

L'ÉPARGNE SALARIALE

Définition

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs permettant aux salariés d'être associés aux performances de leur entreprise et de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

3 procédés juridiques et financiers différents sont réunis sous le terme d'épargne salariale: l'**intéressement**, la **participation** et les **plans d'épargne salariale** tels le plan épargne entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprise (PEI), le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO),...

L'intéressement

Il est facultatif et ouvert à toutes les entreprises. Par l'intéressement, les employés sont associés aux résultats et performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement peut être mis en place par toute entreprise, quels que soient sa taille, son secteur d'activité et sa forme juridique.

La conclusion de l'accord est faite avec les délégués syndicaux, le comité d'entreprise et nécessite l'approbation des 2/3 du personnel.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'accord d'intéressement sont les salariés qui se sont vu proposer le régime d'intéressement. L'accord d'intéressement peut cependant exiger une condition d'ancienneté du salarié dans l'entreprise d'au moins trois mois.

La loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 a élargit le champ des bénéficiaires des accords d'intéressement au chef d'entreprise et à son conjoint (si celui ci a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) ; cette extension ne peut se faire que si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 salarié et au plus de 100 salariés.

Selon la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008, les dirigeants sociaux tels les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du Directoire peuvent avoir accès au dispositif d'intéressement. Cette extension concerne les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés.

Calcul

Les parties contractantes sont libres dans la définition de la formule de calcul de la somme à répartir. 2 modes peuvent être retenus:

- intéressement lié aux résultats de l'entreprise: les indicateurs comptables ou financiers servent de référence pour mesurer la rentabilité de l'entreprise tels le bénéfice fiscal ou comptable

- intéressement lié aux performances de l'entreprise tels l'atteinte des objectifs ou l'amélioration de la productivité

Répartition

La répartition de l'intéressement entre les salariés est fixée dans l'accord. Le caractère collectif de l'accord d'intéressement suppose que tous les salariés sont concernés. Plusieurs modes de répartition du montant alloué à l'intéressement sont possibles:

- les primes d'intéressement sont identiques pour tout le personnel, il s'agit de diviser le montant global entre les salariés bénéficiaires,
- la prise en compte des salaires: la notion de salaire utilisée (but, net, prime, ...) doit être indiquée dans l'accord,
- la prise en compte de la durée de présence au cours de l'exercice.

L'accord peut prévoir la combinaison de ces deux derniers critères dans le calcul.

Versement de l'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles pour les salariés. L'accord fixe la période de versement des primes d'intéressement. Le versement est en général annuel mais, dans le cas d'une prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise, il peut être trimestriel ou semestriel. Toutefois, la prime d'intéressement versée à chaque salarié est plafonnée à la moitié du plafond annuel de Sécurité Sociale, soit 17 154 € en 2009 (Pour 2009, le plafond annuel de sécurité sociale est égal à 34 308 €).

Départ du salarié

En cas de départ du salarié qui peut être une démission, un licenciement ou départ en retraite, son droit à la prime d'intéressement n'est pas remis en cause. Les sommes issues de l'intéressement doivent être versées au salarié au moment de leur calcul. Si le calcul et la répartition ont lieu après la cessation du contrat de travail, la remise des sommes lui est donnée ultérieurement.

Fiscalité

Si les sommes versées à l'intéressement ne sont pas mises dans un plan d'épargne salariale, dans les 15 jours suivant leur versement, elles sont imposables de l'impôt sur le revenu.

Les capitaux investis dans un plan d'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu. A l'issue de la période d'indisponibilité, les sommes et les intérêts dégagés par les placements sont exonérés d'impôt si les capitaux ont été bloqués pendant 5 ans. Des accords peuvent prévoir la possibilité de retrait des sommes à 3 ans, dans ce cas les sommes retirées sont imposées à 50%.

Dans tous les cas, les plus values et les gains financiers sont passibles des prélèvements sociaux (CSG et CRDS) à hauteur de 11%.

Pour l'entreprise, dans le calcul de l'impôt sur les sociétés, l'intéressement vient en déduction des bénéfices imposables. Il est aussi exonéré de la taxe sur les salaires, de la taxe sur la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage et de la taxe sur la construction.

La participation

La participation est obligatoire dans les entreprises employant 50 salariés et plus, elle est facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés. Chaque année, une somme liée aux bénéfices réalisés est donnée aux salariés.

Bénéficiaires

Tous employés CDD ou CDI ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

L'accord de participation

Il peut être conclu:

- soit entre le chef de l'entreprise et le comité d'entreprise
- soit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales dans le cadre d'une convention collective
- soit par le vote à la majorité des 2/3 du personnel

Calcul

L'accord définit la formule de calcul de la réserve spéciale de participation qui peut être la formule légale :

Participation = $1/2 \times (\text{Bénéfice après déduction impôt} - 5\% \text{ Capitaux Propres}) \times (\text{Salaire} / \text{Valeur ajoutée})$

Ou une autre formule à la convenance de l'entreprise mais qui ne désavantage pas les salariés.

Utilisation

Les accords de participation fixent les modes de placement des sommes portées à la réserve de participation qui peuvent être:

- l'attribution aux salariés d'actions en entreprise,
- l'attribution aux salariés d'un droit de créance sur l'entreprise,
- les placements sur le marché financier en dehors de l'entreprise : SICAV,...

Fin du blocage de la participation

A partir de 2009, les salariés ont le choix de retirer les sommes issues de la participation ou de les laisser en compte pendant 5 ans ou plus.

Le blocage automatique de la participation pendant 5 ans n'est plus obligatoire selon l'article 4 de la loi en faveur des revenus du travail adoptée le 3 décembre 2008.

Le bénéficiaire pourra donc choisir chaque année (à partir de la participation 2009) soit de percevoir immédiatement sa participation, soit de la laisser bloquée sur le plan d'épargne salariale pour une durée minimale de 5 ans.

Un délai de 15 jours est donné aux salariés de formuler leur choix entre le retrait ou le blocage. Faute de réponse, les sommes versées au titre de la participation seront automatiquement bloquées. Pour obtenir le versement des fonds bloqués, il faut attendre le délai de 5 ans ou justifier d'un des cas de déblocage anticipé.

Cas de déblocage anticipé

Les cas diffèrent selon la nature du support qui accueille la participation.

- PEE ou PEI: acquisition ou agrandissement de la résidence principale, cessation du contrat de travail, mariage du bénéficiaire, naissance ou adoption à partir du 3ème enfant et suivant, divorce avec garde d'un enfant, décès du bénéficiaire ou conjoint, invalidité du bénéficiaire, conjoint ou enfant, création ou reprise d'entreprise.
- PERCO, plan d'épargne retraite collectif. Les cas de déblocage sont plus restreints : acquisition ou remise en état de la résidence principale, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, décès du bénéficiaire ou conjoint, invalidité du bénéficiaire, conjoint ou enfant et surendettement.

Fiscalité

Pour les retraits immédiats, les sommes sont assujetties à l'Impôt sur le revenu au titre de l'année de leur versement. Si le salarié a choisi d'affecter les sommes à son PEE (bloqué 5 ans) ou à son PERCO (bloqué jusqu'au départ à la retraite), les sommes restent exonérées de l'IR. Mais les sommes sont soumises à la CSG et de la CRDS.

Des mesures ont été prises pour inciter les salariés à alimenter leur PERCO. Le versement des participations ouvrira droit à un abondement de l'employeur (le même que pour le PEE).

Pour l'employeur, les sommes de la réserve de participation sont exonérées de la taxe sur les salaires, des cotisations sociales et patronales. De plus, les sommes sont déductibles de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.

Les plans d'épargne salariale

Le Plan Epargne Interentreprises

Le PEI permet aux salariés de petites entreprises d'accéder à l'épargne salariale.

Il est facultatif et peut être mis en place par toutes les entreprises et concerne tous les salariés.

Le PEI permet aux très petites entreprises juridiquement indépendantes, mais économiquement ou géographiquement liées, de se grouper pour mettre en place un PEI. Ce PEI se veut un équivalent du PEE pour les entreprises plus importantes. Le PEI

visé à permettre aux TPE de partager les coûts de mise en place d'un PEE qui seraient trop importants pour chaque entreprises prise individuellement. Il permet donc aux salariés de se constituer une épargne grâce à un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises, négocié au niveau géographique ou au niveau d'un branche professionnelle.

L'employeur, son conjoint (ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé) peuvent bénéficier du PEI si l'effectif de son entreprise est compris entre 1 et 100 salariés. Les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent aussi bénéficier des dispositions de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés.

Mise en place du PEI

Le PEI est mis en place suite à un accord collectif ; accord négocié avec le Comité d'Entreprise de chaque entreprise. A défaut de comité, la conclusion de l'accord doit recevoir l'approbation des 2/3 du personnel de chaque entreprise.

L'information des salariés doit être faite sur l'existence de cet accord, les moyens d'information sont stipulés dans l'accord lui-même.

Pour bénéficier du PEI, une ancienneté minimale des employés de 3 mois peut être exigée par l'accord.

Origine des fonds du PEI

Les sommes du PEI proviennent :

- des versements volontaires des salariés ; ces versements ne peuvent être supérieurs à 25 % de leur revenu annuel brut. Pour l'employeur participant individuellement, les versements sont constitués par ses revenus professionnels (ensemble de ses revenus provenant de ses activités professionnelles) soumis à l'impôt sur le revenu.
- de l'intéressement et de la participation.
- de l'abondement de l'employeur qui ne peut être supérieur à 2 300 € par an et par personne. Le montant de cet abondement doit en outre ne pas dépasser le triple des sommes versées par le salarié sur le PEI .
- le transfert des sommes provenant d'un PEE ou d'un PEI qui ne sont pas clôturés (dont les sommes sont bloquées, n'atteignant pas 5 ans) dans une ancienne entreprise.

Utilisation des sommes

Les sommes versées sur le PEI permettent de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Ces sommes peuvent être investies dans l'achat de parts dans des fonds communs de placement d'entreprise, l'achat de SICAV ou l'achat d'actions émises par une société créée par des salariés afin de racheter leur entreprise.

La création d'un fond d'investissement dans l'entreprise peut être prévue dans l'accord de mise en place du PEI, le fond est constitué des sommes issues de la participation du PEI.

L'investissement des fonds du PEI ne peut se faire dans les FCPE si l'actif de ces derniers comprend plus du 1/3 des titres de l'entreprise. Les sommes du PEI ne peuvent être utilisées pour l'achat des parts dans des FCPE dont plus de 10 % des titres ne sont pas cotés.

Avantages fiscaux et sociaux

Pour l'employeur, les sommes versées sur le PEI au titre de l'abondement sont exonérées de cotisations sociales, de la taxe sur les salaires. De plus, les sommes sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Pour les salariés, les sommes versées sur le PEI sont exonérées de charges sociales et d'impôt. Le versement des sommes à l'intéressement ou à la participation est également exonéré des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Dans tous les cas, les sommes sont soumises à la CSG et la CRDS. Elles sont aussi assujetties à l'impôt s'il s'agit de versements volontaires hors les limites de contributions prévues pour l'abondement des PEI.

Cas de déblocage anticipé

Les sommes versées au PEI sont bloquées pendant 5 ans. Un déblocage anticipé peut tout de même être effectué :

- si le salarié se marie ou est lié par un PACS ;
- en cas de naissance ou d'adoption d'un troisième enfant ;
- en cas de divorce, de séparation ou de rupture de PACS si l'épargnant conserve la garde d'au moins 1 enfant ;
- en cas de cessation du contrat de travail ;
- en cas de création ou reprise d'une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou industrielle par le salarié, son conjoint, ou ses enfants ;
- en cas d'invalidité, au 2ème ou 3ème degré, du salarié, de son conjoint ou de ses enfants ;
- en cas de surendettement du salarié.

La demande de déblocage doit être faite dans les 6 mois qui suivent la survenue de l'évènement permettant d'y procéder.

Le Plan Epargne Entreprise

Le PEE vise à associer les salariés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEE est facultatif. Sa mise en place peut être faite dans toutes les entreprises et le PEE concerne tous les salariés.

L'employeur, son conjoint (ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé) peuvent bénéficier du PEE, l'effectif de son entreprise est compris entre 1 et 100

salariés. Les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent aussi bénéficier des dispositions de l'accord, dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés.

Mise en place du PEE

La conclusion de l'accord concernant le PEE doit être faite entre l'employeur et les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise). Le projet doit recevoir l'acceptation des 2/3 du personnel de l'entreprise.

L'information des salariés doit être faite sur l'existence de cet accord, les moyens d'information sont stipulés dans l'accord lui-même.

Origine des fonds du PEE

Les sommes du PEE viennent:

- des versements volontaires des salariés dont la somme totale ne peut excéder le quart de la rémunération brute annuelle
- de l'intéressement et de la participation
- des revenus tirés du placement
- de l'abondement par l'employeur qui représente 8% du plafond annuel de sécurité sociale, soit 2 745 € pour 2009 par employé. En cas de souscription à des titres de l'entreprise, l'abondement peut être majoré de 80 %, soit un montant maximal de 4 940 euros en 2009 par employé.

Cas de déblocage anticipé

Les sommes affectées à un PEE sont bloquées pendant 5 ans. Les conditions de déblocage anticipé sont les mêmes que celles du PEI.

Utilisation des sommes

Les sommes versées sur le PEE permettent de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Ces sommes peuvent être investies dans l'achat d'actions de l'entreprise, l'achat de parts dans des fonds communs de placement d'entreprise, l'achat de SICAV ou l'achat d'actions émises par une société créée par des salariés afin de racheter leur entreprise.

Les sommes peuvent également servir à l'augmentation du capital de l'entreprise.

Avantages fiscaux et sociaux

Les avantages fiscaux et sociaux sont les mêmes que ceux du PEI.

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Le PERCO est une famille des produits de retraite par capitalisation. Établi à l'initiative de l'entreprise après signature d'un accord collectif, il permet à tous les salariés de se constituer un complément de retraite. Ce complément n'est accessible qu'au moment de retraite (entre 60 et 65 ans) sous forme de rente ou de capital. L'accord peut prévoir la possibilité de récupérer les avoirs en capital.

Conditions

Le PERCO ne peut être mis en place que si l'entreprise offre la possibilité à ses salariés de choisir un plan de durée plus courte: un PEE ou un PEI.

Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans DOIT ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO.

Mise en place du PERCO

Le PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise mais nécessite toujours l'accord collectif avec les partenaires sociaux.

Un accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise peut décider aussi de la mise en place du PERCO.

La mise en place du PERCO est cependant conditionnée par la possibilité d'offrir aux salariés de l'entreprise de choisir un plan de durée plus courte: un PEE ou un PEI.

Le PERCO est également facultatif et peut être mis en place dans toute entreprise quelles que soient la taille, la forme juridique et l'activité.

Adhésion

Le plan est ouvert à tous les salariés avec une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois. L'adhésion au PERCO est facultative, le salarié doit faire connaître son souhait de participer au plan.

Dans le cas d'une adhésion au PERCO par défaut (la loi du 3 décembre 2008 a autorisé une adhésion automatique des salariés au PERCO lorsque ces derniers n'expriment pas un refus exprès), dont le salarié est informé par l'entreprise suivant les modalités fixées par le règlement, le refus du salarié doit être connu dans un délai de 15 jours. Ce délai expiré, sans aucune réponse du salarié, son accord est présumé acquis.

Origine des fonds du PERCO

Les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté peuvent verser sur un PERCO. Le chef d'entreprise peut également participer au Perco mais à condition que l'entreprise compte moins de 100 salariés. Les fonds du Perco proviennent :

- des versements volontaires des salariés (dans la limite de 25 % de la rémunération brute annuelle)

- de l'intéressement ou de la participation : dans le cas où le salarié décide de les placer sur le PERCO
- de l'abondement de l'entreprise qui ne peut excéder 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit un maximum de 5 489,28 € en 2009) par an ou le triple des versements du salarié.
- du transfert des sommes disponibles sur un PEE ou un PEI

Utilisation des sommes

Les sommes investies sur le PERCO sont affectées à l'acquisition de titres de SICAV, de FCPE ou titres d'entreprise. Les sommes sont investies au FCPE (Fonds Communs de Placement Entreprise) doivent offrir au moins trois profils de gestion (prudent, équilibré et dynamique) dont 1 FCPE solidaire (c'est un fonds commun de placement diversifié dont une quote-part comprise entre 5 % et 10 % de l'actif est investie en titres émis par des entreprises solidaires agréées), parmi lesquels le salarié arbitrera en fonction du niveau de risque qu'il souhaite prendre.

Précisions concernant les entreprises solidaires

Selon l'article L3332-17-1 du code du travail «Sont considérées comme entreprises solidaires au sens du présent article, les entreprises dont les titres de capital, lorsqu'ils existent, ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé.» Une entreprise solidaire est donc une entreprise non cotée en bourse, son agrément est obtenu par décision préfectorale. 30 % au moins de son effectif est composé de salariés recrutés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle (salariés en difficultés d'insertion ou handicapés). Si les entreprises solidaires sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelle, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, la moyenne des rémunérations des cinq salariés ou dirigeants les mieux rémunérés ne doit pas excéder cinq fois le SMIC.

Les organismes, dont l'actif est composé pour au moins 35 % des titres émis par des entreprises solidaires, ou les établissements de crédit dont 80 % de l'ensemble des prêts et des investissements sont effectués en faveur des entreprises solidaires, sont assimilés aux entreprises solidaires.

Le placement de l'épargne salariale du salarié sur un fonds solidaire implique sa participation et son soutien à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle.

Fiscalité

Pour l'entreprise, l'abondement versé est soumis à la CSG CRDS. Une taxe patronale de 8,2% est appliquée pour la part de l'abondement annuel comprise entre 2 300 € et 4 600 euros par salarié. Enfin, l'abondement est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Pour les salariés, leurs versements ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Mais ils sont soumis à la CSG et à la CRDS.

Cas de déblocage anticipé

Les sommes versées sur le PERCO sont indisponibles jusqu'à l'âge de la retraite ; cependant un déblocage anticipé est possible dans certains cas plusieurs cas :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (PACS)
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- acquisition d'une résidence principale ou réparations suite à un catastrophe naturelle
- surendettement du bénéficiaire
- fin des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire

Le versement se fait en une seule fois sous forme de capital dans le cas où le bénéficiaire apporte la preuve de la réalisation d'un des cas cités.

Formalités communes

Les règlements de la participation, de l'intéressement ou des plans d'épargne doivent être déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de la conclusion de l'accord dans les 15 jours, à défaut les avantages fiscaux seront perdus.

Livret d'épargne salariale

C'est la loi du 30/12/2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié qui a instauré la mise en place d'un livret d'épargne salariale, outil à la disposition des salariés.

Ce livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à tout salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente les différents dispositifs d'épargne salariale qui peuvent être mis en place dans l'entreprise: la participation, l'intéressement, le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne interentreprise et le plan d'épargne pour la retraite collectif. Un état récapitulatif des avoirs de participation et plan d'épargne de l'employé est joint au livret.

Le livret permet au salarié de recevoir sans difficulté le remboursement éventuel de ses avoirs s'il décide de faire valoir la rupture de son contrat de travail comme cas de déblocage anticipé. Le livret lui permet aussi de transférer s'il le souhaite des sommes épargnées vers le plan d'épargne éventuel de son nouvel employeur, la période de blocage déjà courue étant prise en compte pour la durée de blocage restant à courir.

www.e-compta.pro - Solutions de tenue comptable externalisée - Le back-office des comptables
2009v0901 - Avertissement:

Cet article est fourni à titre gratuit et strictement informatif. Il ne constitue en aucun cas une recommandation de la part de e-compta.pro. Vous devez prendre conseil auprès de votre expert-comptable ou fiscal avant de procéder à toute tenue de compte, démarche administrative ou fiscale ou avant de prendre tout engagement.