

*Diane Patrimoine*

**L'épargne salariale :  
outil d'optimisation et de défiscalisation  
de la rémunération**

## Sommaire :

- Les dispositifs d'épargne salariale et leurs principaux avantages
- Une réglementation qui confirme l'attractivité de l'épargne salariale

## Un marché toujours en progression

L'épargne salariale au 31 décembre 2017 : 131,5 milliards € d'encours gérés.

Progression de 7,3% par rapport à 2016

PERCO : 15,9 milliards € d'encours (+ 14,5% sur un an)

Taux d'équipement des sociétés - 50 salariés : 16%

## Des préoccupations dans les entreprises...

**Besoins de motivation  
et d'allègement du  
coût du travail**

**Besoins retraite**

**Bons résultats des  
entreprises**

**Lois Fabius 2001, Fillon 2003,  
Breton et Jacob 2005, Larcher  
2006, reformes retraites  
2008 et 2010**

**Modernisation des  
offres de services**

**Mobilisation de la  
distribution**

## ...des chefs d'entreprise éligibles à chaque nouvelle réglementation

- **Lois Fabius 2001** → **PEE**
- **Fillon 2003** → **PERCO**
- **Breton et Jacob 2005** → **Intéressement**
- **Larcher 2006** → **Conjoint collaborateur et Conjoint associé**
- **Loi Revenus du Travail 2008** → **Participation, crédit d'impôt sur intéressement**
- **Reforme des retraites 2010** → **Augmentation date de départ**
- **Loi Macron 2015** → **Baisse du forfait social, nouvelles amélioration du PERCO**
- **Loi Pacte 2019** → **suppression du forfait social pour les sociétés – 50 salariés,**

## ... auxquelles l'épargne salariale répond pleinement

### ► Avantages pour l'entreprise, le professionnel

- une économie fiscale et sociale forte
- le chef d'entreprise ou le travailleur non salarié sont éligibles
- un système simple, souple et évolutif

### ► Avantages pour le bénéficiaire

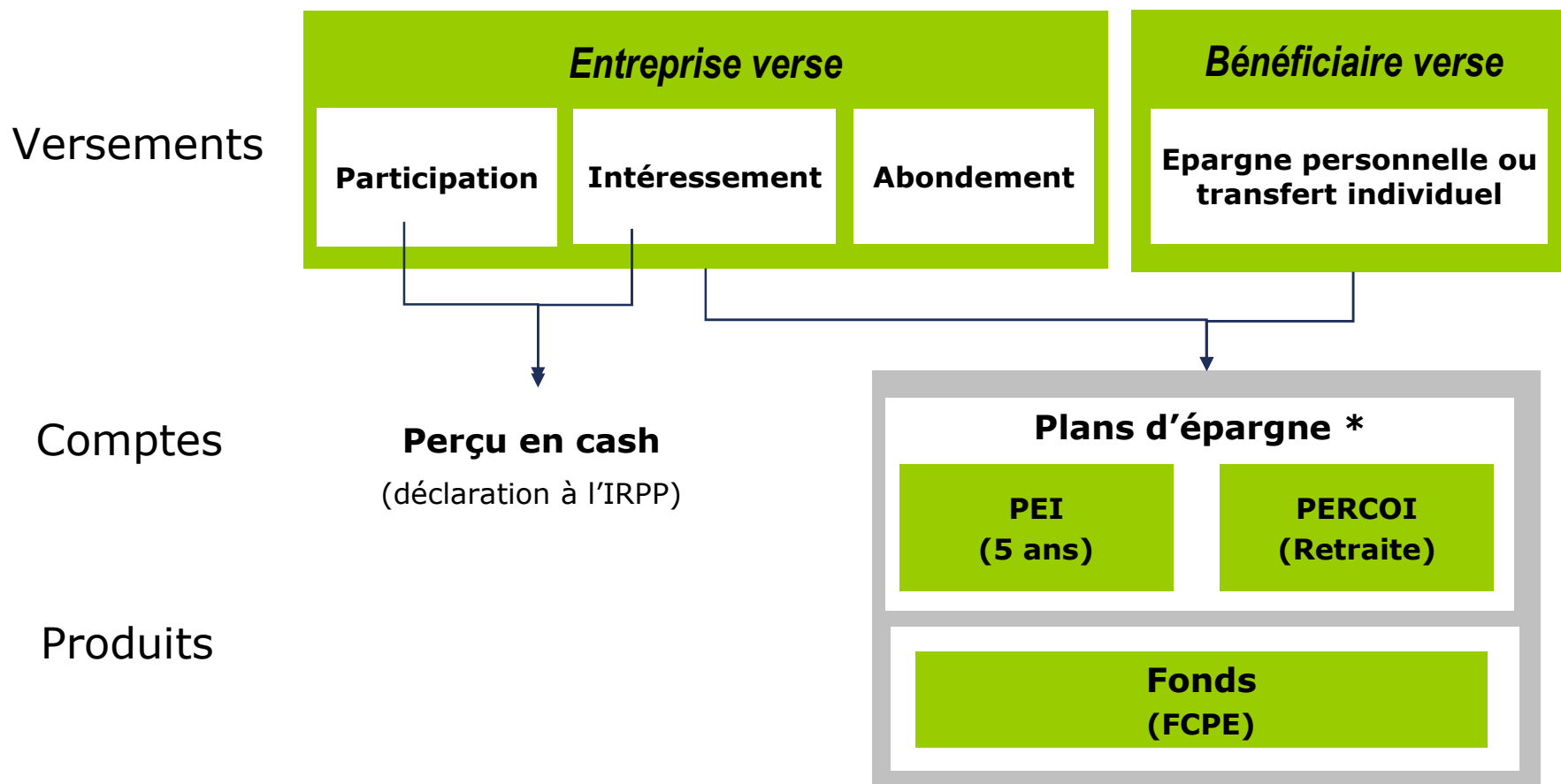
- la performance jusqu'à 300% que procure l'abondement
- une épargne disponible aux moments importants de la vie
- une fiscalité des placements très favorable



### **Ce sont des mécanismes collectifs**

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

# Les dispositifs d'épargne salariale : des versements, des comptes et des produits



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

## Les dispositifs d'épargne salariale : des montants en jeu très importants

### L'abondement : prime à l'épargne

Complète les **versements volontaires** des épargnants, de 0 à 300%, dans la limite de :

- PEI : **8% du PASS** par an et par bénéficiaire (**3 242 € en 2019**)
- PERCOI : **16% du PASS** par an et par bénéficiaire (**6 484 € en 2019**)

### 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 **20 262 €** en 2019
- 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 **30 393 €** en 2019
- Plafond global : 50% du résultat

**soit un total de 60 379 euros défiscalisés !** (exonérés de charges sociales sauf forfait social et taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise + PS 8%)

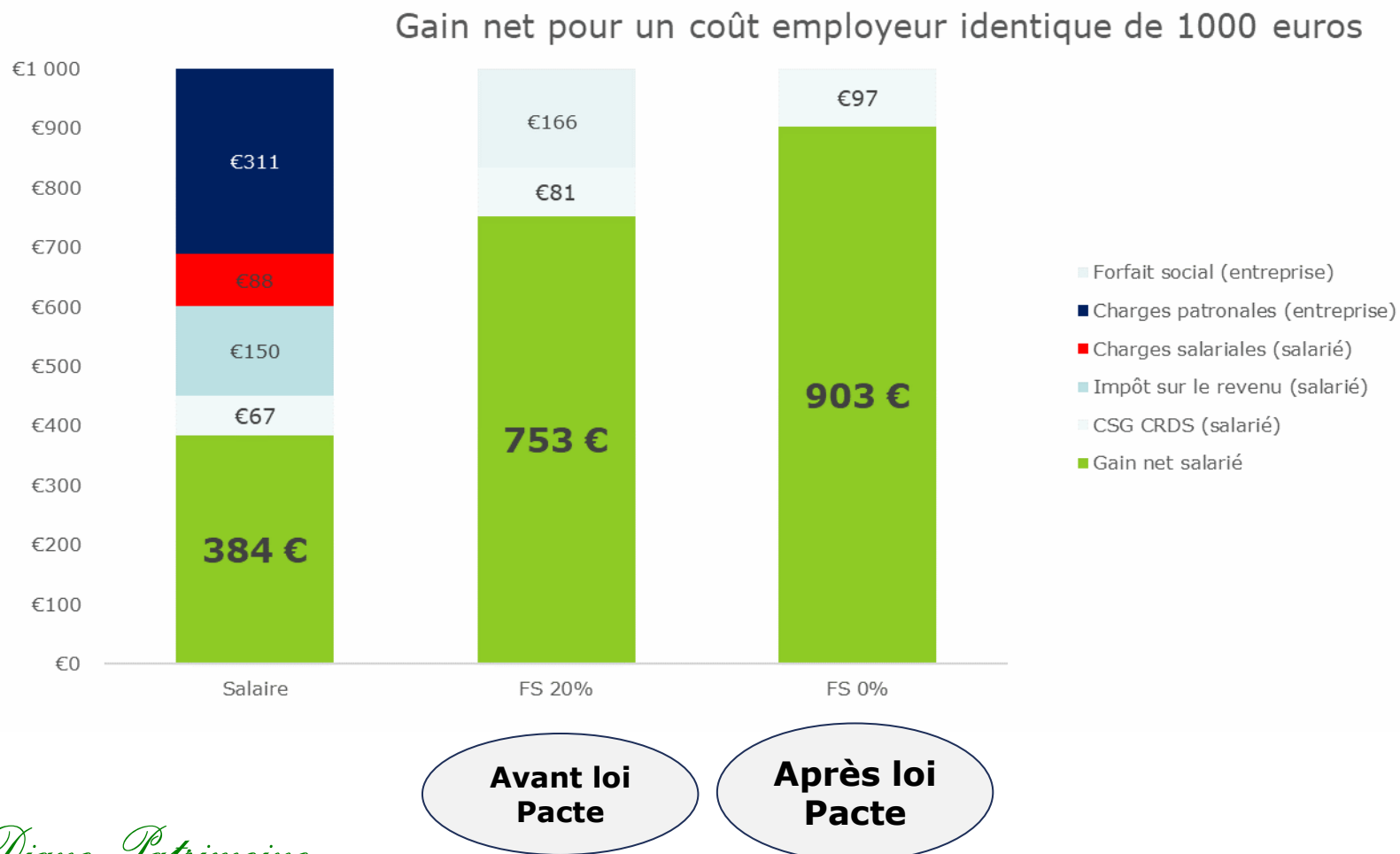
#### Rappel : ce sont des mécanismes collectifs

- Pas d'exclusion, pas de collèges, pas d'individualisation
- Existence d'un salarié différent du dirigeant, pas de substitution au salaire
- Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs sont éligibles sous conditions

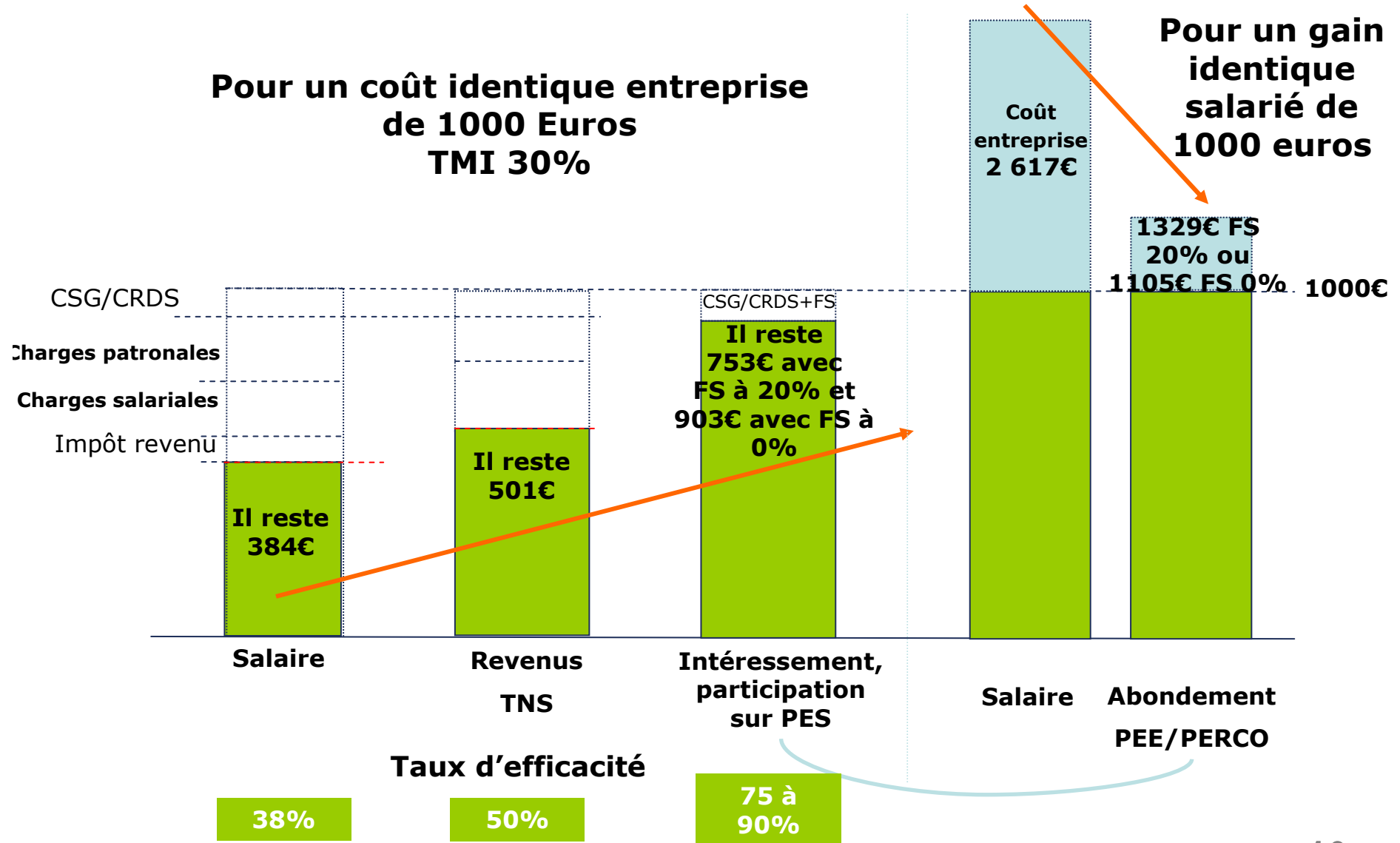


## Effacité de l'épargne salariale avant et après loi Pacte (effet 01/01/2019)

Ainsi, tous les flux d'épargne salariale (participation / intéressement / abondement) pour les entreprises de – 50 salariés verront le forfait social associé être neutralisé pour une efficacité nettement améliorée.



# L'efficacité fiscale et sociale de l'épargne salariale



## Les caractéristiques des enveloppes d'épargne

|                             | PEE / PEI  | PERCO / PERCOI  |
|-----------------------------|--|---|
| Conditions de mise en place | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unilatérale pour le PEE (dans les entreprises &lt; 50 salariés) négociée au-delà</li> <li>• Négociée par ratification au 2/3 des salariés pour le PEI et le PERCOI</li> </ul> |   |
| Durée de blocage            | 5 ans glissants<br>sauf cas de déblocage anticipés<br>Sans limitation de durée   | Départ à la retraite<br>Sauf cas de déblocage anticipés<br>Sans limitation de durée |
| Bénéficiaires               | Le <b>chef d'entreprise</b> (< 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.   |   |
| Versements                  | Versements personnels : libres ou programmés à tout moment   |   |
| Quand ?                     | Abondement : soit concomitamment aux versements volontaires, soit sur des périodes définies dans l'accord sur l'année civile<br>Participation, Intéressement : dans les 15 jours de la mise en paiement                |   |
| Fiscalité à la sortie       | Capital : Prélèvements sociaux uniquement sur les plus-values<br>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

## Une épargne souple : les cas de débloages

| Cas de déblocage anticipés   | PEE/PEI | PERCOI |
|--|---------|--------|
| Mariage ou conclusion d'un PACS  | ✓       |        |
| Naissance ou arrivée au foyer du troisième enfant et des suivants                  | ✓       |        |
| Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)                                  | ✓       |        |
| Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, conjoint, PACS ou enfant | ✓       |        |
| Cessation de votre contrat de travail  | ✓       |        |
| Agrandissement de la résidence principale  | ✓       | ✓      |
| Acquisition de la résidence principale   | ✓       | ✓      |
| Situation de surendettement  | ✓       | ✓      |
| Invalidité bénéficiaire conjoint/PACS ou enfant                                    | ✓       | ✓      |
| Décès bénéficiaire conjoint ou PACS  | ✓       | ✓      |
| Expiration des droits à l'assurance chômage  |         | ✓      |



**Un cas ne peut permettre qu'un déblocage**

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

|  |  |
|--|--|
| <b>Objectifs</b>                       | Accompagnement de l'entreprise à l'effort d'épargne du bénéficiaire<br>L'entreprise verse un complément lorsque le bénéficiaire verse  |
| <b>Conditions de mise en place</b>     | Facultatif et possible dans tout type d'entreprise possédant un plan d'épargne collectif, il ne peut ni individualiser ni exclure des collaborateurs   |
| <b>Bénéficiaires</b>                   | 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.  |
| <b>Plafonds et règles d'abondement</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PEI : 300% plafonné à 8 % d'un PASS (sur versements personnels dont l'intéressement et sur la participation)</li> <li>• PERCOI : 300% plafonné à 16 % d'un PASS (sur versements personnels dont l'intéressement et sur la participation)</li> </ul> |
| <b>Exonérations</b>                    | Il est exonéré de charges sociales et d'impôts sur les sociétés et sur les revenus (hors CSG/ CRDS charge salarie et forfait social)   |
| <b>Versements</b>                      | Versements facultatifs (sauf participation) dans les plans d'épargne<br>Plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel N-1.   |
| <b>Périodicité</b>                     | 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  |

## La gestion financière adaptée à un plus grand nombre

- Les flux issus de l'épargne salariale sont investis sur des **Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE)**
  - Fonctionnement comme des SICAV et FCP
  - Le « E » les rend éligibles aux Plans d'Epargne grâce, notamment, au Conseil de Surveillance composé de représentants des bénéficiaires porteurs de parts et des entreprises
- Les FCPE utilisés pour un PEE/PEI ou un PERCOI sont identiques, ce sont des fonds **multi-entreprises**
  - Ces FCPE accueillent les flux issus de l'épargne salariale de plusieurs entreprises
  - Ils répondent aux besoins de tous les épargnants grâce à des profils de placements différents (monétaire, obligataire/équilibré, actions)

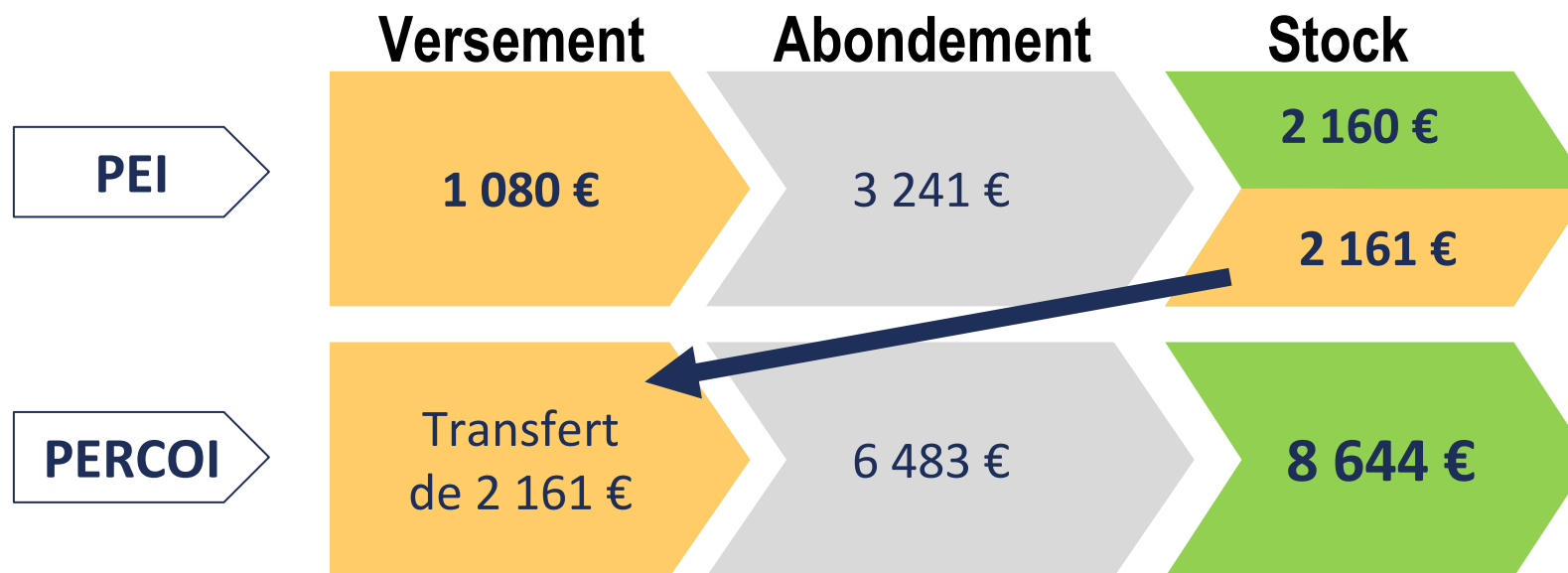
## Comment moduler et piloter l'abondement ?

- 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% (PEI) et 16% (PERCOI) du PASS,
  - ou par tranche de versement,
  - ou en fonction de l'ancienneté
- Versements possibles :
  - le versement volontaire est plafonné à la limite de 25% de la rémunération (permet de fixer les limites du budget abondement)

\* Révisée à la baisse = prise en compte à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit

## 1<sup>er</sup> exemple d'abondement astucieux

- Avec une petite capacité d'épargne, l'optimum est :



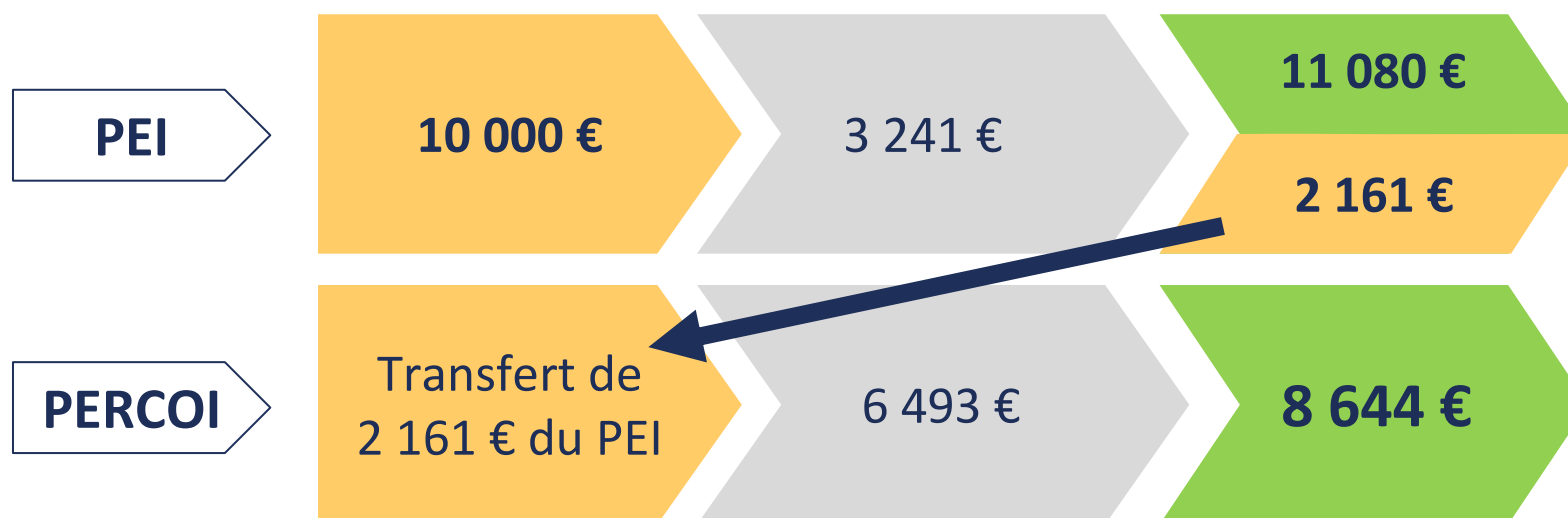
**Total PERCOI + PEI = 10 803 €\* d'épargne avec  
seulement 1 080 € d'effort d'épargne personnelle !**

NB : calcul réalisé hors CSG/CRDS à 9,70% en 2019



## 2<sup>nd</sup> exemple d'abondement astucieux

- Avec le cas d'un abondement à 32% au titre du PEI et 300% sur les transferts issus du PEI.



Pour **10 000 €** versés, je détiens **19 724 €**  
dans mes plans d'épargne !

NB : calcul réalisé hors CSG/CRDS à 9,70% en 2019

## 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<br>(gérant TNS)          | Madame<br>(salariée)              | TOTAL                              |
|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Versements volontaires          | PEI : 1080 €<br>PERCOI : 2 160 €  | PEI : 1080 €<br>PERCOI : 2 160 €  |                                    |
| Plans d'épargne<br>(abondement) | PEI : 3 241 €<br>PERCOI : 6 483 € | PEI : 3 241 €<br>PERCOI : 6 483 € | PEI : 6 482 €<br>PERCOI : 12 966 € |
| Montant total annuel            | <b>12 964 €</b>                   | <b>12 964 €</b>                   | <b>25 928 €</b>                    |

**Montant total versé sur les plans d'épargne chaque année :**  
**25 928 €**

(dont 19 448 € sortis de l'entreprise hors charges et hors impôts\*)

\* Les calculs ont été réalisés sans prise en compte de la CSG/CRDS

## **Exemple 2 : Gérant Majoritaire et une assistante Salariée (ou homme/femme de ménage)**

Le chef d'entreprise souhaite optimiser personnellement, mais...

- Abondement à 100% au lieu de 300%

=> pour avoir 2 400 €, il faut verser 2 400 € et non pas 800 €... (idem pour lui)

- Abondement par tranches de versements

=> abondement à 300% pour les 200 premiers euros, puis 50% au-delà...

Le salarié va verser 200 € pour avoir 600 € d'abondement et va s'arrêter car cela devient moins intéressant ensuite (50%).

En revanche, le TNS pourrait verser au maximum. Certes, il devra verser 4 490 € pour avoir 2 745 € d'abondement...

## **Exemple 3 : Gérant Majoritaire et plusieurs salariés**

Le chef d'entreprise souhaite toujours optimiser pour lui, mais aussi fidéliser ses salariés.

Il peut utiliser la capacité d'épargne, mais aussi l'ancienneté :

- Abondement à 300% mais plafonné à :
  - 300 € pour les moins d'1 an d'ancienneté
  - 600 € pour les moins de 3 ans d'ancienneté
  - 1 500 € pour les moins de 5 ans d'ancienneté
  - 8% du PASS pour les plus de 5 ans d'ancienneté (soit 3 242 € en 2019)

# L'intéressement

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

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Les étapes<br/>« clé »</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1) <b>Objectifs de l'entreprise</b> et <b>budget global</b> sur 3 ans. Objectif aléatoire à déterminer (exemple : +5% du CA)</li> <li>▪ 2) <b>Formule de calcul de l'enveloppe</b> d'Intéressement (exemples : 5% du RN, 10% de la masse salariale)</li> <li>▪ 3) <b>Répartition de l'enveloppe</b> vers les bénéficiaires</li> </ul>  |
| <p><b>Modalités de répartition entre les bénéficiaires</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Uniformément</b> (reparti de manière strictement égale entre les bénéficiaires même si un bénéficiaire n'a pas fait 1 an complet, pas de proratisation liée à la rémunération ou au temps de présence sur l'exercice)</li> <li>▪ Et/ou <b>proportionnellement à la rémunération</b> : celle du chef d'entreprise plafonnée à celle du collaborateur salarié le mieux payé</li> <li>▪ Et/ou <b>proportionnellement à la durée de présence</b></li> </ul> |
| <p><b>Plafonds</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collectif = 20% des salaires bruts</li> <li>▪ Individuel = 50% du PASS soit 20 262 € en 2019 (3/4 du PASS après la loi PACTE soit 30 393€ sur base du PASS 2019*)</li> </ul>   |

\* En attente de vote et promulgation de la loi

## Des schémas répondant directement aux objectifs patrimoniaux ou sociaux du dirigeant/TNS

**Illustration**

### Patrimoine / Retraite

| Mécanisme                                  | TPE < 2 salariés dont conjoint         |                                   |
|--|--|-----------------------------------|
|  | TNS / Dirigeant                        | Conjoint salarié                  |
| <b>Intéressement *</b>                     | 20 262 €                               | 20 262 €                          |
| <b>Participation *</b>                     | 30 393 €                               | 30 393 €                          |
| <b>Plans d'épargne *<br/>(abondements)</b> | PEI : 3 241 €<br>PERCOI : 6 483 €      | PEI : 3 241 €<br>PERCOI : 6 483 € |
| <b>Montants individuels</b>                | <b>60 379 €</b>                        | <b>60 379 €</b>                   |
| <b>Totaux<br/>(chaque année)</b>           | <b>120 758 €** pour un couple / an</b> |                                   |

\*\* Bruts de CSG/CRDS

## Sommaire :

- Les dispositifs d'épargne salariale et leurs principaux avantages
- Une réglementation qui confirme l'attractivité de l'épargne salariale

## Evolution du forfait social (avant & après loi Pacte)

| Dispositifs                       | Pré Loi « Pacte »   | Post Loi « Pacte »  |
|-----------------------------------|---|---|
| Intéressement (- de 250 salariés) | Forfait social à 20%  | Forfait social à 0%   |
| Participation (- 50 salariés)     | Forfait social à 8% si premier accord – 20% si accord déjà en place | Forfait social à 0%   |
| Participation (+ 50 salariés)     | Forfait social à 20%  | Forfait social à 20%  |
| Abondement (- 50 salariés)        | 20% sur le PEE/PEI<br>16% sur le PERCO/PERCOI                       | Forfait social à 0%   |
| Abondement (+ 50 salariés)        | 20% sur le PEE/PEI<br>16% sur le PERCO/PERCOI                       | 20% sur le PEE/PEI<br>16% sur le PERCO/PERCOI                     |
| Plafond individuel Intéressement  | 50% du PASS soit 19 866€ en 2018                                    | 75% du PASS soit 29 799€ en 2018                                  |
| Plafond individuel Participation  | 75% du PASS soit 29 799€ en 2018                                    | 75% du PASS soit 29 799€ en 2018                                  |
| Abondement maximum                | 300% maximum<br>8% du PASS sur le PEE<br>16% du PASS sur le PERCO   | 300% maximum<br>8% du PASS sur le PEE<br>16% du PASS sur le PERCO |



## Les questions fréquemment posées

|  |  |
|--|--|
| Que se passe-t-il si mon unique salarié, quitte l'entreprise ? | Il n'est plus possible de faire des versements, mais le compte est toujours ouvert   |
| Comment s'apprécient les 2/3 des salariés à la mise en place ? | L'effectif déclaré doit correspondre à l'effectif total, les salariés émargent ; s'il y en a moins de 3, tous doivent accepter   |
| Je partage une salariée avec un associé dans une SCM ?         | L'existence d'un(e) salarié(e) dans une Société Civile de Moyens (cas des médecins, dentistes,...) permet la mise en place de l'épargne salariale  |
| Les actifs sont-ils nantissables ?                             | Les avoirs d'épargne salariale constituent des actifs bancaires nantissables.  |
| Pourrais-je diminuer/augmenter l'abondement que je verse ?     | Je signe un avenant à ma règle d'abondement, qui prend effet dès le premier janvier de l'année suivante si la nouvelle règle a pour effet de diminuer l'abondement, dès l'année en cours sinon   |
| J'ai plusieurs entreprises, puis-je cumuler les abondements ?  | Il est possible de bénéficier d'un abondement de plusieurs entreprises, sous réserve que la somme des abondements ne dépasse pas le plafond légal (ex : 8% du PASS pour tous les PEE)  |
| J'ai déjà un plan d'épargne, puis-je regrouper mes avoirs ?    | A titre personnel, il est possible de demander le transfert de ses avoirs issus d'un plan d'épargne chez un ancien employeur sur un nouveau plan (transfert individuel)<br>L'entreprise a la faculté de migrer ses plans d'épargne d'un prestataire à un autre (transfert collectif) |

## Des précautions à prendre ?

La mise en place d'un PEE/PERCO doit s'analyser sous plusieurs angles et le nom du prestataire ne fait pas tout :

- Attention aux frais cachés dans les FCPE : il peut y avoir plusieurs niveaux de frais
- Comparer les performances des FCPE de la place avant de faire votre choix
- Préférer une multi-gestion à architecture ouverte à une gestion maison exclusive
- Assurez-vous d'un suivi et d'un conseil après-vente...

**IMPORTANT : Il est très facile de transférer un plan d'épargne si vous en avez déjà un en place et si vous n'en êtes pas satisfait !**

*Diane Patrimoine*

est à votre disposition pour une étude complète et des solutions pour mettre en place de l'épargne salariale pour votre société.

Contactez-nous :

[contat@dianepatrimoine.com](mailto:contat@dianepatrimoine.com)

Tel : 01.45.74.72.32

Document non contractuel, février 2019