

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

JANVIER 2010

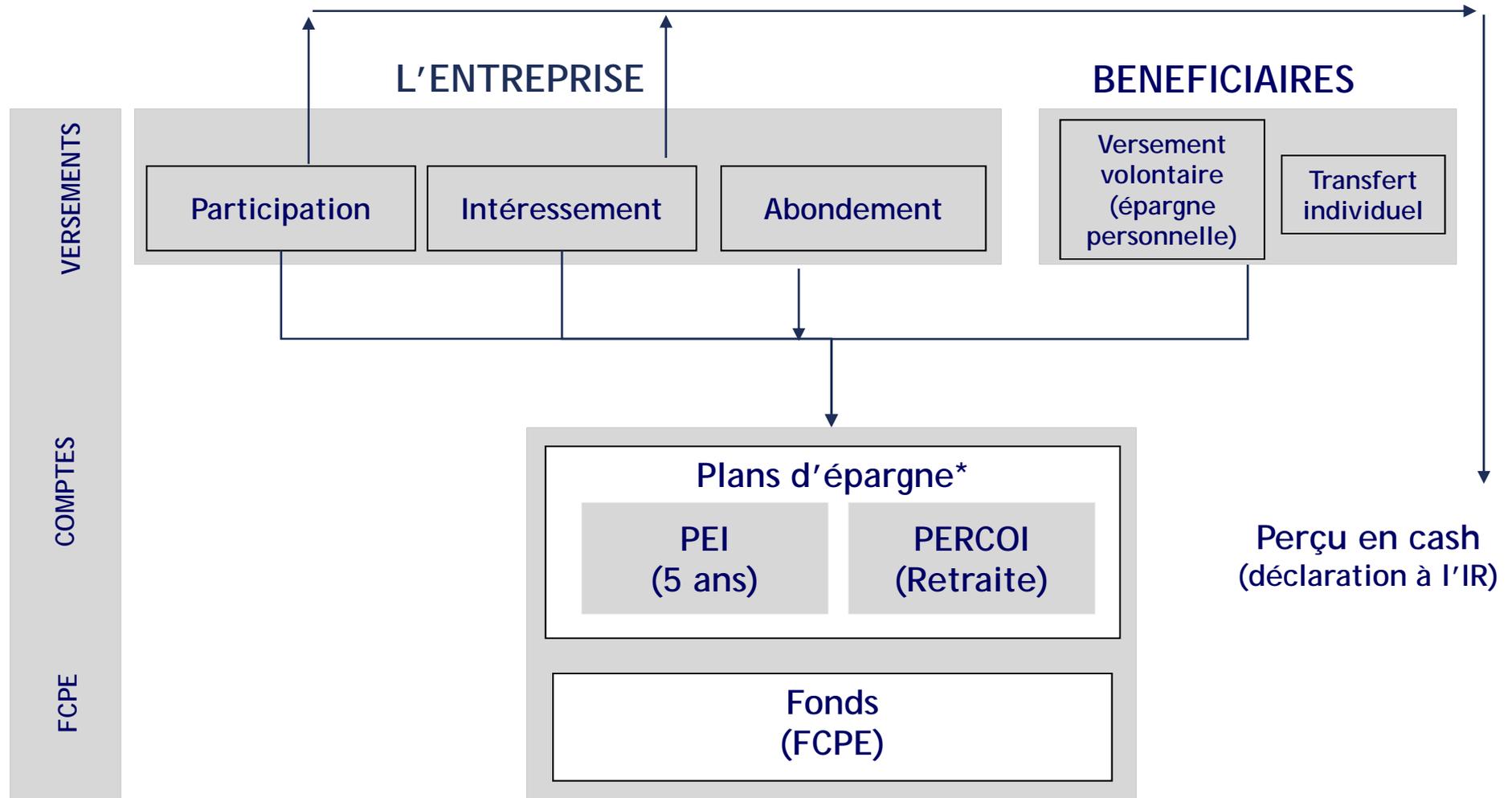
Sommaire

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

...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**

Panorama des dispositifs d'épargne salariale



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

Des montants en jeu très importants

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
- ▶ Existence d'un salarié différent du dirigeant

* Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs sont éligibles sous conditions

L'efficacité sociale et fiscale de l'épargne salariale

AVANT

Pour un coût
identique
entreprise
de 1000 €



Taux d'efficacité

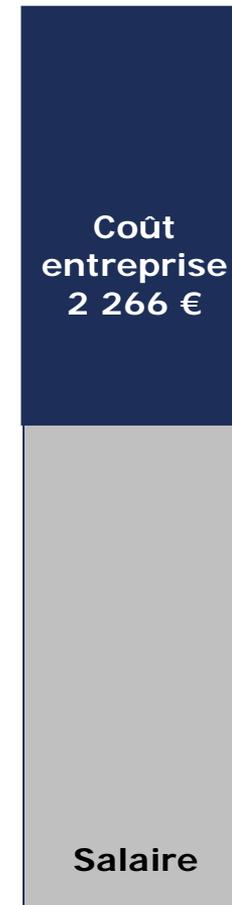
48%

74%

92%

Coût
entreprise
2 266 €

Pour un gain
identique
salarié
de 1000€



Hypothèses prudentes de charges patronales 40%, de charges salariales 15%, de TMIRPP 14%

Les caractéristiques des enveloppes d'épargne

	PEE / PEI	PERCO / PERCOI
Conditions de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • Unilatérale pour le PEE (dans les entreprises < 50 salariés) négociée au-delà • Négociée par ratification aux 2/3 des salariés pour le PEI et le PERCOI 	
Durée de blocage	5 ans glissants sauf cas de déblocage anticipés Sans limitation de durée	Départ à la retraite sauf cas de déblocage anticipés Sans limitation de durée
Bénéficiaires	Le chef d'entreprise (si moins de 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.	
Mode de versement	Versements personnels : libres ou programmés à tout moment	
Quand ?	Abondement : concomitamment aux versements volontaires, soit toute l'année ou lors de la période définie dans l'accord Participation, Intéressement : dès perception par le bénéficiaire	
Fiscalité à la sortie	Capital : plus-values exonérées, sauf CSG/CRDS et prélèvements sociaux 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 débloquages

Cas de déblocage 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	✓		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	✓	✓	à tout moment
Invalidité	✓	✓	à tout moment
Décès	✓	✓	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



Un cas ne peut permettre qu'un déblocage

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

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

NB : L'abondement, l'intéressement ne doivent pas remplacer un élément constitutif du salaire, c'est le principe de la non substitution au salaire

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% et 16% du PASS,
 - ou par tranche de versement,
 - ou en fonction de l'ancienneté

- ▶ Option de versement possible :
 - le versement volontaire peut être plafonné en % de la rémunération annuelle brute et dans la limite de 25% (permet de fixer les limites du budget abondement)

* Révisée à la baisse = prise en compte à compter du 1^{er} janvier de l'année qui suit

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 (gérant TNS)	Madame (salariée)	TOTAL
Versements volontaires	PEI : 925 €	PEI : 925 €	1 850
	PERCOI : 1 850 €	PERCOI : 1 850 €	3 700
Plans d'épargne (abondement)	PEI : 2 769 €	PEI : 2 769 €	PEI : 5 538 €
	PERCOI : 5 539 €	PERCOI : 5 539 €	PERCOI : 11 078 €
Montant total annuel	11 083 €	11 083 €	22 166 €

Montant total versé sur les plans d'épargne chaque année :
22 166 €
(dont 16 616 € sortis de l'entreprise hors charges et hors impôts*)

* Bruts de CSG/CRDS, contribution de 2% et de taxe pour les Fonds de Réserve de Retraite sur l'abondement PERCO(I) > à 2 300 €

Exemple 2 : Gérant Majoritaire et une assistante Salariée (ou femme de ménage)

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

- Abondement à 100% au lieu de 300%

=> pour avoir 2 769 €, il faut verser 2 769 € et non pas 923 €... (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 va verser au maximum. Certes, il devra verser 5538 € pour avoir 2 769 € 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 :
 - 150 € pour les moins d'1 an d'ancienneté
 - 500 € pour les moins de 3 ans d'ancienneté
 - 1500 € pour les moins de 5 ans d'ancienneté
 - 8% du PASS pour les plus de 5 ans d'ancienneté

L'intéressement

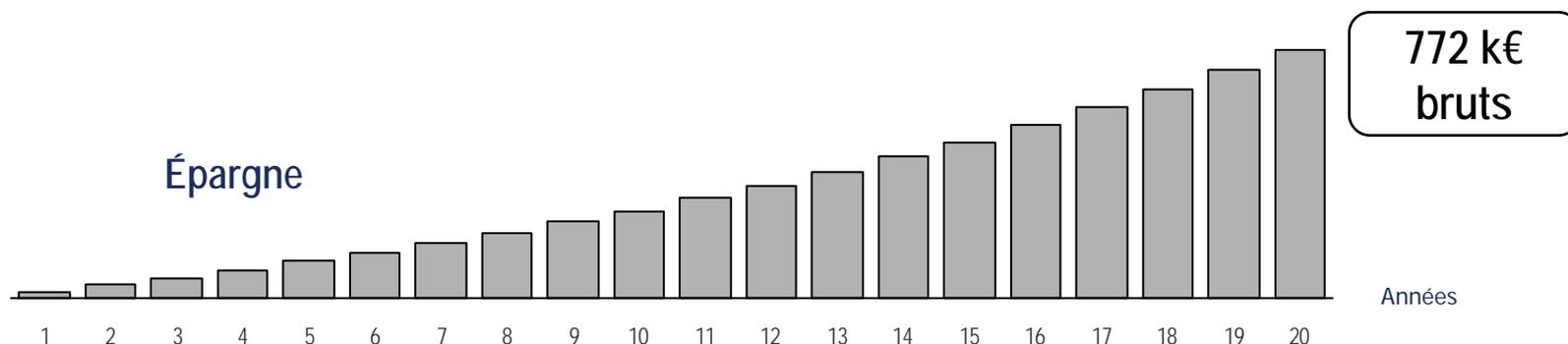
→ Accord valable 3 ans, négocié avec les salariés, et déposé auprès de la DDTEFP

Les 3 étapes « clé »	<ul style="list-style-type: none">▪ Objectif aléatoire à déterminer (exemple : +5% du CA)▪ Formule de calcul de l'enveloppe d'Intéressement (exemple : 5% du RN)▪ Répartition de l'enveloppe vers les bénéficiaires
Modalités de répartition entre les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">▪ soit uniformément▪ soit proportionnellement à la rémunération : celle du chef d'entreprise plafonnée à celle du collaborateur salarié le mieux payé▪ soit proportionnellement à la durée de présence▪ soit en fonction de la combinaison de plusieurs de ces critères
Régime fiscal et social	<p>Entreprise : déductible de l'IS ou de l'IR</p> <p>Bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ exonéré de charges sociales mais assujetti aux prélèvements sociaux▪ exonéré d'impôt sur le revenu si versé dans un plan d'épargne,▪ assujetti à l'impôt sur le revenu si perçu immédiatement

Illustration

Optimiser sa rémunération et augmenter son patrimoine avec un simple abondement

- ▶ Mr Gérant et Mme Salariée partent à la retraite dans 20 ans, versent chaque année l'épargne personnelle nécessaire (5 498€ à 2 en 2009) pour bénéficier à plein de l'abondement sur les PEI/PERCOI et obtiennent 16 494 € bruts défiscalisés d'abondement
- ▶ Versements et abondement sont revalorisés chaque année de l'évolution du PASS (hypothèse de 2% / an)



▪ Versements d'épargne totaux au cours de la période :	130 000 €
▪ Abondement* total dépensé avec exonérations de charges et d'impôts** :	417 000 €
▪ Capitalisation*** :	290 000 €

Soit un capital de 740 000 € NETS après 20 ans

* Investi net de CSG CRDS pour Mme, et net de frais ** y.c. 8,2% de taxe au Fonds de Réserve des Retraites (FRR) sur l'abondement PERCOI > à 2 300 € et hors économie d'IS *** Taux de capitalisation net de 5%

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
Intéressement *	17 310 €	17 310 €
Participation *	25 965 €* [*]	25 965 €
Plans d'épargne * (abondements)	PEI : 2 769 € PERCOI : 5 539 €	PEI : 2 769 € PERCOI : 5 439 €
Montants individuels	51 583 €	51 583 €
Totaux (chaque année)	103 166 €** pour un couple / an	

* Maximum légal en 2009

** Bruts de CSG/CRDS et de taxe pour les Fonds de Réserve de Retraite sur l'abondement PERCO(I) > à 2 300 €

* Loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 : le dirigeant et son conjoint collaborateur ou associé de société de moins de 50 salariés sont bénéficiaires de la participation

Les principales évolutions réglementaires sur la participation

Loi en faveur des revenus du Travail du 3 décembre 2008

- ▶ Le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associés deviennent éligibles :
 - Sur la totalité de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - Sur la part de participation excédent le minimum légal dans les entreprises jusqu'à 250 salariés
- ▶ Elle peut devenir liquide :
 - Principe : blocage 5 ans par défaut, (contrairement à l'intéressement qui est versé par défaut), avec choix individuel de percevoir immédiatement tout ou partie
 - Si perception immédiate : à déclarer dans le revenu personnel de l'année
 - La participation à formule dérogatoire, si prévu dans l'accord : possibilité de percevoir tout ou partie immédiatement, ou blocage 5 ans
 - La participation versée dans un plan d'épargne ne compte pas dans le plafond annuel maximal de versement volontaire de 25% de la rémunération annuelle brute
- ▶ Elle peut être abondée dans le PEE/PEI
 - En cas de choix individuel d'épargne de la participation dans le PEE/PEI, l'entreprise peut prévoir un abondement

Les principales évolutions réglementaires sur l'intéressement

Loi en faveur des revenus du Travail du 3 décembre 2008

- ▶ 20% de crédit d'Impôt sur l'intéressement :
 - Crédit imputable sur l'IS ou sur l'IR du TNS
 - Payé en cash s'il excède l'impôt dû

- ▶ Crédit d'impôt qui s'applique dès promulgation de la loi sur :
 - 100% des sommes versées pour les nouveaux accords déposés jusqu'en 2014
 - La différence entre les primes versées et :
 - La moyenne des primes versées au titre de l'accord précédent en cas de renouvellement
 - La moyenne des primes versées au titre de l'accord en vigueur en cas d'avenant de modification

- ▶ Les chefs d'entreprises sont éligibles jusqu'à 250 salariés au lieu de 100

- ▶ Reconduction tacite de l'accord au bout des 3 ans

*Les principales évolutions réglementaires sur les plans**

- ▶ Le PERCO/PERCOI
 - Mise en œuvre d'un système d'adhésion automatique des collaborateurs des entreprises bénéficiant d'un PERCO

- ▶ Introduction systématique d'au moins un fonds solidaire dans les PEE/PEI (alignement sur le PERCO/PERCOI)
 - pour les PEE existants : à compter du 01/01/10
 - pour les nouveaux : à compter du 01/01/09

- ▶ Obligation de négocier un PERCO si PEE en place depuis plus de 3 ans

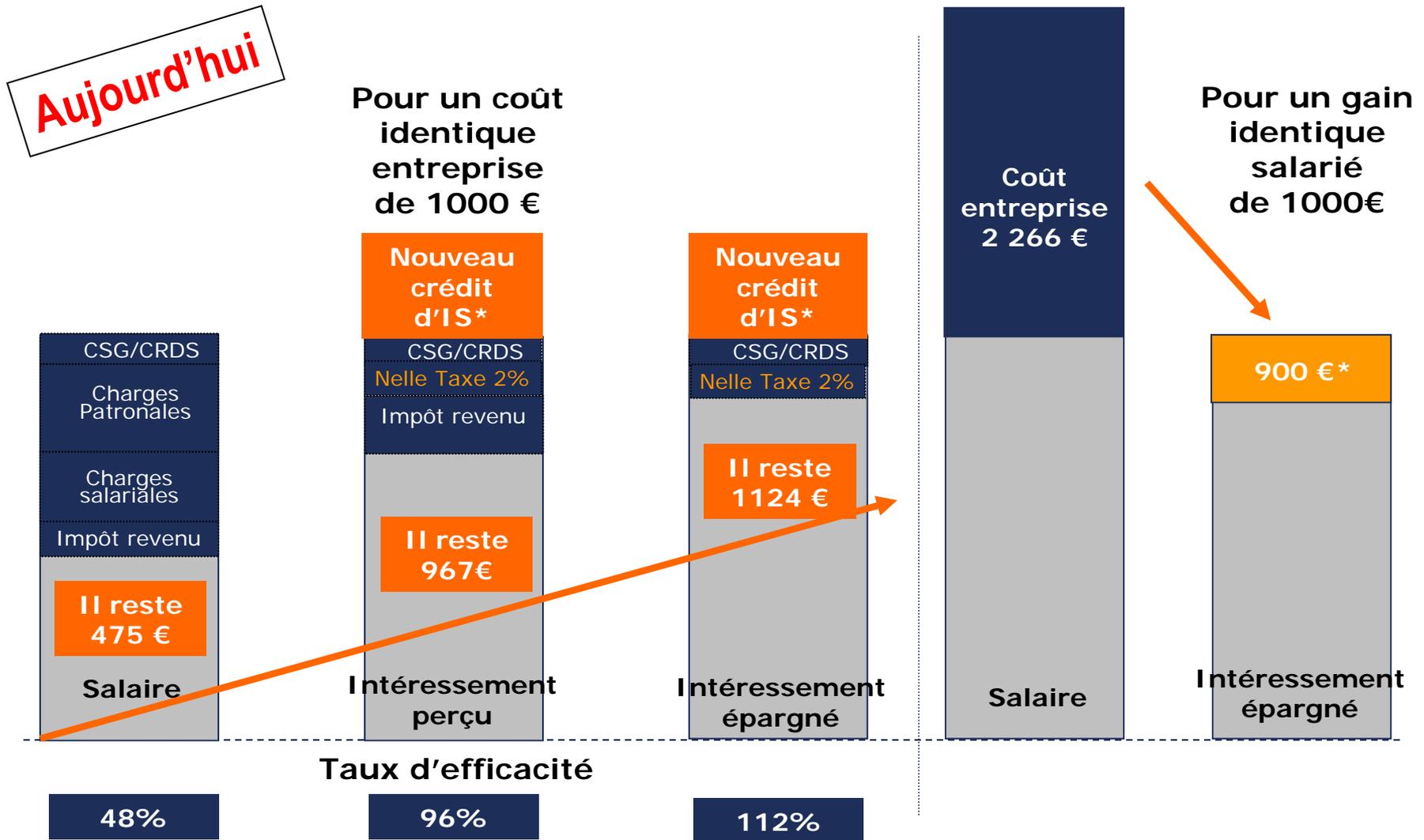
* Loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, loi de Modernisation de l'économie

Nouvelles taxes sociales et nouveaux plafonds 2010

- ▶ Loi de financement de la Sécurité Sociale : taxation à hauteur de 4 % sur les flux de Participation, d'Intéressement et d'Abondement
 - À la charge de l'employeur
 - Applicable à compter du 01/01/10
- ▶ Loi sur le Revenu de Solidarité Active (RSA)
 - Nouveau prélèvement de 1,1% sur les plus-values réalisées dans les plans d'épargne au titre du revenu de solidarité active (RSA), qui s'ajoute à la CSG/CRDS et autres prélèvements sociaux de 11%
 - Total des taxes prélevées sur les plus-values des placements : 12,1%
- ▶ NB : le nouveau Plafond de la Sécurité Sociale en 2010 est de 34 620 €

Mécanisme	Nouveaux plafonds individuels en 2009
Abondement PEE	8% du PASS, soit : 2 769.60
Abondement PERCO	16% du PASS soit : 5 539.20
Intéressement	50% du PASS, soit : 17 310 €
Participation	75% du PASS, soit : 25 965 €

L'efficacité sociale et fiscale grâce au crédit d'impôt de l'intéressement



* Loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008

Hypothèses prudentes de charges patronales 40%, de charges salariales 15%, de TMIRPP 14%

Synthèse : les points forts

- ▶ Bénéfice de la séparation des tâches entre :
 - Un teneur de comptes de qualité, CREELIA
 - Et une sélection des meilleurs gérants d'actifs pour chaque Fonds de placement (FCPE)
- ▶ Une sélection enrichie des supports d'investissement pour couvrir tous les objectifs, avec une grande transparence des frais appliqués
- ▶ Fonctionnalités salariales aisée et de qualité :
 - Site Internet sécurisé et opérationnel
 - SVI disponible
- ▶ Qualité améliorée des fonctionnalités entreprise :
 - Externalisation des traitements (campagnes de versement) possible
 - Reporting et suivi des campagnes sur internet
- ▶ Sécurité de l'épargne garantie par le teneur de comptes (Crédit Agricole) et la banque dépositaire des FCPE (RBC-DEXIA)
- ▶ Une équipe de terrain et des moyens à disposition de nos partenaires

QUESTIONS / REPONSES