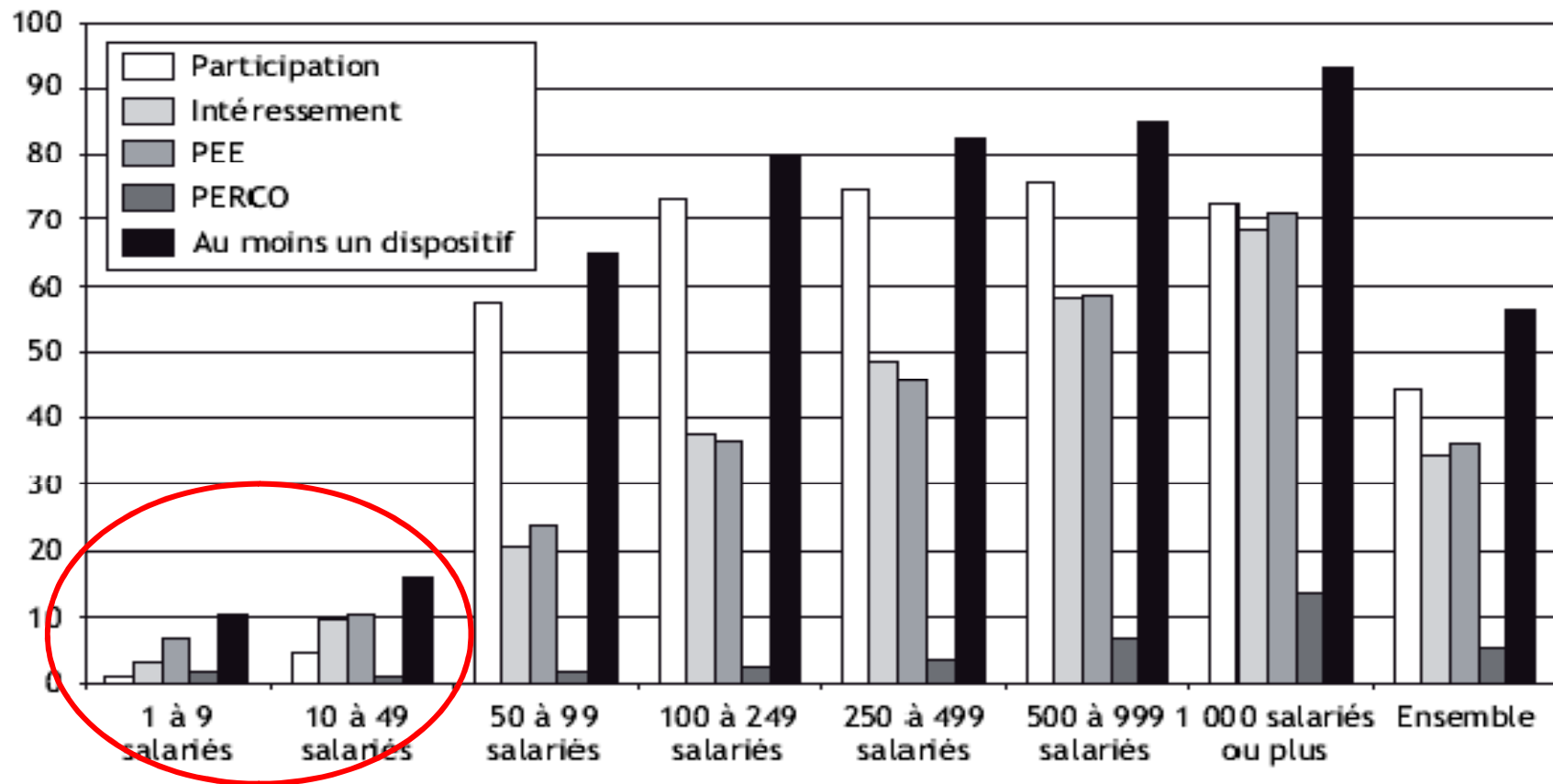


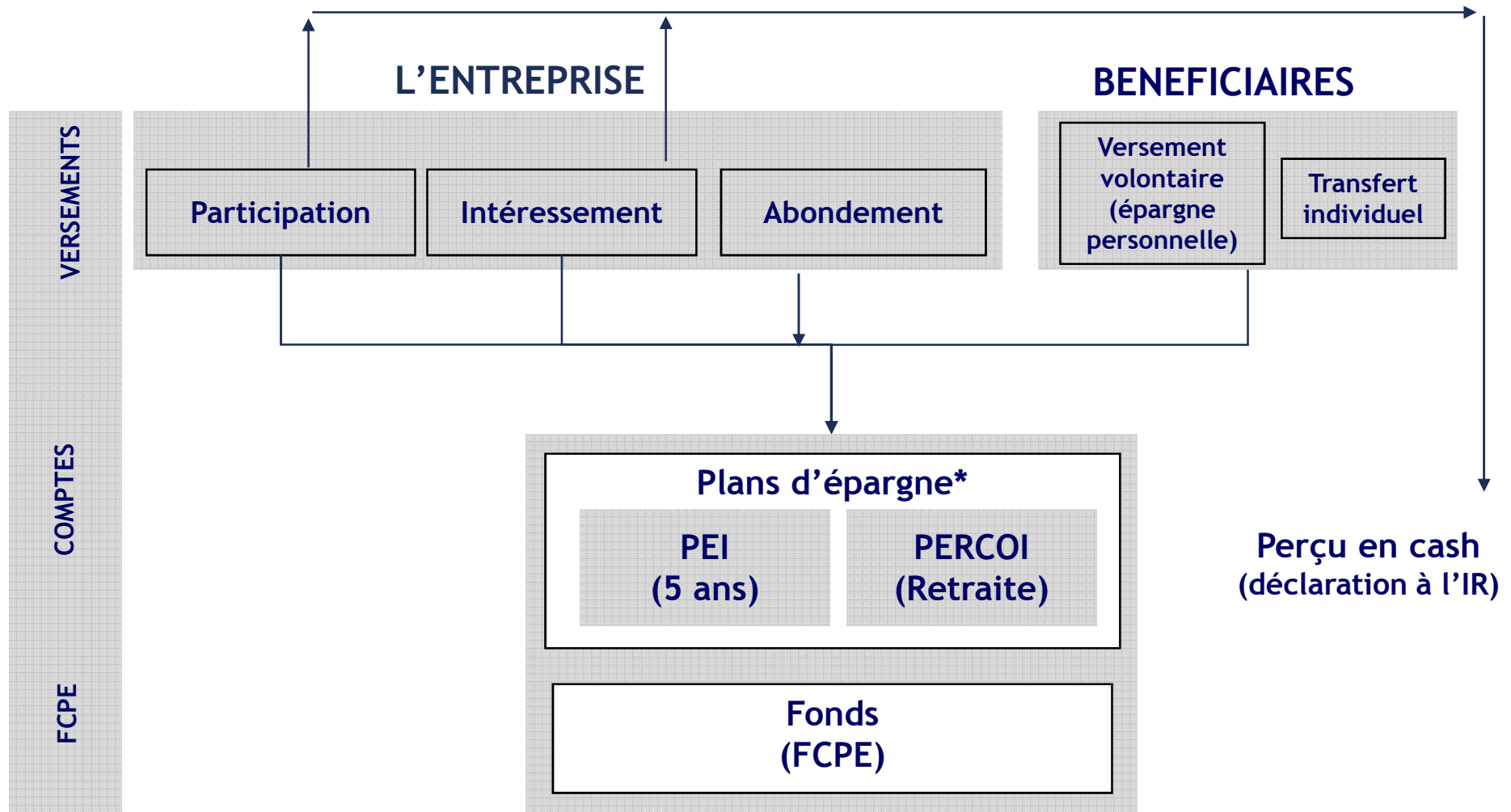
...avec beaucoup de TPE et PME qui ne sont pas équipées...

Proportion de salariés ayant accès à un dispositif
d'épargne salariale en 2006

En pourcentage du nombre de salariés



Panorama des dispositifs d'épargne salariale



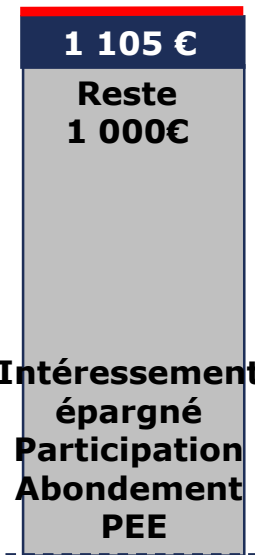
* Versement Maximum 25% de la rémunération annuelle brute, N-1 pour le TNS (hors participation ou transfert de Plans)

L'efficacité sociale et fiscale de l'épargne salariale

**Avant application
du Crédit d'IS
loi de décembre 2008**

**Pour un coût
identique
entreprise
de 1000 €**

**Pour un gain
identique
salarié
de 1000€**



Taux d'efficacité

48%

77%

90%

Explications en page 4

Hypothèses prudentes de charges patronales 40%, de charges salariales 15%, de TMIRPP 14%, et en nouvelle taxe 2% contribution entreprise

L'entreprise donne 1000 € à un salarié.

Pour cela elle a trois options :

- 1) Soit elle donne cette somme sous forme de salaire
- 2) Soit elle verse cette somme sous forme d'intéressement
- 3) Soit elle la verse sous forme d'intéressement que le salarié épargne dans un PEE (Plan Epargne Entreprise)

Suivant le choix pour lequel l'entreprise a opté, le salarié ne percevra pas la même somme, soit en l'espèce 1000 €.

1) Cas où l'entreprise décide de verser ces 1000 € sous forme de salaire :

Le salarié percevra seulement 475 € après imputation de l'impôt sur le revenu, des prélèvements sociaux et des charges sociales.

2) Cas où l'entreprise décide de verser cette somme sous forme d'intéressement :

Nous remarquons une nette amélioration, en effet le salarié percevra ici la somme de 777 €, cela s'explique par le fait que l'intéressement est exonéré de charges sociales.

3) Cas où l'entreprise décide de verser cette somme sous forme d'intéressement que le salarié place dans un Plan Epargne Entreprise :

Le salarié percevra 904 € étant donné que l'intéressement épargné au sein d'un PEE ne supporte ni l'impôt sur le revenu, ni les charges sociales.

En parallèle, voyons le coût entreprise :

Une entreprise qui choisit de donner 1000 € à un salarié en dépense 2266 € si celle-ci lui donne cette somme sous forme d'un salaire.

Cependant, si elle choisit de verser cette même somme sous forme d'intéressement qui sera épargné dans un PEE, le coût pour l'entreprise n'est plus que de 1105 €.

Des montants en jeu très importants

L'abondement* : prime à l'épargne

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

- PEI : **8% du PASS** par an et par bénéficiaire (2 745 € en 2009)
- PERCOI : **16% du PASS** par an et par bénéficiaire (5 489 € en 2009)

L'intéressement* : prime à la performance

Contribue à améliorer l'efficacité de l'entreprise par **réalisation d'objectifs communs**

Prime exonérée de charges et, si épargnée dans un Plan, exonérée d'IR.

- Plafond individuel : **½ PASS** soit **17 154 €** en 2009
- Plafond global : 20% de la rémunération brute globale

La participation* : prime au résultat

Partage du résultat de l'entreprise. Obligatoire si + de 50 salariés

Prime exonérée de charges et, si épargnée dans un Plan, exonérée d'IR.

- Plafond individuel : **¾ du PASS** soit **25 731 €** en 2009
- Plafond global : 50% du résultat

Rappel : ce sont des mécanismes collectifs

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

* Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs sont éligibles sous conditions

Une épargne souple : les cas de déblocages

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 par les ayants-droits pour éviter la taxation des plus-values
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓	À tout moment



Un cas ne peut permettre qu'un déblocage

Les caractéristiques des enveloppes d'épargne

	PEE / PEI	PERCO / PERCOI
Conditions de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • Unilatérale pour le PEE (dans les entreprises < 50 salariés) négociée au-delà • Négociée par ratification aux 2/3 des salariés pour le PEI et le PERCOI 	
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	
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	

NB : Les primes ne doivent pas remplacer un élément constitutif du salaire : principe de la non substitution au salaire

L'abondement : un versement complémentaire fait par l'entreprise lorsque le bénéficiaire verse dans un Plan

Objectifs	Accompagnement de l'entreprise à l'effort d'épargne du bénéficiaire L'entreprise verse un complément lorsque le bénéficiaire verse
Conditions de mise en place	Facultatif et possible dans tout type d'entreprise possédant un plan d'épargne collectif, il ne peut ni individualiser ni exclure des collaborateurs
Bénéficiaires	Tous les salariés avec condition d'ancienneté maximum de 3 mois, les mandataires des entreprises de 1 à 250 salariés et leurs conjoints collaborateurs et associés.
Plafonds et règles d'abondement	<ul style="list-style-type: none"> • PEI : 300% plafonné à 8 % d'un PASS (sur versements personnels dont l'intéressement) • PERCOI : 300% plafonné à 16 % d'un PASS (sur versements personnels dont l'intéressement, et sur la participation)
Exonérations	Il est exonéré de charges sociales et d'impôts sur les sociétés et sur les revenus (hors CSG/ CRDS)
Versements	Versements facultatifs (sauf participation) dans les plans d'épargne Plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel N-1.
Périodicité	Il se calcule sur l'année civile quelle que soit la date de clôture des comptes de l'entreprise, et peut se changer d'une année sur l'autre

NB : L'abondement, l'intéressement ne doivent pas remplacer un élément constitutif du salaire, c'est le principe de la non substitution au salaire

Comment moduler et piloter l'abondement ?

- ▶ Les règles d'attribution de l'abondement sont déterminées par le règlement de Plan
 - Elles ne peuvent pas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération, ni en fonction de collègues
 - La formule de calcul peut en revanche prévoir une modulation en fonction du montant du versement, de la nature du versement (intéressement, versement volontaire, du choix de l'investissement réalisé, période de versement, etc...)
 - La règle d'abondement est pilotée par l'entreprise et peut être modifiée d'une année sur l'autre*

- ▶ Les règles les plus fréquentes
 - de 0 à 300% avec un plafond jusqu'à 8% et 16% du PASS,
 - ou par tranche de versement,
 - ou en fonction de l'ancienneté

- ▶ Option de versement possible :
 - le versement volontaire peut être plafonné en % de la rémunération annuelle brute et dans la limite de 25% (permet de fixer les limites du budget abondement)

* Révisée à la baisse = prise en compte à compter du 1^{er} janvier de l'année qui suit

**Exemple 1 : Optimisation pour Mr Gérant Majoritaire et Mme Conjointe Salariée
avec un abondement à 300% au plafond pour le PEI et le PERCOI**

Flux	Monsieur (gérant TNS)	Madame (salariée)	TOTAL
Versements volontaires	PEI : 915 € PERCOI : 1 830 €	PEI : 915 € PERCOI : 1 830 €	
Plans d'épargne (abondement)	PEI : 2 745 € PERCOI : 5 489 €	PEI : 2 745 € PERCOI : 5 489 €	PEI : 5 490 € PERCOI : 10 978 €
Montant total annuel	10 979 €	10 979 €	21 958 €

Montant total versé sur les plans d'épargne chaque année :
21 958 €

(dont 16 468 € sortis de l'entreprise hors charges et hors impôts*)

* Bruts de CSG/CRDS, contribution de 2% et de taxe pour les Fonds de Réserve de Retraite sur l'abondement PERCO(I) > à 2 300 €

L'intéressement

→ Accord valable 3 ans, négocié avec les salariés, et déposé auprès de la DDTEFP

Les 3 étapes « clé »	<ul style="list-style-type: none">▪ Objectif aléatoire à déterminer (exemple : +5% du CA)▪ Formule de calcul de l'enveloppe d'Intéressement (exemple : 5% du RN)▪ Répartition de l'enveloppe vers les bénéficiaires
Modalités de répartition entre les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">▪ soit uniformément▪ soit proportionnellement à la rémunération : celle du chef d'entreprise plafonnée à celle du collaborateur salarié le mieux payé▪ soit proportionnellement à la durée de présence▪ soit en fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères
Régime fiscal et social	<p>Entreprise : déductible de l'IS ou de l'IR</p> <p>Bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ exonéré de charges sociales mais assujetti aux prélèvements sociaux▪ exonéré d'impôt sur le revenu si versé dans un plan d'épargne,▪ assujetti à l'impôt sur le revenu si perçu immédiatement

Les 5 points clés à définir avec l'entreprise

1. Rechercher les objectifs de l'entreprise à cette mise en place
2. Déterminer le budget global à ne pas dépasser sur les 3 ans
3. Définir le seuil de déclenchement respectant l'aléa sur les 3 ans
4. Fixer la formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement
5. Choisir un mode de répartition entre les bénéficiaires

Les principales évolutions réglementaires sur la participation

Loi en faveur des revenus du Travail du 3 décembre 2008

- ▶ Le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associés deviennent éligibles :
 - Sur la totalité de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - Sur la part de participation excédent le minimum légal dans les entreprises jusqu'à 250 salariés
- ▶ Elle peut devenir liquide :
 - Principe : blocage 5 ans par défaut, (contrairement à l'intéressement qui est versé par défaut), avec choix individuel de percevoir immédiatement tout ou partie
 - Si perception immédiate : à déclarer dans le revenu personnel de l'année
 - La participation à formule dérogatoire, si prévu dans l'accord : possibilité de percevoir tout ou partie immédiatement, ou blocage 5 ans
 - La participation versée dans un plan d'épargne ne compte pas dans le plafond annuel maximal de versement volontaire de 25% de la rémunération annuelle brute
- ▶ Elle peut être abondée dans le PEE/PEI
 - En cas de choix individuel d'épargne de la participation dans le PEE/PEI, l'entreprise peut prévoir un abondement

Les principales évolutions réglementaires sur l'intéressement

Loi en faveur des revenus du Travail du 3 décembre 2008

- ▶ 20% de crédit d'Impôt sur l'intéressement :
 - Crédit imputable sur l'IS ou sur l'IR du TNS
 - Payé en cash s'il excède l'impôt dû

- ▶ Crédit d'impôt qui s'applique dès promulgation de la loi sur :
 - 100% des sommes versées pour les nouveaux accords déposés jusqu'en 2014
 - La différence entre les primes versées et :
 - La moyenne des primes versées au titre de l'accord précédent en cas de renouvellement
 - La moyenne des primes versées au titre de l'accord en vigueur en cas d'avenant de modification
 - une prime exceptionnelle d'intéressement jusqu'à 1 500€ / salarié la première année d'application de l'accord ou de l'avenant, et versée jusqu'au 30 septembre 2009

- ▶ Les chefs d'entreprises sont éligibles jusqu'à 250 salariés au lieu de 100
- ▶ Reconduction tacite de l'accord au bout des 3 ans

Nouvelles taxes sociales et nouveaux plafonds 2009

- ▶ Loi de financement de la Sécurité Sociale : taxation à hauteur de 2 % sur les flux de Participation, d'Intéressement et d'Abondement
 - À la charge de l'employeur
 - Applicable à compter du 01/01/09

- ▶ Loi sur le Revenu de Solidarité Active (RSA)
 - Nouveau prélèvement de 1,1% sur les plus-values réalisées dans les plans d'épargne au titre du revenu de solidarité active (RSA), qui s'ajoute à la CSG/CRDS et autres prélèvements sociaux de 11%
 - Total des taxes prélevées sur les plus-values des placements : 12,1%

- ▶ NB : le nouveau Plafond de la Sécurité Sociale en 2009 est de 34 308 €

Mécanisme	Nouveaux plafonds individuels en 2009
Abondement PEE	8% du PASS, soit : 2 744,64 €
Abondement PERCO	16% du PASS soit : 5 489,28 €
Intéressement	50% du PASS, soit : 17 154 €
Participation	75% du PASS, soit : 25 731 €

Ce qui a changé...

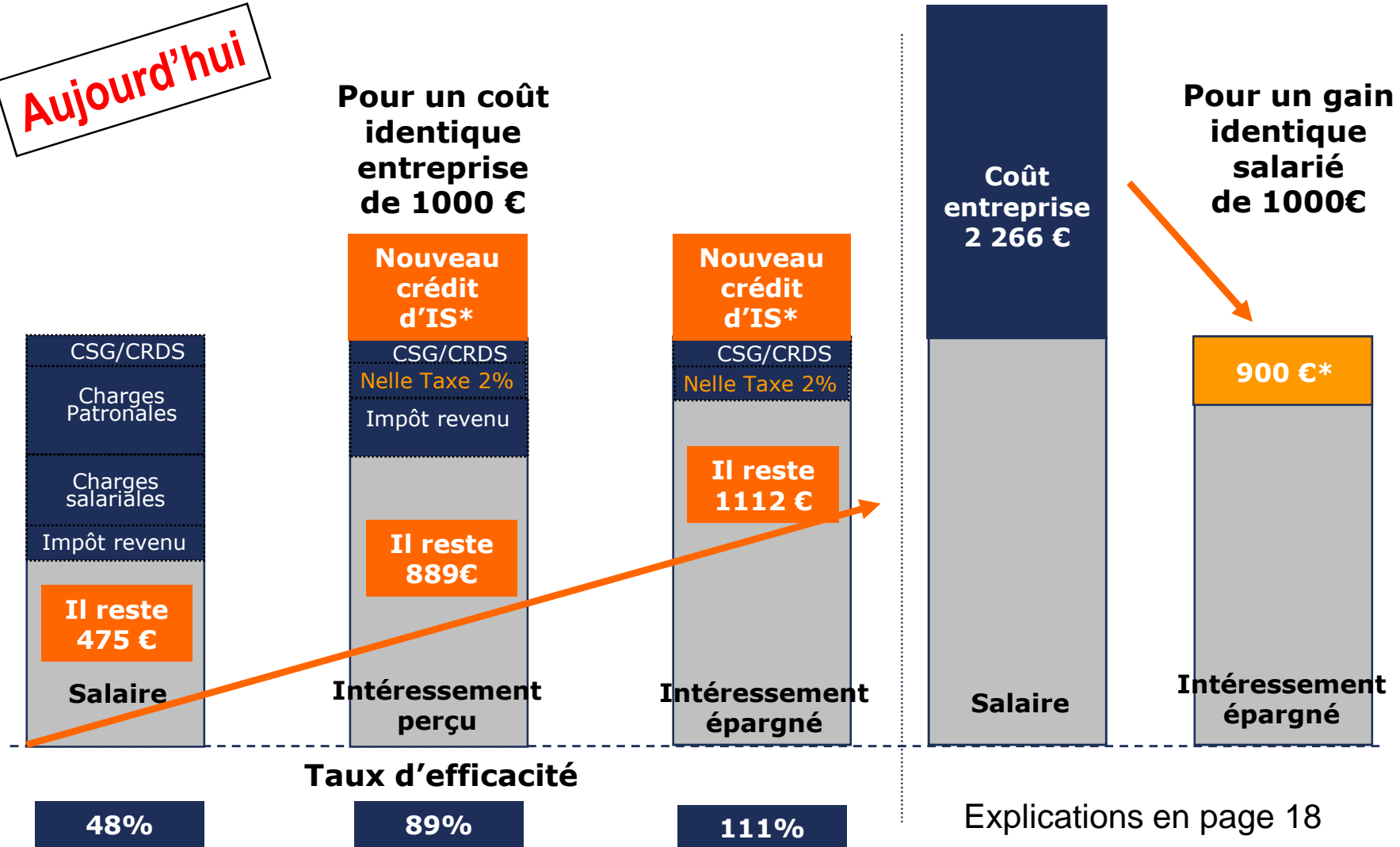
- ▶ Pour « *doper l'intéressement* », le gouvernement a décidé d'inciter fiscalement les entreprises à distribuer davantage à leurs salariés.
- ▶ La nouvelle loi instaure ainsi un crédit d'impôt de 20% du montant total des primes distribuées par les entreprises qui concluront leur premier accord d'intéressement avant le 31 décembre 2014.
- ▶ Une ristourne fiscale de 20% de la progression des nouvelles primes est aussi prévue pour les sociétés qui négocieront un avenant à leur accord d'intéressement avant cette date.



Crédit d'impôt gagnant - gagnant

L'efficacité sociale et fiscale grâce au crédit d'impôt de l'intéressement

Aujourd'hui



* Loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008

Hypothèses prudentes de charges patronales 40%, de charges salariales 15%, de TMIRPP 14%

L'entreprise donne 1000 € à un salarié.

Pour cela elle a trois options :

- 1) Soit elle donne cette somme sous forme de salaire
- 2) Soit elle verse cette somme sous forme d'intéressement
- 3) Soit elle la verse sous forme d'intéressement que le salarié épargne dans un PEE (Plan Epargne Entreprise)

Suivant le choix pour lequel l'entreprise a opté, le salarié ne percevra pas la même somme, soit en l'espèce 1000 €.

1) Cas où l'entreprise décide de verser ces 1000 € sous forme de salaire :

Le salarié percevra seulement 475 € après imputation de l'impôt sur le revenu, des prélèvements sociaux et des charges sociales.

2) Cas où l'entreprise décide de verser cette somme sous forme d'intéressement :

Nous remarquons un changement, en effet le salarié percevra ici la somme de 889 €, cela s'explique par le fait que l'intéressement est exonéré de charges sociales.

De plus l'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt.

3) Cas où l'entreprise décide de verser cette somme sous forme d'intéressement que le salarié place dans un Plan Epargne Entreprise :

Le salarié percevra sa prime entièrement étant donné que l'intéressement épargné au sein d'un PEE ne supporte ni l'impôt sur le revenu, ni les charges sociales, mais l'entreprise bénéficie aussi d'un crédit d'impôt comme nous l'avons expliqué précédemment.

En parallèle, voyons le coût entreprise :

Une entreprise qui choisit de donner 1000 € à un salarié en dépense 2266 € si celle-ci lui donne cette somme sous forme d'un salaire.

Cependant, si elle choisit de verser cette même somme sous forme d'intéressement qui sera épargné dans un PEE, le coût pour l'entreprise n'est plus que de 900 € grâce au crédit d'impôt