

epsens

Réglementation de l'Épargne d'entreprise

Loi PACTE, Loi de Financement de la Sécurité Sociale, Loi ASAP :
Décryptage



Les mesures phares en faveur de l'épargne salariale et retraite

1 SUPPRESSION DU FORFAIT SOCIAL : Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2019

Pourquoi ?

« L'intéressement ne concerne que **16 % des PME** de moins de 50 salariés »

Bruno Lemaire, ministre de l'économie et des finances

Objectifs :

- > **Meilleur partage** des résultats et **redistribution** de la richesse créée,
- > **Implication** des salariés.

Comment ?

Incitation fiscale pour encourager les TPE-PME à mettre en place des accords de participation, d'intéressement et d'actionnariat salarié :

- > **Suppression du forfait social** sur l'intéressement, la participation et l'abondement pour les entreprises de **moins de 50 salariés**,
- > **Suppression du forfait social** uniquement sur l'intéressement pour les entreprises de **moins de 250 salariés**,
- > **Forfait social allégé à 10% pour toutes les entreprises** sur les abondements employeurs lorsque le salarié investit sur un fonds d'actionnariat salarié,
- > Possibilité pour l'entreprise de **verser un abondement unilatéral** affecté à l'actionnariat salarié sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

2 CRÉATION DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PER) : Loi PACTE 2020

Pourquoi ?

4 produits principaux d'épargne retraite soumis à des règles complexes :

- > **PERCO** (Plan d'Épargne Retraite Collectif),
- > **Article 83**,
- > **Contrat MADELIN**,
- > **PERP** (Plan d'Épargne Retraite Populaire).

Objectifs :

- > **Simplifier** le fonctionnement de l'épargne retraite,
- > **Faciliter** la portabilité de l'épargne retraite,
- > **Renforcer** l'attractivité des dispositifs retraite sur le plan fiscal.

Comment ?

Harmoniser les grands principes de l'épargne retraite, avec :

- > **Le déblocage anticipé de l'épargne** pour l'achat de la résidence principale,
- > **La sortie en capital possible** au moment du départ à la retraite de l'épargnant,
- > **La déductibilité fiscale des versements volontaires** dans la limite d'un plafond annuel,
- > **La portabilité** de tous les produits d'épargne retraite entre eux,
- > **La gestion pilotée comme option par défaut** du PER (sauf choix contraire de l'épargnant).

+ DU NOUVEAU POUR L'INTÉRESSEMENT EN 2021 Loi ASAP (Accélération et Simplification de l'Action Publique)

- > **Possibilité de mise en place d'un accord d'intéressement par DUE** pour les sociétés de moins de 11 salariés
- > Pour toutes les entreprises, possibilité de mise en place d'un accord d'intéressement d'une durée de 1 à 3 ans

PEE, les avantages qui font la différence

Permettre aux salariés d'épargner dans un cadre fiscal et social avantageux.

1 Un outil de motivation pour les salariés

Le PEE est devenu un indispensable de chaque entreprise, de la plus petite à la plus grande. Il enrichit efficacement la politique sociale en récompensant la performance collective.

2 Une épargne d'avenir

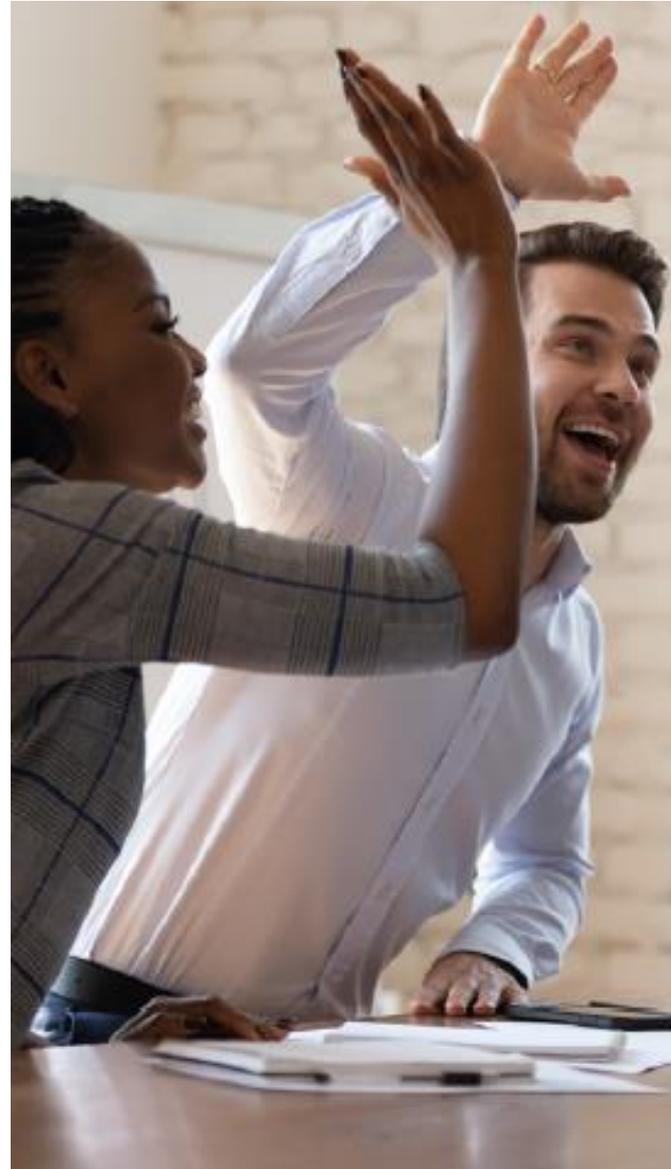
L'entreprise peut aider ses salariés à sécuriser leur avenir. L'épargne constituée sur le PEE est disponible sous 5 ans et permet à chacun de disposer d'une réserve, de préparer un projet, ou de faire face à un imprévu. Ce plan prévoit de nombreux cas de déblocage anticipé dont l'achat d'une résidence principale, le mariage/PACS, le divorce, la naissance ou l'adoption d'un 3ème enfant, etc.

3 Une fiscalité avantageuse pour l'entreprise

Les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise et exonérées de charges patronales, hors forfait social éventuel (3).

4 Des supports financiers pour chacun

Parce que chaque épargnant est différent, le PEE propose une offre élargie de supports financiers, du plus prudent au plus dynamique, et des thématiques d'investissement responsables, durables et solidaires.



+

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Associer les salariés au capital de l'entreprise, même non cotée

- > Une culture d'entreprise encore plus forte à travers le partage du capital de la société
- > Des solutions adaptées à chaque entreprise, quelle que soit la forme d'actionariat

PER, une retraite mieux préparée grâce à l'entreprise

En complément du PEE, le PER Collectif est le dispositif qui vient renforcer la politique sociale de l'entreprise et fidélise les talents sur le long terme.



1 Une épargne retraite attractive pour les salariés

À tout âge les salariés se constituent une épargne retraite à moindre effort grâce à l'abondement et à leurs éventuelles primes de participation et d'intéressement. Il est possible pour le salarié de déduire du revenu imposable les versements volontaires (1) sur le PER Collectif.

L'achat de la résidence principale fait partie des cas de déblocage anticipé du PER Collectif.

2 La monétisation des jours de repos non pris

Jusqu'à 10 jours de repos non pris par an peuvent être versés en franchise fiscale et sociale sur le PER Collectif. L'entreprise profite aussi de cet avantage en diminuant son passif social.

3 Une gestion financière adaptée à la retraite

Avec la gestion pilotée (2) du PER Collectif, l'épargne profite du dynamisme des marchés avant d'être progressivement sécurisée à l'approche de l'âge de départ à la retraite.

3 profils d'investisseur sont disponibles pour répondre à l'ensemble des besoins des salariés : prudent, équilibré et dynamique.

4 Des charges allégées pour l'entreprise

Sans charges patronales et avec un forfait social allégé ou inexistant (3), le PER Collectif est un produit retraite avantageux pour l'entreprise.

La part du PER Collectif dédiée au financement des PME-ETI (10 % au travers de la gestion pilotée) est investie sur des entreprises françaises.

(1) Déduction dans la limite du plus élevé entre les deux montants suivants : 10 % de ses revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS et 10 % du PASS.

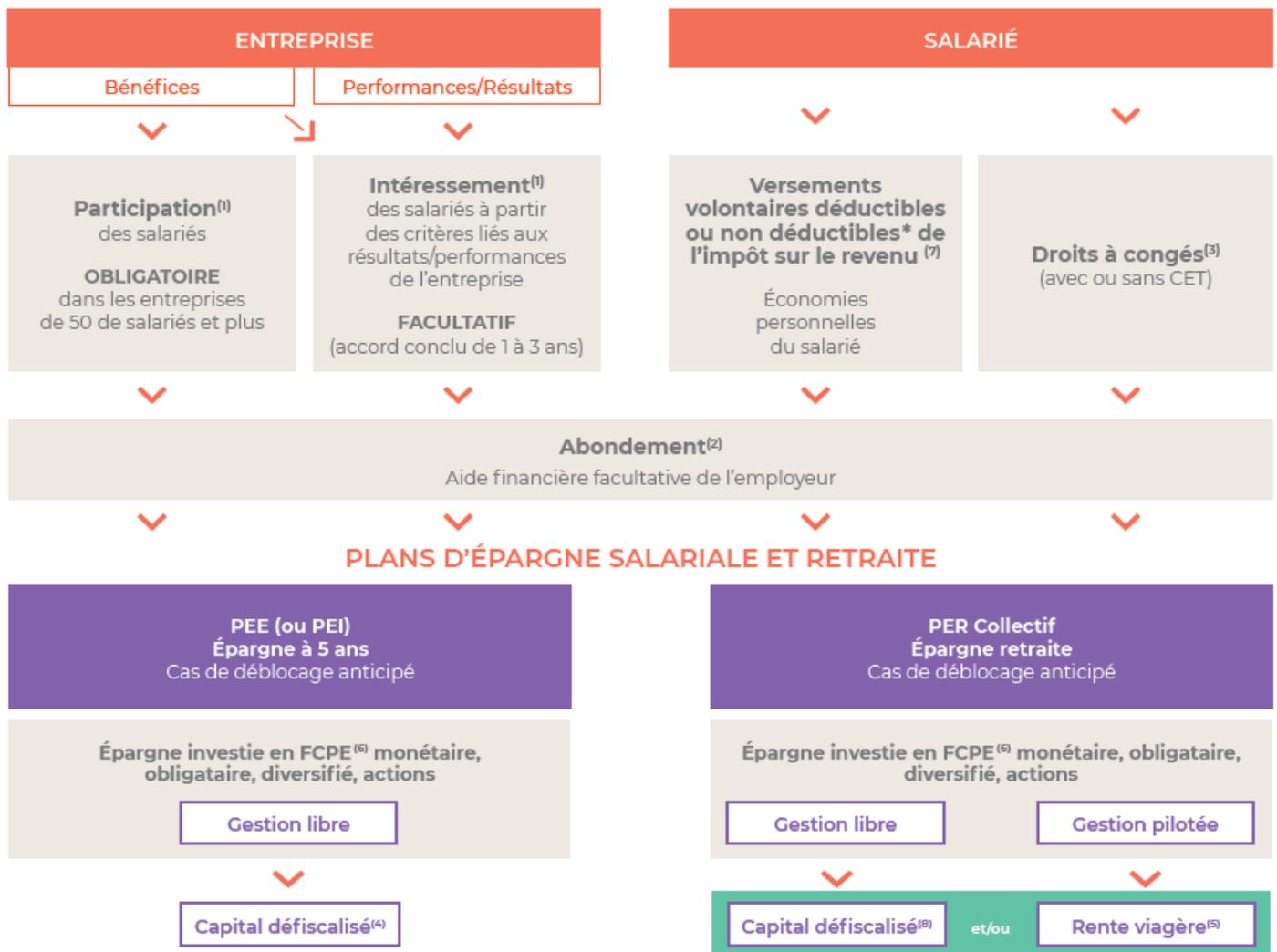
Cette limite est le cas échéant minorée :

- des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat « article 83 » ou dans un Plan d'Épargne Retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N-1 et ;
- de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PER collectif [Articles 163 quater viciés et 81 du Code général des impôts].

(2) La gestion pilotée n'offre ni garantie de performance, ni de capital.

(3) Le forfait social est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces dispositions, le forfait social est de 16 % sur le PER Collectif, dont la gestion pilotée, support par défaut, investit au moins 10 % dans les PME-ETI.

Le fonctionnement de l'épargne salariale en synthèse



(1) La participation et l'intéressement sont exonérés d'impôt sur le revenu et de charges sociales (hors CSG-CRDS) lorsqu'ils sont placés sur un plan d'épargne salariale mais soumis à l'IR s'ils sont perçus immédiatement.

(2) L'abondement peut venir compléter les sommes versées sur un PEE et/ou PER Collectif.

Plafonds : 8 % du PASS pour PEE et 16 % du PASS pour PER Collectif.

L'abondement (abondement périodique et d'amorçage) peut être versé sur le PER Collectif sans condition de versement (Plafond : 2 % du PASS).

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

(3) Versés sur le PER Collectif, jusqu'à 10 jours de repos (avec ou sans CET) peuvent être exonérés de charges fiscales et sociales.

(4) Capital exonéré d'impôt sur le revenu ; plus value exonérée d'impôt sur le revenu mais soumise aux prélèvements sociaux.

(5) Régime de la rente viagère à titre gratuit ou régime de la rente viagère à titre onéreux en fonction de la nature des versements.

(6) FCPE - Fonds Commun de Placement Entreprise : support de placement collectif constitué de valeurs mobilières. Les sommes versées sont investies dans les FCPE prévus par l'accord du PEE et/ou PER Collectif, en fonction des objectifs d'investissement de l'épargnant, du niveau de risque qu'il accepte et de son horizon de placement.

(7) Déduction plafonnée entre les deux montants suivants : 10 % de ses revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS et 10 % du PASS, plafonds pouvant être minorés sous conditions.

(8) Capital défiscalisé pour les versements volontaires non déductibles et les sommes issues de l'épargne salariale ; plus value défiscalisée uniquement pour les sommes issues de l'épargne salariale.

L'efficacité de l'épargne salariale en quelques chiffres

SI L'ENTREPRISE VERSE 1000 €, COMBIEN REVIENT AU SALARIÉ ?



Gain par salarié 453 €

* Charges sociales = charges patronales (45,00 %), cotisations salariales (15,00 %), CSG - CRDS (9,70 %) et IR (14,00 % après abattement de 10,00 %).

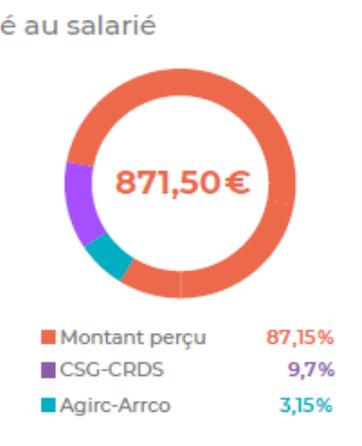
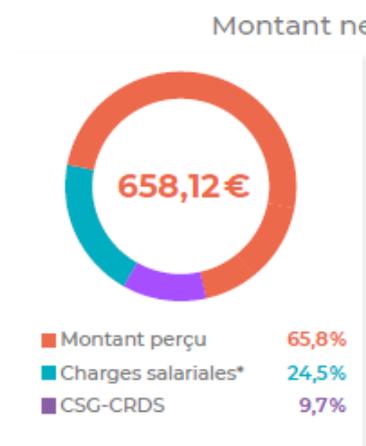
PERMETTRE AUX SALARIÉS D'ÉPARGNER POUR LEUR RETRAITE EN ALLÉGÉANT LE PASSIF SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Grâce au PER Collectif, les salariés peuvent transformer leurs jours de repos non pris en épargne retraite

Exemple d'un salarié non cadre avec un versement de droits bruts de 1000 €



Soit **25 %** d'économie pour l'entreprise



Soit **32 %** de plus pour le salarié

* Charges salariales (15 %), CSG-CRDS (9,7 %), Impôts sur le revenu (14,00 % après abattement de 10,00 %).

En transformant le stock de jours de congés non pris en complément d'épargne pour la retraite, la somme est :

- > exonérée de charges patronales, l'entreprise prend uniquement en charge : Agirc-Arrco, FNAL, Chômage, taxe solidarité, AGS ;
- > exonérée de charges salariales, hors Agirc-Arrco et CSG-CRDS (9,7 %) ;
- > exonérée d'impôt sur le revenu.

Comment mettre en place l'Épargne Salariale ?

Pour les entreprises avec délégués syndicaux ou CSE

- **Négociation obligatoire :**
 - *Accord collectif d'entreprise (DS)*
 - *Accord avec représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives*
 - *Accord avec le CSE*
 - *Ratification à la majorité des 2/3 des salariés*
- **Mise en place unilatérale uniquement en cas d'échec de la négociation**

Pour les entreprises sans délégués syndicaux ou CSE

- Soit ratification à la majorité des 2/3 des salariés
- Soit mise en place unilatérale (- de 11 salariés)
- Si délégué du personnel, consultation au moins 15 jours avant le dépôt à la DREETS

Nous contacter

Pour plus d'informations ou prendre rendez-vous avec l'un de nos collaborateurs :

Fatma CAR, conseillère commerciale entreprises

07.60.92.84.62

fa.car@epsens.com

AVERTISSEMENT

Ce document est destiné exclusivement à la présentation des dispositifs d'épargne salariale de type PERECO. Il n'a aucunement vocation à être transmis, sous quelque forme que ce soit à l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il ne contient aucune information d'ordre contractuel.

La tarification appliquée est fournie sur demande auprès de votre interlocuteur commercial.

Aucune souscription dans les FCPE gérés par la société de gestion Malakoff Humanis Gestion d'Actifs ne saurait se faire sur la base des seules informations figurant sur ce document.

La souscription dans les FCPE décrits doit se faire selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toute personne envisageant une souscription doit notamment prendre connaissance du ou des DIC1 et du Règlement du ou des FCPE, disponibles sur le site internet epsens.com ou sur simple demande auprès du Service Juridique au siège de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs.

En conséquence, Malakoff Humanis Gestion d'Actifs et Epsens ne sauraient être tenus responsables de toute décision d'investissement réalisée sur la seule base de cette présentation.

Le document ne constitue en aucun cas une offre ou une sollicitation en vue de la fourniture de services de conseils en investissement ou de la vente d'instruments financiers.

Teneur de Compte Conservateurs de Parts et gestionnaire du PEE et du PER Collectif : Epsens - Entreprise d'investissement agréée en date du 23/12/2013 sous le CIB n° 11383 Y - Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 20 376 960,40 € - RCS : 538 045 964 Nanterre - N° TVA intracommunautaire : FR 92 538 045 964 - Code APE : 6430Z - N°ORIAS : 15001626 - Siège social : 21, rue Laffite - 75009 Paris
Société de gestion : Malakoff Humanis Gestion d'Actifs - Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 9 728 000€ - RCS : 320 921 828 Nanterre - N° Agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997 - N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 Code APE : 6430Z - Siège social : 21, rue Laffite - 75009 Paris

Distributeur : ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES du Groupe Malakoff Humanis, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 840 599 930 - N° Orias 19000811 - Siège social : 21, rue Laffite - 75009 Paris