

## Épargne salariale : ne manquez pas tous ses avantages

### Entreprise et salariés

Trop peu de TPE et PME sont équipées de ce levier de politique de rémunération puissant pour **motiver des salariés en optimisant les coûts de l'entreprise et augmenter leur capacité d'épargne.**

Cette situation s'explique principalement par le manque d'information des entreprises sur ces dispositifs et le manque régulier de communication vers les bénéficiaires lorsqu'ils sont mis en place.

**Faisons le point sur les avantages et le fonctionnement des plans depuis la loi PACTE.**

### AVANTAGES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

#### POUR LES ENTREPRISES

- Verser l'équivalent d'un **13ème mois** sans charges sociales avec l'abondement (moins de 50 salariés)
- **Fidéliser, attirer et motiver** des collaborateurs
- **Partager** le bénéfice de l'entreprise
- **Optimiser** l'épargne des sociétés familiales
- **Gérer** les congés non pris

- Le dirigeant et son conjoint / partenaire (liés par un PACS) peuvent en bénéficier si présence d'au moins 1 salarié en moyenne sur l'année civile précédente (N-1)
- Des plafonds de budget peuvent être mis en place pour sécuriser la trésorerie de l'entreprise
- Une mise en place facilitée pour les dispositifs PEI et PER-COL(I)\*

#### POUR LES SALARIÉS

- **Augmenter sa capacité d'épargne pour ses projets :**
  - Retraite
  - Résidence principale
  - Epargne de précaution
  - Mariage ou PACS
  - 3ème enfant
- **Mobiliser son épargne pour faire face à des aléas de la vie**

Principales modalités de mise en place :

- Dispositif collectif (non catégoriel)
- Exclusion 3 mois possible pour les nouveaux salariés
- Information obligatoire des salariés

### Modes de versement

#### Mode de versement de l'entreprise

**PARTICIPATION**



**INTÉRÉSSEMENT**



#### Mode de versement du salarié

**VERSEMENTS VOLONTAIRES**



**ÉPARGNE TEMPS**



#### ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE SUR LES 4 MODES DE VERSEMENT (OPTIONNEL)

L'abondement peut être mis en place librement par l'entreprise



**PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE (PEI) POUR UNE ÉPARGNE « PROJETS »**



**PLAN ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE (PER-COL(I)) POUR UNE ÉPARGNE RETRAITE**

## ENVELOPPES ET PLAFONDS

Jusqu'à 70 000 € de complément de rémunération possible avec les dispositifs d'épargne salariale (principe de non-substitution des éléments de rémunération à respecter).

	PLAFONDS LÉGAUX ANNUELS (2021)	RESPONSABILITÉ
<b>VERSEMENTS VOLONTAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PEI : 25 % du salaire brut</li> <li>• PER-COLI : pas de plafond légal mais un plafond fiscal individuel de déductibilité</li> </ul>	du salarié
<b>ABONDEMENT PEI</b>	Maximum : 300 % du VV et 8 % du PASS = <b>3 290,88 €</b>	De l'entreprise, calculée et mise en œuvre par Amundi ESR* selon les règles de l'accord PEI et du bulletin d'adhésion
<b>ABONDEMENT PER-COL(I)</b>	Maximum : 300 % du VV et 16 % du PASS = <b>6 581,76 €</b>	De l'entreprise, calculée et mise en œuvre par Amundi ESR* selon les règles de l'accord PER-COL (I) et du bulletin d'adhésion
<b>ABONDEMENT MAXIMUM</b>	24 % du PASS = <b>9 872,64 €</b>	
<b>PARTICIPATION (P)</b>	Enveloppe globale : formule légale ou dérogatoire Plafond individuel : 75 % du PASS = <b>30 852 €</b>	Entreprise ou cabinet comptable
<b>INTÉRESSEMENT (I)</b>	Enveloppe globale : 20 % de la masse salariale Plafond individuel : 75 % du PASS = <b>30 852 €</b>	Entreprise ou cabinet comptable
<b>I+P MAXIMUM</b>	150 % du PASS = <b>61 704 €</b>	* sauf pour l'abondement déterminé selon les règles d'ancienneté. Dans ce cas, c'est à son entreprise ou à son expert-comptable de procéder au calcul et de les communiquer au teneur de compte, Amundi ESR.
<b>TOTAL POSSIBLE PAR SALARIÉ</b>	174 % du PASS = <b>71 576 €</b>	



- Participation obligatoire : seuil de 50 salariés atteint 5 années consécutives
- Intéressement : à ratifier dans les 6 premiers mois de l'exercice comptable. Possible pour une durée d'1 an ou de 3 ans et mise en place par DUE sous conditions

## Optimiser l'utilisation de ses plans d'épargne salariale

### Comment optimiser l'abondement ?

Abondement unilatéral jusqu'à 2% du PASS et règle d'abondement ci-dessous

#### SUR PEI

#### Règle d'abondement maximum de 300% et 8% du PASS

- Versement volontaire du salarié : 1 096,96 €
- Abondement de l'entreprise CSG/CRDS déduite : 2 971,66 €

La CSG/CRDS de 9,7% est traitée par la DSN

**Total versements : 4 068,62 €**

#### SUR PER-COL(I)

#### Règle d'abondement maximum de 300% et 16% du PASS

- Versement volontaire du salarié : 2 193,92 €
- Abondement de l'entreprise CSG/CRDS déduite : 5 943,33 €

La CSG/CRDS de 9,7% est traitée par la DSN

**Total versements : 8 137,25 €**

\* Pour les TNS, le versement de l'abondement doit être complété de la CSG/CRDS à reverser lors de la déclaration des revenus

### Comment optimiser la déduction fiscale ?

Possible sur les PER-COL(I) ou les contrats PERCO devenus PACTE compatible

#### SUR PER-COL(I) UNIQUEMENT

Déductibilité des versements volontaires sur PER-COL(I) jusqu'à la fin de l'année dans la limite du plafond. Les montants du plafond non utilisés pour un versement sont cumulables pendant 3 ans par foyer fiscal.

**Plafond de déductibilité pour versement volontaire PER-COL(I)**

**= 10% du revenu net imposable N-1**

(Mini : 10% PASS soit 4 114€ en 2021 – Max : 10% de 8 PASS soit 32 909€)

Process pour transformer son PERCO :



## TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL SELON VERSEMENTS

Jusqu'à 90% d'efficacité pour les versements dans les dispositifs d'épargne salariale pour les TPE/ PME de moins de 250 salariés. Des avantages fiscaux et sociaux à l'entrée et à la sortie.

	PEI	PER-COL(I)			
	VERSEMENTS VOLONTAIRES	VERSEMENTS DÉDUCTIBLES -C1	VERSEMENTS NON DÉDUCTIBLES -C1bis	PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, ABONDEMENT, CET, JOURS DE REPOS NON PRIS EN CHARGE -C2	COTISATIONS OBLIGATOIRES -C3
<b>FISCALITÉ À L'ENTRÉE</b>	-Non déductibles de l'assiette de l'IR	-Deductibles de l'assiette de l'IR (dans la limite de 10 % des revenus annuels du foyer fiscal N-1)	-Non déductibles de l'assiette de l'IR	-Exonération d'IR	-Deductibles du revenu brut (dans la limite de 8 % du revenu annuel brut)
<b>TRAITEMENT SOCIAL</b>	Sans objet			Versement employeur exonéré socialement selon plafonds/Forfait social nul ou réduit sous conditions/ CSG/CRDS/Charges sociales exonérées partiellement pour l'épargne temps	Part patronale exonérée socialement selon limites / Forfait social réduit sous conditions / CSG/CRDS pour salarié / Part salariale non exonérée socialement
<b>SORTIE</b>	Capital ou Rente (choix de l'épargnant)				Rente
<b>FISCALITÉ POUR UNE SORTIE EN CAPITAL</b>	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	- Capital soumis à l'IR sans application de l'abattement de 10% - Plus-values soumises aux PFU (Prélèvement Forfaitaire Unique 30 % : 17,2 % de prélèvements sociaux et 12,8 % d'impôts sur le revenu) ou soumises à l'IR + prélèvements sociaux (17,2 %)	- Capital exonéré d'IR	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	<b>Impossible</b>
<b>FISCALITÉ POUR UNE SORTIE EN RENTE</b>	<b>Pas de rente</b>	Rente viagère à titre gratuit (RVTG) : - Imposable à l'IR après abattement de 10 % - Prélèvements sociaux (17,2 %)	Rente viagère à titre onéreux (RVTO) : - Imposable à l'IR selon un barème d'abattement en fonction de l'âge du titulaire - Prélèvements sociaux (17,2 %)	Rente viagère à titre onéreux (RVTO) : - Imposable à l'IR selon un barème d'abattement en fonction de l'âge du titulaire - Prélèvements sociaux (17,2 %)	Rente viagère à titre gratuit (RVTG) : - Imposable à l'IR après abattement de 10 % - Prélèvements sociaux (10,1 %)
<b>SORTIES VERSEMENTS</b>	5 ans	Retraite			
<b>SORTIES ANTICIPÉES ACQUISITION DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE</b>	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	- Capital soumis à l'IR sans application de l'abattement de 10% - Plus-values soumises aux PFU à 30% ou IR + prélèvements sociaux (17,2%)	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux PFU à 30 % ou IR + prélèvements sociaux (17,2 %)	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	<b>Impossible</b>
<b>SORTIES ANTICIPÉES AUTRES MOTIFS</b>	- Capital exonéré d'IR - Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)				

## Cas de déblocage anticipé

	PEE/I	PER-COL(I)
Mariage ou PACS	X	
Naissance/adoption d'un enfant à partir du 3ème (à charge fiscalement)	X	
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS (garde d'au moins un enfant mineur)	X	
Création ou reprise d'une entreprise par vous-même, vos enfants, votre conjoint/partenaire lié par un PACS	X	
Violences conjugales	X	
Cessation de votre contrat de travail	X	
Agrandissement de votre résidence principale	X	
Acquisition/construction de votre résidence principale, ou remise en état après une catastrophe naturelle	X	X
Situation de surendettement	X	X
Invalidité de vous-même, vos enfants, votre conjoint/partenaire lié par un PACS	X	X
Décès de vous-même, votre conjoint/partenaire lié par un PACS	X	X
Expiration de vos droits à l'assurance chômage		X
La cessation d'activité non salariée du titulaire suite à une liquidation judiciaire		X

## MISSION DU CABINET COMPTABLE



1. Présenter les avantages au dirigeant



2. Sécuriser la mise en place (règles et accords\*)

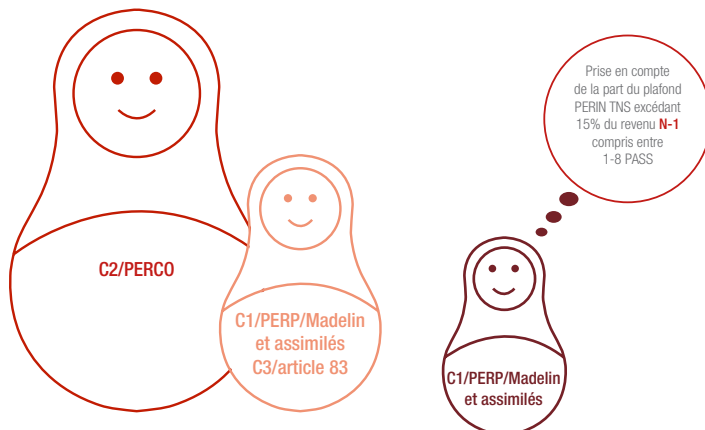


3. Proposer les indicateurs, les tableaux de bord pour les suivre et communiquer avec les salariés



4. Vérifier les limites de déductions fiscales et sociales

### Les imbrications de plafonds en cas de détention de plusieurs produits



## Forfait social 0 %

**Exemple efficacité nette pour un budget entreprise de 1000 €**

(entreprise de moins de 50 salariés  
– TMI 30%)

**900 €**

Épargne salariale versée dans un plan

**500 €**

Rémunération TNS SSI

**390 €**

Prime salarié

Principe de non-substitution des éléments de rémunération à respecter. Vérification de la présence des avantages PACTE.

\* exemples accords Generali

## LA FRANCE ASSURANCES CONSEIL

### L'épargne salariale c'est enfin simple !

#### Ce qui change ?

- ☛ Réunion de 3 leaders pour simplifier la mise en place et le suivi de son plan d'épargne salariale : Generali / Yomoni / Amundi

#### Comment ça change ?

- ☛ **2 simulateurs** intégrant le budget et les objectifs de l'entreprise ainsi que la déduction fiscale et le projet retraite des bénéficiaire
- ☛ **Conseil augmenté** avec une recommandation chiffrée
- ☛ Parcours **100% digital** avec signature électronique