Épargne salariale

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Conseil Supérieur

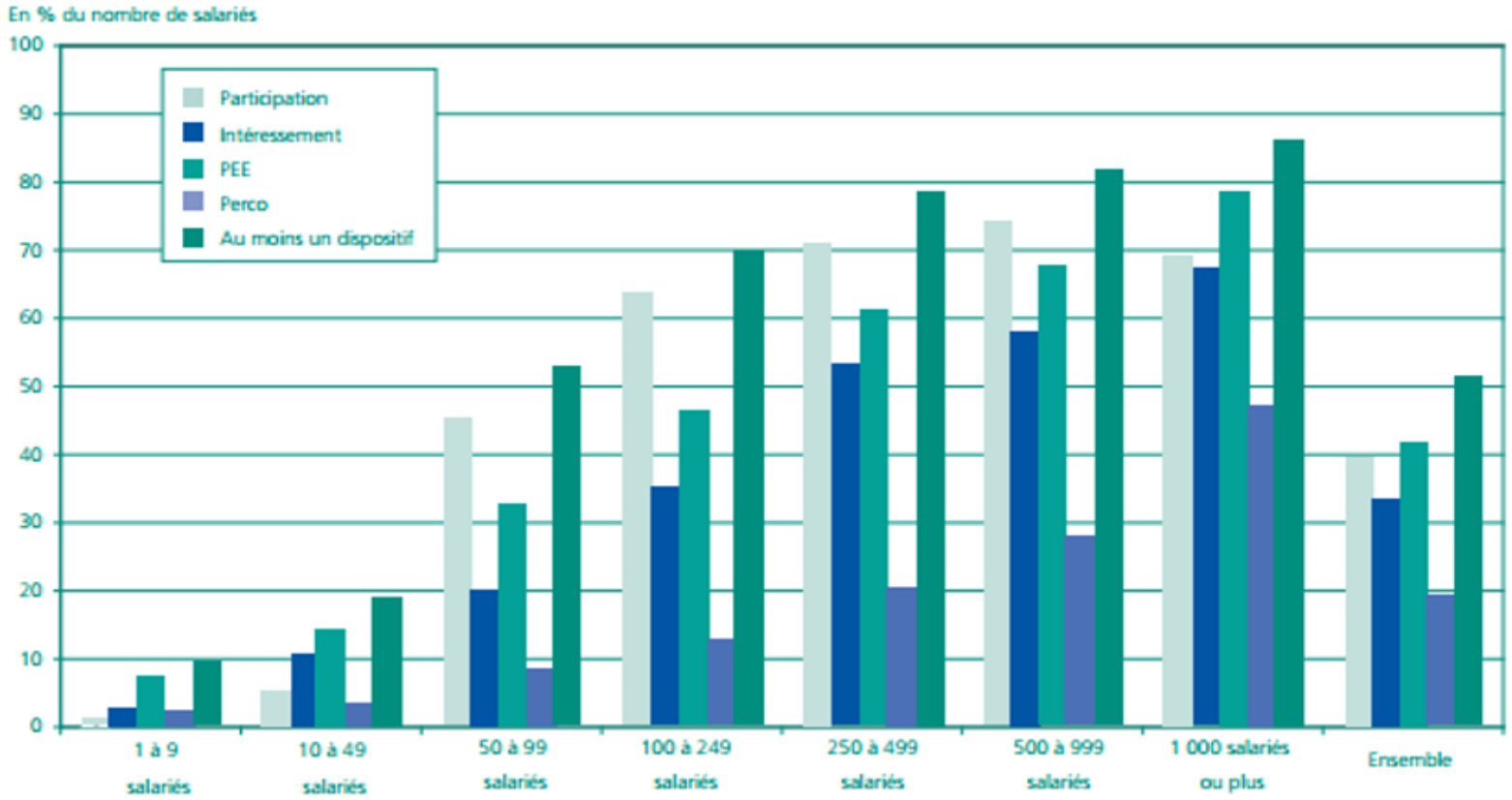
Qu’est-ce que l’épargne salariale ?

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Les principaux dispositifs sont :

- L’intéressement
  - Consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance de l'entreprise
- La participation
  - Consiste à verser à chaque salarié une somme représentant une quote-part des bénéfices de l’entreprise
- Les plans d’épargne salariale
  - Alimentés par les versements volontaires des salariés. L’employeur peut compléter ces versements (abondement)

L’épargne salariale et les TPE/PME

Les dispositifs d’épargne salariale sont peu développés dans les TPE/PME



Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2014

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Conseil Supérieur

L’épargne salariale et les TPE/PME

Les principales raisons de ce faible attrait pour l’épargne salariale

- Le caractère collectif de ce type de rémunération
  - Tous les salariés de l’entreprise doivent bénéficier du dispositif mis en place
- La hausse progressive du forfait social ces dernières années, dont le taux était passé à 20 %
- Le formalisme de mise en œuvre, qui peut effrayer

Les atouts de l'épargne salariale

Et pourtant… l'épargne salariale et ses différents outils (abondement / intéressement / participation) offrent un cadre exceptionnel pour l'optimisation des rémunérations collectives dans les TPE/PME

- Un outil de fidélisation et de motivation des salariés
- Des avantages fiscaux et sociaux, pour l'employeur comme pour le salarié
- La suppression du forfait social pour certaines entreprises
- La possibilité d'en faire bénéficier le chef d'entreprise ou le dirigeant ainsi que son conjoint collaborateur ou associé

Suppression du forfait social au 1er janvier 2019

Suppression du forfait social pour certaines entreprises

- Suppression du forfait social sur les abondements PEE/PERCO, les primes d'intéressement et de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Extension de la suppression du forfait social pour les primes d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés

L’épargne salariale et le chef d’entreprise

Le chef d’entreprise et son conjoint peuvent bénéficier des dispositifs d’épargne salariale mis en place dans l’entreprise

- Sont visés les travailleurs indépendants, les dirigeants assimilés de sociétés (présidents, directeurs généraux, gérants minoritaires ou membres du directoire) ainsi que les dirigeants relevant de l’article 62 du CGI (gérant majoritaire)
- Le conjoint doit être conjoint collaborateur ou associé
- Le projet de loi Pacte prévoit d’élargir le dispositif aux personnes liées au dirigeant par un Pacs

Une condition d’effectif doit être respectée (au moins 1 salarié et jusqu’à 250 salariés)

L’épargne salariale et le chef d’entreprise

Un outil d’optimisation de la rémunération du chef d’entreprise

- Il peut profiter au chef d’entreprise qui en remplit les conditions et en accepte les contraintes (caractère collectif)
- Rien n’interdit que le conjoint du dirigeant ou du chef d’entreprise soit l’unique salarié de l’entreprise, même à temps partiel
  - Sous réserve qu’il y ait un lien de subordination

Principales caractéristiques de la participation et de l'intéressement

<table>
<tr><th></th><th>Participation</th><th>Intéressement</th></tr>
<tr><td>Caractère obligatoire ou facultatif</td><td>Obligatoire pour les entreprises ≥ 50 salariés</td><td>Facultatif</td></tr>
<tr><td>Bénéficiaires</td><td colspan="2">• Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (possibilité de prévoir une condition d'ancienneté d'au maximum 3 mois)
• Entreprises de 1 à 250 salariés : les travailleurs indépendants, les dirigeants de sociétés (assimilés salariés et article 62) et leurs conjoints (collaborateurs ou associés), si l'accord le prévoit et à certaines conditions</td></tr>
<tr><td>Mise en place</td><td colspan="2">• Accord ratifié par les 2/3 du personnel
• Accord conclu au sein du CSE (comité social et économique) ou du CE (comité d'entreprise) à la majorité des représentants du personnel
• Accord collectif
• Accord entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Calcul du montant global</td><td colspan="2">Caractère aléatoire</td></tr>
<tr><td>Formule légale
Possibilité d'y déroger à condition que le résultat soit plus favorable pour les salariés</td><td>Modalités de calcul (montant, objectifs...) définies par l'accord</td></tr>
<tr><td>Versements au salarié</td><td colspan="2">Versement d'une prime collective avec un mode de répartition :
- Soit uniforme
- Soit proportionnelle au salaire (limité 4 PASS) et/ou au temps de présence
- Soit combinée entre ces différents critères</td></tr>
</table>

Principales caractéristiques des plans d'épargne salariale

	PEE	PERCO
Caractère obligatoire ou facultatif	Obligatoire s'il existe un accord de participation (entreprises ≥ 50 salariés)	Facultatif
Bénéficiaires	• Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (possibilité de prévoir une condition d'ancienneté d'au maximum 3 mois) • Entreprises de 1 à 250 salariés : de plein droit pour les travailleurs indépendants, les dirigeants de sociétés (assimilés salariés et article 62) et leurs conjoints (collaborateurs ou associés)	
Mise en place	• Accord avec le personnel (négociation obligatoire en présence d'un délégué syndical, d'un CSE ou d'un CE) • À l'initiative de l'entreprise	
Alimentation	Aide de l'employeur obligatoire : au minimum, prise en charge des frais de tenue de compte-conservation	Aide de l'employeur non requise
	• Versements volontaires du salarié (participation, intéressement, compte épargne temps ou jours de repos non pris, etc.) dans certaines limites • Possibilité pour l'employeur de compléter les versements du salarié dans certaines limites	• Versements volontaires du salarié (participation, intéressement, compte épargne temps ou jours de repos non pris, etc.) dans certaines limites • Possibilité pour l'employeur d'effectuer des versements collectifs, exonérés de charges sociales et d'impôt dans certaines conditions et limites

Le régime social et fiscal de l'épargne salariale

	PEE / PERCO	Intéressement	Participation
Régime social *	**Pour l'entreprise :** Forfait social à 20 % (16 % sur certains PERCO) Supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés à compter du 1er janvier 2019 **Pour les bénéficiaires :** CSG/CRDS à 9,70 %	**Pour l'entreprise :** Forfait social à 20 % (ramené à 8 % pour une durée de 6 ans pour les nouveaux accords dans les entreprises de – 50 salariés) Supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés à compter du 1er janvier 2019 (moins de 250 salariés pour l'intéressement) **Pour les bénéficiaires :** CSG/CRDS à 9,70 %	
Régime fiscal *	**Pour l'entreprise :** Déductible du résultat imposable **Pour les bénéficiaires :** Exonération d'impôt sur le revenu si les sommes sont récupérées dans un des cas de sortie prévus par la loi	**Pour l'entreprise :** Déductible du revenu imposable **Pour les bénéficiaires :** Soumise à l'impôt sur le revenu si perçue immédiatement Exonérée d'IR si placée sur un PEE/PERCO et récupérée dans un des cas de sortie prévus par la loi	

*** Les exonérations fiscales et sociales sont soumises à des plafonds**

Les plafonds applicables en matière d'épargne salariale

Plafond individuel de participation : 75 % du PASS (soit 30 393 € en 2019)

Plafond d'intéressement

- **Plafond individuel : 50 % du PASS (soit 20 262 € en 2019)**
  - Le projet de loi Pacte prévoit de rehausser ce seuil à 75 % du PASS, comme pour la participation
- **Plafond global (versement par l'entreprise) : 20 % de la masse salariale brute**

Plafond légal d'abondement par an et par salarié :

- **300 % des versements du salarié**
  - Ces derniers ne pouvant excéder 25 % de la rémunération ou 25 % du PASS à défaut de rémunération (soit 10 131 € en 2019)
- **Et**
  - Pour le PEE : 8 % du PASS (soit 3 241,92 € en 2019)
    - En cas d'abondement majoré de 80 % (salarié qui acquiert des titres de l'entreprise qui l'emploie) : 5 835,45 € en 2019
  - Pour le PERCO : 16 % du PASS (soit 6 483,84 € en 2019)
  - Les plafonds PEE et PERCO sont cumulables

Quelques mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne salariale

Le plafond individuel de la prime d'intéressement passe de 50 % à 75 % du PASS

- Alignement avec l'accord de participation

Le partenaire de PACS, associé ou conjoint collaborateur de l'entreprise, bénéficiera également de l'épargne salariale (intéressement / participation / abondements)

Extension du taux réduit de forfait social à 16 % à davantage de PERCO

Modification des modalités de calcul du seuil de 50 salariés en matière de participation

- Et mise en place d'un mécanisme pour éviter l'effet de seuil : condition de franchissement du seuil pendant cinq années consécutives