

Les fiches thématiques

Optimisation professionnelle

Les mécanismes d'épargne salariale



Il existe trois mécanismes d'épargne salariale :

- **La Participation :**

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés (contrat de travail) et volontaire dans les autres.

Elle doit être versée à tous les salariés. Un minimum d'ancienneté n'excédant pas 3 mois peut être exigé dans l'accord. En cas d'entrée dans l'effectif en cours d'exercice, un prorata temporis est calculé.

L'accord est mis en place par l'employeur et les salariés soit :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de droit commun
- dans le cadre d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales représentées dans l'entreprise ou représentatives au niveau national
- dans le cadre d'une négociation entre l'employeur et le comité d'entreprise (à la majorité des membres salariés présents)
- dans le cadre d'une négociation entre l'employeur et les salariés, ratifiée par au moins les deux tiers du personnel.

Il doit être déposé en doubles exemplaires signés auprès de la Direction Départementale du Travail.

Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est au minimum défini par la Loi :

$$RSP = 0,5 \times (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B = bénéfice imposable avant tout abattement

C = capitaux propres

S = salaires bruts versés au cours de l'exercice

VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Dans ce calcul, le salaire individuel est plafonné à 4 PASS (soit pour 2011 : **141 408 €**) et la quote-part de participation revenant à chaque salarié ne peut excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale, soit, pour 2011, **26 514 €** (prorata temporis le cas échéant)

La répartition du montant global entre les salariés est calculée, en principe, pour sa totalité, proportionnellement aux salaires bruts perçus, dans la limite des plafonds.

- **L'Intéressement :**

L'intéressement est un système facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise, quelle que soit sa forme juridique et son activité, de se voir distribuer une partie du bénéfice de la société en contrepartie de l'atteinte d'objectifs matérialisés par des critères aléatoires et fixés à l'avance. Elle n'est pas obligatoirement liée au résultat net de l'entreprise. Une prime d'intéressement peut donc être versée, même si une entreprise est en perte.

Il concerne l'ensemble des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté.

Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent également en bénéficier si la société n'a pas plus de 250 salariés.

L'intéressement est possible dans une entreprise à salarié unique si son calcul est fonction de la performance de l'entreprise et non de celle du salarié.

L'accord d'intéressement peut être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises par un accord collectif. Sa durée est de 3 ans renouvelable tacitement si le contrat initial le prévoit ou par un nouvel accord si ce n'est pas le cas.

Il doit notamment préciser : sa durée, les bénéficiaires, les critères de calcul et de répartition, la date des versements, les conditions d'information du CE ou des délégués du personnel.

Il doit être signé dans les mêmes conditions que la participation, dans le cadre d'un accord entre le chef d'entreprise et une représentation des salariés (cf ci-dessus) et doit être conclu avant le premier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice pour produire ses effets l'année suivante.

Il doit être déposé en doubles exemplaires signés auprès de la Direction Départementale du Travail dans les 15 jours de sa signature.

Il n'y a pas de formule légale d'intéressement, le calcul est libre mais sa répartition entre les salariés ne peut être que : uniforme et/ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice et/ou proportionnelle aux salaires.

Le montant global de l'intéressement ne doit pas être supérieur à 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés.

De plus, chaque salarié ne peut percevoir plus de 50 % du PASS, soit 17 676 € pour 2011.

L'intéressement est versé aux salariés par l'entreprise, sous forme de prime, le premier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice comptable.

Les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, en particulier à des primes existantes ou à des avantages en nature par exemple.

- **Le Plan d'Épargne Entreprise :**

Le plan d'épargne salariale est un système d'épargne collectif facultatif permettant aux salariés de se constituer une épargne avec éventuellement le concours de leur entreprise. Dans ce cas c'est ce que l'on appelle l'Abondement.

Le plan d'épargne peut être mis en place au sein d'une entreprise (**PEE/PERCO**) ou être commun à plusieurs entreprises (**PEI/PERCO-I**).

L'adhésion de chaque salarié reste facultative et une ancienneté maximum de 3 mois peut être exigée. Il peut également être conservé par les salariés à la retraite, démissionnaires ou licenciés. Seuls les retraités peuvent y faire des versements après leur départ de l'entreprise, mais sans éventuel bénéfice de l'Abondement.

Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent également en bénéficier si la société n'a pas plus de 250 salariés.

La mise en place du PEE/PEI peut se faire dans le même accord et les mêmes conditions de représentation du personnel que la participation et/ou l'intéressement ou de manière unilatérale par l'employeur.

Le règlement du PEE/PEI doit être déposé auprès de la direction départementale du travail.

Le PEE/PEI peut être alimenté par :

- les primes de participation et d'intéressement
- les versements volontaires du salarié
- l'abondement de l'entreprise
- les sommes issues d'un compte épargne temps

Le salarié peut effectuer des **versements volontaires** à tout moment dans la limite de 25 % de sa rémunération annuelle brute hors participation (ou de sa rémunération nette imposable à l'IR pour les non-salariés).

L'abondement est une contribution facultative complémentaire de l'entreprise lorsqu'un salarié fait un versement volontaire, y compris l'intéressement et la participation.

Il peut être fixe ou proportionnel ou se limiter à la prise en charge des frais de gestion du plan. Il ne peut excéder la double limite de 3 fois les versements du salarié et 2 769,60 € pour 2010. (le plafond en euros est doublé dans le cadre des PERCO/PERCO-I)

Cas particulier :

L'ES-PL est un produit d'épargne salariale négocié par l'UNAPL et ouvert aux professions libérales qui emploient au moins un salarié (100 au maximum). L'ES-PL recouvre deux volets : un PEI et un PERCO Interentreprises (PERCO-I). Il permet aux professionnels libéraux et à leurs salariés de se constituer une épargne, complétée par un abondement de l'employeur déductible du bénéfice net imposable.

Aucune négociation au sein de l'entreprise n'est nécessaire.



- **Pour l'entreprise :**

L'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable :

- les sommes portées à la réserve spéciale de **participation**.
- les primes versées aux salariés, en application de l'accord d'**intéressement**.
- les sommes versées au titre de l'**abondement**

Pour la participation, cette déduction est rattachée à l'exercice au cours duquel les sommes sont réparties entre les salariés. Pour les primes d'intéressement, la déduction se fait au titre de l'exercice concerné en « charges à payer ».

Ces sommes sont exonérées de cotisations sociales et des différentes taxes assises sur les salaires, à l'exception de la CSG et de la CRDS et du nouveau « forfait social » de 6% instauré par la Loi de financement de la Sécurité Sociale de 2011 qui doivent être précomptées par l'employeur avant de verser les fonds.

De plus, les entreprises qui ajoutent à un accord d'**intéressement** en cours à la date de publication de la loi (le 4 décembre 2008) un avenant modifiant les modalités de calcul de l'intéressement, ou qui concluent un accord d'intéressement entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014 bénéficient d'un **crédit d'impôt (IS ou IR) égal à 20% du montant des primes versées**.

- **Pour le salarié :**

Les sommes perçues au titre des trois dispositifs ne subissent aucune cotisation sociale salariale à l'exception des contributions sociales précomptées par l'entreprise.

S'agissant de la participation et de l'intéressement, le salarié a la possibilité de choisir entre le blocage des sommes ou leur disponibilité immédiate.

Les salariés qui choisissent le déblocage immédiat sont imposés à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Les salariés qui choisissent le blocage des sommes sur un plan d'épargne (PEE/PEI/PERCO/PERCO-I) pendant une période minimale de 5 ans (jusqu'à la retraite pour les PERCO et PERCO-I) bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu sur leurs versements.

Cependant, sans perdre le bénéfice de l'exonération fiscale, il est possible de débloquer ces sommes avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans différents cas limitativement énumérés :

1. **Mariage** du salarié ou **conclusion d'un PACS**
2. **Naissance ou adoption** d'un enfant à partir du troisième

3. **Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS**, lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant mineur.
4. **Invalidité (2eme et 3eme catégorie) du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS**
5. **Décès** du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS;
6. **Rupture du contrat de travail** : licenciement, démission, fin de contrat à durée déterminée, rupture de la période d'essai, départ en retraite ou en préretraite totales
7. **Création ou reprise d'entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS**
8. **Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale** :
9. **Situation de surendettement du salarié**

Dans le cas d'un PERCO/PERCO-I, seuls les cas 4,5,8 et 9 ainsi que l'expiration des droits à chômage du titulaire permettent le déblocage anticipé.

Le salarié peut laisser son épargne investie au-delà de la période de blocage. Il bénéficie alors d'une épargne disponible à tout moment et fiscalement exonérée.

Les produits des sommes placées sur le plan (dividendes, plus-values de cession, avoirs fiscaux et autres revenus) sont également exonérés d'impôt sur le revenu, à condition d'être immédiatement et intégralement réinvestis dans le plan pour la durée restant à courir pour les titres dont ils relèvent.

Lors d'un remboursement total ou partiel, ce dernier n'est soumis qu'aux prélèvements sociaux (12,3 %) sur la différence entre le montant des droits dont le remboursement est demandé et celui des versements effectués sur le plan (y compris l'abondement de l'employeur). Elles sont prélevées par l'employeur ou par l'organisme chargé des droits.

La sortie s'effectue en capital.