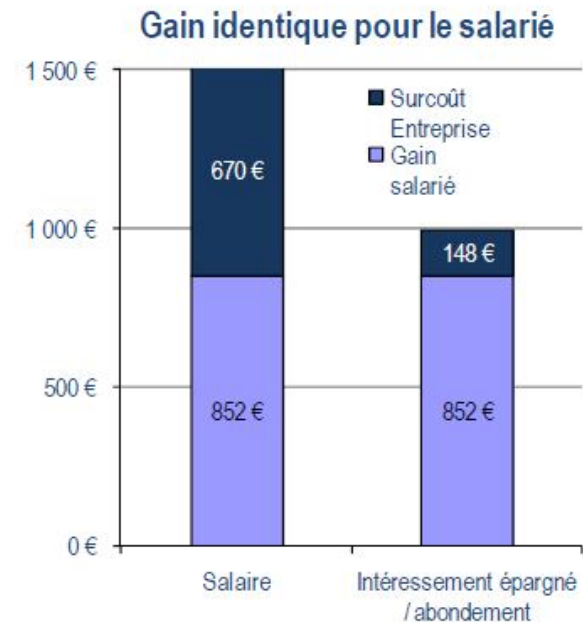


## Taux d'efficacité

46%

73%

85%



## Taux d'efficacité

46%

85%

Calculs réalisés sur la base d'hypothèses moyennes de charges patronales de 45%, de charges salariales de 15%, et d'une TMIRPP de 14%

Prélèvements : forfait social de 8% à la charge de l'entreprise + CGS/CRDS de 8% à la charge des bénéficiaires