

L'épargne salariale

*Une formule bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux
qui en fait un complément intéressant de rémunération.*

Outil d'épargne et d'optimisation fiscale

Épargne salariale

SOMMAIRE :

- 1. Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?
- 2. Quels sont les avantages de l'épargne salariale pour les salariés ?
- 3. Comment est alimenté le PEE ? (Plan d'Epargne d'Entreprise)
- 4. L'abondement : comment ça marche ?
- 5. Quels sont les avantages de l'abondement ?
- 6. Plafond de l'abondement
- 7. Conditions de déblocage de mon épargne ?
- 8. Synthèse : Questions - Réponses

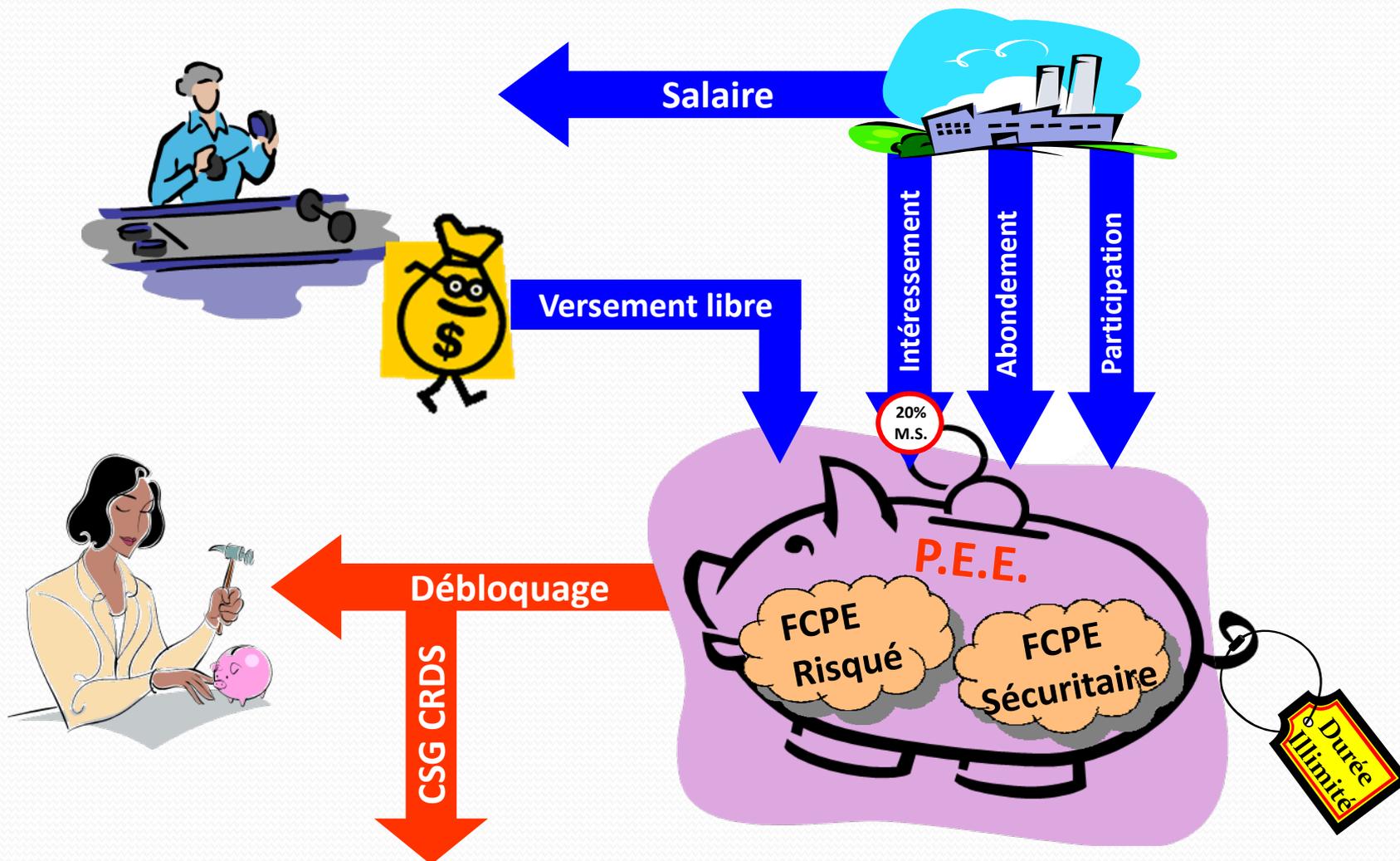
1. Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?

- **Tous les salariés employés par les entreprises du secteur privé** (y compris les entreprises individuelles, artisanales, les associations et le secteur coopératif) **peuvent bénéficier de l'épargne salariale.**
- *Depuis la Loi Fabius (2001), les chefs d'entreprises et tous les mandataires sociaux peuvent bénéficier des avantages de l'épargne salariale dans les entreprises de 1 à 100 salariés.*

2. Quels sont les avantages de l'épargne salariale pour les salariés ?

- Se constituer une épargne avec l'aide de l'entreprise
- L'exonération des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu
- Une **sécurité** et un **rendement** supérieurs à ceux dont vous bénéficieriez avec une épargne à titre individuel, du fait de la contribution de l'entreprise et des avantages fiscaux et sociaux
- Une **épargne accessible** à tous les salariés en CDI dès 3 ou 6 mois d'ancienneté
- Une **épargne acquise** au salarié quoiqu'il arrive

3. Comment est alimenté le PEE ?



4. L'abondement

L'entreprise peut verser jusqu'à 3 fois maximum le versement du salarié dans la limite d'un certain plafond : pour 915 € versés = une épargne de 3445 € (net de CSG-RDS)



Epargne personnelle

Versements
volontaires



Plan d'Epargne Entreprise

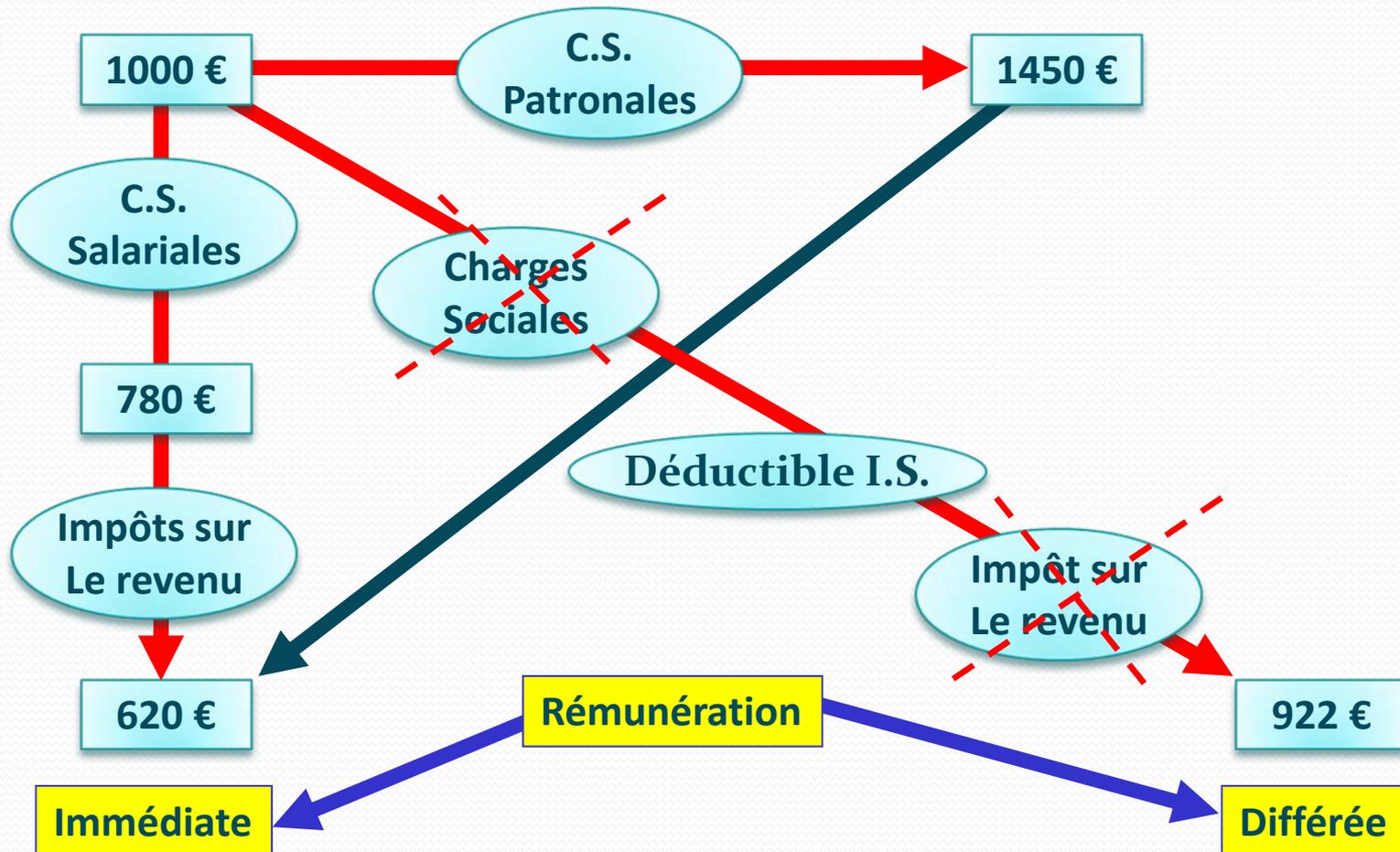
5 ans



Complément de
l'entreprise
jusqu'à 300 %



5. Avantages de l'abondement ?



6. Plafond de l'abondement

- Plafonds Abondements Entreprise Maximum 3 fois la somme versée par le salarié
 - Plafond de 8% du PASS pour le PEE :
(Le PASS 2010 = 34 620 € soit 8% du PASS 2010 = 2 770 €)
 - Plafond de 16% du PASS pour le PERCO/I :
(Le PASS 2010 = 34 620 € soit 16% du PASS 2010 = 5 539 €)
- Versements volontaires Maximum 25% de la rémunération brute annuelle

7. 9 cas de déblocage anticipé



Invalidité



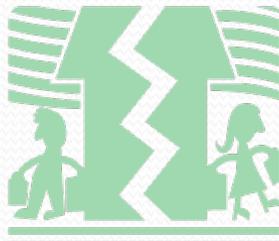
Résidence principale



Mariage ou PACS



**Naissance ou
adoption**



Divorce ou séparation



**Cessation du contrat
de travail**

Surendettement



Décès

**Création ou reprise
d'entreprise**



9. Synthèse : Questions

- 1. Qu'est-ce que l'épargne salariale ?
- 2. Quels sont ses avantages ?
- 3. Qui peut en bénéficier ?
- 4. Qu'est-ce que la participation ?
- 5. Qu'est-ce que l'intéressement ?
- 6. Qu'est-ce qu'un plan d'épargne ?
- 7. Comment marche l'abondement ?
- 8. Quand l'épargne salariale devient-elle disponible ?
- 9. Quels prélèvements sociaux et fiscaux le salarié supporte-t-il ?
- 10. Que devient l'épargne salariale quand le salarié quitte l'entreprise ?

9. Synthèse : Réponses

1. Elle recouvre l'ensemble des formules d'épargne offertes par l'entreprise à ses salariés. Il y a trois formes principales d'épargne salariale : la participation, l'intéressement et les différents PEE (plans d'épargne d'entreprise).
2. Les salariés ont la possibilité de se constituer une épargne d'une sécurité et d'un rendement supérieurs à celle qu'ils pourraient se constituer à titre individuel.
3. Tous les salariés d'une entreprise qui a mis en place le mécanisme d'épargne salariale.

9. Synthèse : Réponses

4. C'est un dispositif négocié permettant à ses adhérents de se constituer, avec l'aide de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières. Il peut recevoir la participation, l'intéressement, l'abondement, les versements volontaires du salarié. Il existe plusieurs catégories de plan d'épargne dont la plus répandue est le PEE constitué au niveau de l'entreprise et dont l'investissement est d'au moins 5 ans.
5. Il permet d'associer financièrement les salariés aux performances de leur employeur. De fait, son montant ne peut pas être garanti. Il peut être placé sur un plan d'épargne.

9. Synthèse : Réponses

6. C'est un dispositif négocié permettant à ses adhérents de se constituer, avec l'aide de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières. Il peut recevoir la participation, l'intéressement, l'abondement, les versements volontaires du salarié. Il existe plusieurs catégories de plan d'épargne dont la plus répandue est le PEE constitué au niveau de l'entreprise et dont l'investissement est d'au moins 5 ans.
7. Il s'agit d'une somme versée par l'entreprise en complément de l'investissement du salarié. L'abondement du PEE est plafonné à 2 769 € et ne peut dépasser le triple du versement du salarié.

9. Synthèse : Réponses

8. Le salarié peut demander un déblocage anticipé pour des motifs tels que le mariage ou le Pacs, une naissance ou adoption d'un troisième enfant, la création d'une entreprise, l'acquisition d'une résidence principale, l'invalidité, la cessation d'un contrat de travail.
9. L'épargne salariale échappe aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu mais supportent la CSG. Lors de la récupération des fonds, les plus values ne sont pas taxées hormis une ponction de 10% comprenant la CSG, la CRDS et le prélèvement social.
10. Le salarié peut la débloquer ou la transférer vers les dispositifs existants chez un nouvel employeur.

ANNEXES

- **1. Récapitulatif des cas de déblocage**
- **2. Récapitulatif des avantages pour les salariés et l'entreprise**
- **3. Récapitulatif des plafonds selon dispositif**

Cas de débloqué 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 ou adoption	✓		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 du salarié	✓	✓	à tout moment
Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou enfants	✓	✓	à tout moment
Décès du bénéficiaire ou de son conjoint (mariage ou PACS)	✓	✓	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

Récapitulatif des avantages sociaux et fiscaux de l'Épargne salariale

	Avantages pour les Entreprises	Avantages pour les Salariés
La Participation	<ul style="list-style-type: none">• Exonération totale de charges patronales• Assujettissement à un forfait social de 4% (depuis 01/01/2010)• Les sommes versées sont déductibles de l'IS (impôt sur les sociétés)• Exonération de la taxe sur les salaires	<ul style="list-style-type: none">• Exonération des charges salariales• Paiement de la CSG/CRDS• Exonération de l'impôt si blocage pendant 5 ans• Exonération de 50% si blocage pendant 3 ans• Intégration de l'IR sur les sommes sont perçues immédiatement ou retirées avant la période de blocage
L'intéressement	<ul style="list-style-type: none">• Exonération totale de charges patronales• Assujettissement à un forfait social de 4%• Les sommes versées sont déductibles de l'impôt sur les bénéfices• Exonération de la taxe sur les salaires	<ul style="list-style-type: none">• Exonération de charges salariales• Paiement de la CSG/CRDS• Imposition sur l'IR sauf si les primes issues de l'intéressement (de 50% du PASS) sont versées dans les 15 jours sur un Plan d'Épargne Entreprise
Le PEE et PEI	<ul style="list-style-type: none">• Exonération des cotisations sociales patronales sur les sommes versées au titre de l'abondement• L'abondement est soumis au forfait social de 4 %• Déduction de l'assiette de l'IS/l'IR de l'abondement	<ul style="list-style-type: none">• Exonération des cotisations sociales salariales sur les sommes perçues• Exonération de l'IR• Exonération de l'impôt sur les plus-values (Sauf CSG/CRDS et prélèvement sociaux: 12,1% sur les plus values)
Le PERCO et le PERCOI	<ul style="list-style-type: none">• Le montant de l'abondement est exonéré de cotisations sociales et de taxes sur les salaires• L'abondement est soumis au forfait social• Le montant global d'abondement versé est déductible du résultat imposable	<ul style="list-style-type: none">• L'abondement est exonéré de cotisations sociales mais supporte la CSG/CRDS• Les revenus réinvestis dans le PERCO/I et les plus-values sont exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis aux prélèvements sociaux• Le capital touché à la sortie du PERCO/I est exonéré mais une sortie en rente viagère sera imposée forfaitairement en fonction de l'âge du crédit rentier au moment du déclenchement de la rente

7. Plafonds du dispositif

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 (2 769 € en 2010)
- PERCOI : **16% du PASS** par an et par bénéficiaire (5 539 € en 2010)

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 **17 310 €** en 2010
- 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 **25 965 €** en 2010
- Plafond global : 50% du résultat

Rappel : ce sont des mécanismes collectifs

- Pas d'exclusion, pas de collègues, pas d'individualisation