

FICHE *PRATIQUE*
COMPTABILITÉ

TOUT COMPRENDRE SUR
L'ÉPARGNE SALARIALE

POURQUOI *METTRE EN PLACE* *L'ÉPARGNE SALARIALE* DANS MON ENTREPRISE ?

L'épargne salariale représente un **dispositif stratégique** pour toute entreprise souhaitant encourager et récompenser l'engagement de ses équipes. Elle permet non seulement d'**impliquer vos salariés** dans la réussite de l'entreprise mais aussi d'**optimiser les coûts sociaux et fiscaux** de façon avantageuse. Aborder ce sujet peut paraître ardu, tant les modalités et les implications sont diverses et techniques.

Pour vous guider à travers ce labyrinthe réglementaire et vous aider à saisir pleinement les enjeux de l'épargne salariale, cette fiche pratique vous offre un panorama clair et concis des informations essentielles à maîtriser.

PARTIE 1

LE POINT SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Les idées reçues

Idée reçue n°1 : L'épargne salariale est réservée aux grandes entreprises

FAUX

Cela concerne toutes les entreprises, quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique. La **seule condition** ? Avoir **au moins 1 salarié** (distinct du chef d'entreprise).

Idée reçue n°2 : L'épargne salariale est réservée aux salariés

FAUX

Cela concerne en effet **les salariés**, qu'ils soient en CDD, CDI, alternance*, à temps complet ou à temps partiel (vous pouvez cependant imposer une condition d'ancienneté de 3 mois maximum).

* Attention, les alternants ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise. Cependant, ils peuvent bénéficier du plan. Sauf si l'alternant est seul avec le chef d'entreprise, vous ne pourrez pas mettre en place le dispositif.

Mais cela **concerne également le chef d'entreprise et son conjoint** si il dispose du statut de conjoint collaborateur/associé. Quel que soit votre statut, vous pouvez bénéficier de l'épargne salariale.

Qu'est ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs, mis en place par les entreprises, qui combine :

- des **plans d'épargne** qui permettent aux salariés de **se constituer une épargne personnelle** à court ou moyen terme (plan d'épargne d'entreprise bloqué 5 ans – PEE), ou en vue de la retraite (PER Collectif) dans des conditions fiscales et sociales avantageuses ;
- des **dispositifs** qui permettent aux entreprises de **verser des primes** liées à la performance (intéressement), aux bénéfices (participation) ou d'incitation à l'épargne (abondement) en bénéficiant d'avantages sociaux et fiscaux.



IMPORTANT À SAVOIR

Initialement, ces dispositifs sont facultatifs mais une loi du 29 novembre 2023 vient rendre obligatoire la mise en place d'au moins un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de plus de 11 salariés (CF page suivante).

Pourquoi le mettre en place ?

Mettre en place un dispositif d'épargne salariale offre de nombreux avantages tant pour l'employeur que pour les salariés, faisant de lui un **outil stratégique de gestion des ressources humaines** et de **partage de la valeur** au sein de l'entreprise. Voici ses principaux avantages :

- **Motivation et productivité de vos salariés :**
Ces dispositifs alignent les intérêts des salariés avec ceux de l'entreprise, incitant ainsi à une amélioration de la performance collective.
- **Avantages fiscaux :**
Les sommes versées dans le cadre de l'intéressement sont déductibles du bénéfice imposable. De nombreux avantages fiscaux existent également pour les salariés.
- **Avantages sociaux :**
Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations sociales. En revanche, elles restent soumises à CSG / CRDS.

Nouvelle obligation

À partir du **1er janvier 2025**, les entreprises comptant **entre 11 et 49 salariés** seront tenues de mettre en place au moins un dispositif d'épargne salariale, tels que :

- **L'intéressement**
- La **participation**
- L'**abondement** à un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) et/ou PERCOL (Plan d'Épargne Retraite Collectif)
- La **prime de partage de la valeur**.
-

Cette obligation s'appliquera uniquement **si l'entreprise réalise un bénéfice** équivalent à au moins 1% de son chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

Il est important de souligner que les entreprises qui bénéficient déjà de dispositifs de partage de la valeur et les entreprises individuelles ne seront pas concernées par cette nouvelle obligation.

Dans cette fiche pratique, vous retrouverez toutes les informations importantes concernant ces différents dispositifs.

CEPENDANT ATTENTION, IL EST IMPORTANT DE VOUS FAIRE ACCOMPAGNER PAR UN PROFESSIONNEL !

PARTIE 2

L'INTÉRESSEMENT

Qu'est-ce que c'est ?

L'intéressement est un plan d'épargne salariale qui permet aux salariés de **recevoir une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de leur entreprise**. Ces résultats sont appréciés soit au niveau global de l'entreprise, soit au sein de l'un de ses établissements ou unité de travail.

Le but visé est d'**associer les salariés aux objectifs et résultats de l'entreprise**.

Attention : les primes versées au titre de l'intéressement ne peuvent, en aucun cas, se substituer à un élément de rémunération.



Durée

De 1 à 5 ans

Versement au choix : annuel, trimestriel, semestriel



Bénéficiaires

Vous avez entre
1 et 249 salariés

Tous les salariés
+ chef d'entreprise*
+ conjoint*

*si accord dérogatoire

Vous avez
+ de 249 salariés

Uniquement les
salariés



Répartition

Au choix

- ✓ Uniformément,
- ✓ Proportionnellement au salaire,
- ✓ Proportionnellement au temps de présence,
- ✓ Combinaison des 3



Calcul

Au choix

- ✓ **Plafond collectif global** (max 20% de la masse salariale),
- ✓ **Plafond individuel par bénéficiaire** (max 75% du PASS)



Fiscalité

- **Déductible du résultat** (année N)
- Jusqu'à **75% PASS/Personne**
- Si versée dans PEE PERCOL :
pas d'IR, pas de CS

DÉFINISSEZ VOS OBJECTIFS

Pourquoi souhaitez-vous mettre en place l'intéressement ? Quels sont les objectifs que vous souhaitez atteindre (augmentation CA, diminution turnover, motivation des salariés, ...)

Comment le mettre en place ?

NÉGOCIEZ L'ACCORD



Pour toutes les entreprises :

Vous pouvez, en tant qu'employeur :

- Soit proposer un accord. Il devra être signé par les 2/3 des salariés dans le cadre d'un référendum.
- Soit conclure un accord avec les organisations syndicales de l'entreprise ou dans le cadre du comité social et économique (CSE).



Pour les entreprises de - 50 salariés :

Vous pouvez appliquer un dispositif d'intéressement clé en main, si votre branche professionnelle le propose, par simple décision unilatérale. Il vous suffit alors d'utiliser l'accord négocié par votre branche professionnelle.

DÉPOSEZ VOTRE ACCORD

Vous devez déposer votre accord en ligne



<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

RÉDIGEZ L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Vous pouvez **rédiger vous-même** cet accord* ou

 Télécharger un modèle type

 Télécharger le modèle de votre branche professionnelle

**Attention, cet accord doit obligatoirement contenir de nombreuses informations, faites vous accompagner !*



BON À SAVOIR

L'Urssaf, le ministère du Travail et le ministère de l'Économie et des Finances et se sont associés pour proposer un service d'aide à la mise en place de l'intéressement. Vous pouvez alors bénéficier d'un accompagnement gratuit.

PARTIE 3

LA PARTICIPATION

Qu'est-ce que c'est ?

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.



IMPORTANT À SAVOIR

La participation est **obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.**



Répartition

Au choix

- ✓ Uniformément,
- ✓ Proportionnellement au salaire,
- ✓ Proportionnellement au temps de présence,
- ✓ Combinaison des 3



Fiscalité

- ✓ **Déductible du résultat** (année N+1)
 - ✓ Jusqu'à **75% PASS/Personne**
 - ✓ Si versée dans PEE
- PERCOL : **pas d'IR, pas de CS**



Calcul

Formule légale :

$$RSP = \frac{(BN - 5\%K) \times S}{VA}$$

RSP : Réserve Spéciale de Participation
 BN : Bénéfice Net
 K : Rèm forfaitaire des capitaux propres (5%)
 S : Massa salariale
 VA : Valeur Ajoutée

Formules dérogatoires

(avec respect d'1 des 4 plafonds):

- ✓ 50% du bénéfice net fiscal
- ✓ 50% du bénéfice net comptable
- ✓ Bénéfice net comptable - 5% des capitaux propres
- ✓ Bénéfice net fiscal - 5% des capitaux propres



Durée

De 1 à 3 ans

Versement au choix : au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice



Bénéficiaires

Vous avez entre
- de 49 salariés

Tous les salariés
 + chef d'entreprise
 + conjoint

Vous avez
entre 50 et 249 salariés

Tous les salariés
 + chef d'entreprise*
 + conjoint*
 *si accord dérogatoire

Vous avez
+ de 249 salariés

Uniquement les salariés

DÉFINISSEZ VOS OBJECTIFS

Pourquoi souhaitez-vous mettre en place la participation ? Quels sont les objectifs que vous souhaitez atteindre (augmentation CA, diminution turnover, motivation des salariés, ...)

Comment la mettre en place ?

MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Quel que soit votre nombre de salariés

Vous devez :

- Soit **proposer un accord**. Il devra être **signé par les 2/3 des salariés** dans le cadre d'un référendum.
- Soit **conclure un accord avec les organisations syndicales** de l'entreprise ou dans le cadre du comité social et économique (CSE).

DÉPOSEZ VOTRE ACCORD

Vous devez déposer votre accord en ligne



<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

RÉDIGEZ L'ACCORD DE PARTICIPATION

Vous pouvez **rédiger vous-même** cet accord* ou



Télécharger un modèle type

**Attention, cet accord doit obligatoirement contenir de nombreuses informations, faites vous accompagner !*

PARTIE 4

L'ABONDEMENT

Qu'est-ce que c'est ?

L'abondement est une **contribution financière supplémentaire versée par l'employeur** dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, tel qu'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ou un Plan d'Épargne Retraite (PER) d'entreprise.

Cet apport de l'employeur vient **compléter les versements volontaires effectués par le salarié** sur son plan d'épargne.

Durée

1 an minimum

Versement au choix : annuel, trimestriel, semestriel

Bénéficiaires

Tous les salariés
+ chef d'entreprise
dans le cas où un plan est mis en place

Formules

Par paliers dégressifs

| Taux | Tranche VV* | Abondement |
|------|--------------|------------|
| 300% | 0 - 500€ | 1000€ |
| 200% | 500 - 1000€ | 1500€ |
| 100% | 1000 - 2000€ | 2000€ |

Total max de 7,96% du PASS : 3690€

Par ancienneté (200%)

| Ancienneté | Abondement |
|---------------|------------|
| > 1 an | 400€ |
| 1 an - 3 ans | 1000€ |
| 3 ans - 5 ans | 1500€ |
| < 5 ans | 2500€ |

Plafonds

Max 300% du versement volontaire

| | € | % du PASS |
|---------------|-------------|-----------|
| PEE | 3.709,44 € | 8% |
| PERCOL | 7.418,88 € | 16% |
| TOTAL | 11.128,32 € | 24% |

Abondement unilatéral : max 2% du PASS, dans la limite des 24% accordés par la réglementation.

Fiscalité

- **Déductible du résultat** (année N)
 - Jusqu'à **24% PASS/Personne**
 - Si versée dans PEE PERCOL : **pas d'IR, pas de CS**

PARTIE 5

LE PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Qu'est-ce que c'est ?

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) permet aux salariés de **se constituer une épargne** sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de leur entreprise.

Ce dispositif est **facultatif** puisque chaque salarié a le choix de l'utiliser ou non. Il est collectif dans la mesure où il concerne l'ensemble des salariés d'une entreprise mais il s'agit in fine d'un compte d'épargne individuel, ouvert au nom de chaque salarié.



Bénéficiaires

Vous avez entre
1 et 249 salariés

Tous les salariés
+ anciens salariés
+ chef d'entreprise
+ conjoint

Vous avez
+ de 249 salariés

Uniquement les
salariés
+ anciens salariés



Modes d'alimentation

Au choix

- ✓ Versements volontaires,
- ✓ Intéressement,
- ✓ Participation,
- ✓ Abondement,
- ✓ Transferts d'autres plans épargne
- ✓ Compte épargne temps



Plafonds

Versements volontaires :

- Pour **le salarié** : 25% de la rémunération brute annuelle,
- Pour **le dirigeant** : 25% des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Intéressement et participation : 75% du PASS soit 34.776€/an

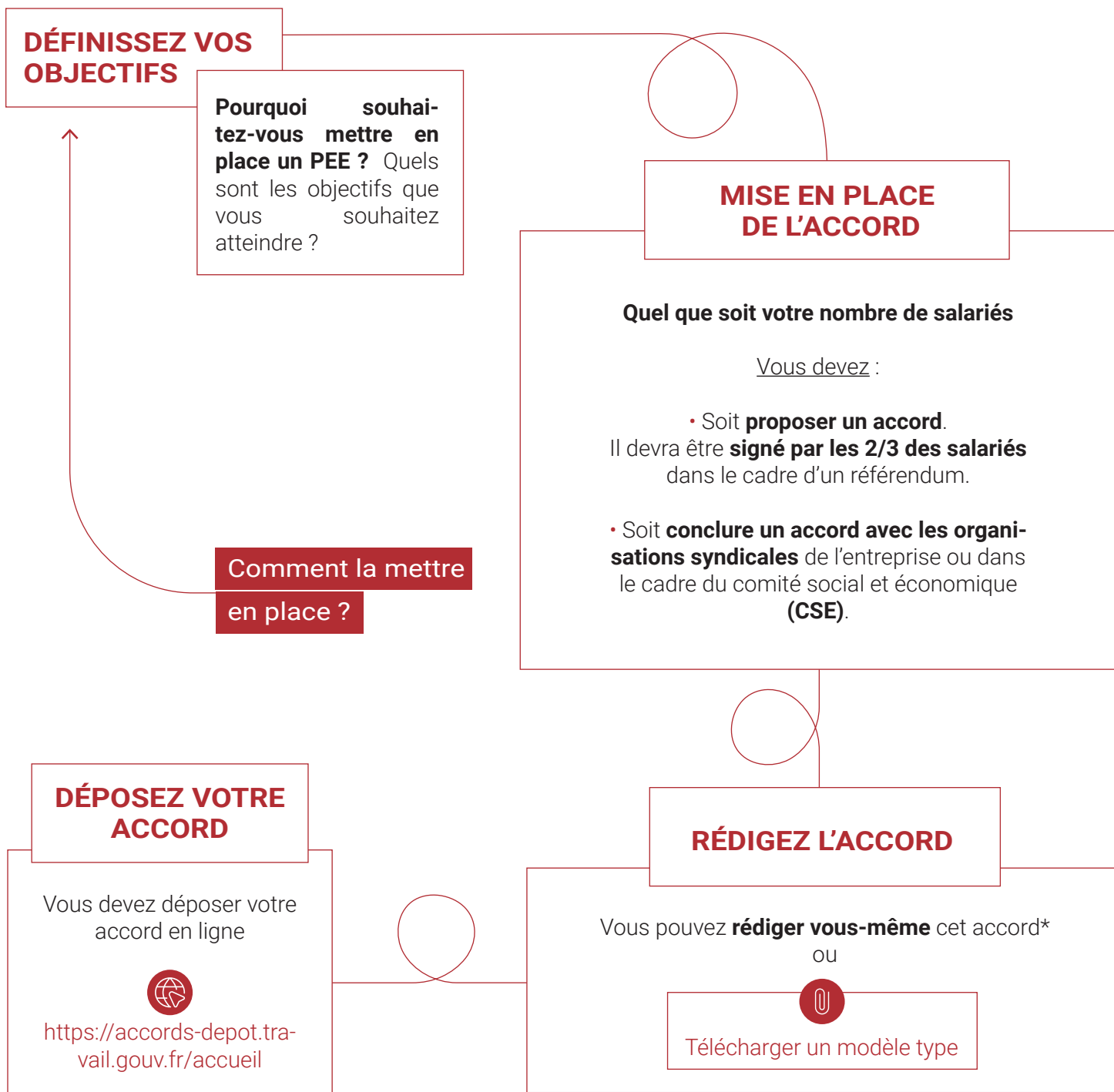
Épargne temps : maximum 10 jours/an

Abondement : 300% du versement volontaire et 8% du PASS soit 3709,44€



Fiscalité

- ✓ **Déductible du résultat**
- ✓ **Exonération de CS**



**Attention, cet accord doit obligatoirement contenir de nombreuses informations, faites vous accompagner !*

PARTIE 6

LE PLAN ÉPARGNE RETRAITE (PER)

Qu'est-ce que c'est ?

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) est un produit créé en octobre 2019. Dédié à l'épargne-retraite, il remplace quatre produits (PERCO, PERP, Art 83, Madelin).

C'est un produit d'épargne à long terme qui permet de constituer un complément de revenu pour la retraite. Ce dispositif est facultatif, l'épargnant effectue des versements tout au long de sa vie active, à son rythme.

Il se décline en trois types : PER individuel, PER d'entreprise Collectif et PER d'entreprise Obligatoire.



Bénéficiaires

PER individuel :
toutes les personnes physiques (salariées ou non)

PER entreprise :
tous les salariés



Modes d'alimentation

Au choix

- ✓ Versements volontaires,
- ✓ Intéressement,
- ✓ Participation,
- ✓ Abondement,
- ✓ Transferts d'autres plans épargne retraite
- ✓ Compte épargne temps



Plafonds

Versements volontaires :

- Non-déductible : **Pas de plafond légal mais individuel**
- Déductible : 10% revenu annuel net (max 8xPASS)

Intéressement et participation : 75% du PASS soit 34.776€/an

Épargne temps : maximum 10 jours/an

Abondement : 300% du versement volontaire et 16% du PASS soit 7418,88€



Fiscalité

- ✓ **Déductible du résultat**
- ✓ **Exonération de CS**

DÉFINISSEZ VOS OBJECTIFS

Pourquoi souhaitez-vous mettre en place un PER ? Quels sont les objectifs que vous souhaitez atteindre ?

Comment la mettre en place ?

MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Quel que soit votre nombre de salariés

Vous devez :

- Soit **proposer un accord**. Il devra être **signé par les 2/3 des salariés** dans le cadre d'un référendum.
- Soit **conclure un accord avec les organisations syndicales** de l'entreprise ou dans le cadre du comité social et économique (**CSE**).

DÉPOSEZ VOTRE ACCORD

Vous devez déposer votre accord en ligne



<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>

RÉDIGEZ L'ACCORD

Vous pouvez **rédiger vous-même** cet accord* ou



Télécharger un modèle type

**Attention, cet accord doit obligatoirement contenir de nombreuses informations, faites vous accompagner !*

ANNEXE 1

SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS

| | | PPV | INTÉRÊS- SEMENT | PARTICIPATION | | ABONDEMENT | ACTIONNARIAT SALARIÉ | |
|---|--|---|--|--|---|--------------------|--|----|
| | | | | Volontaire (et le cas échéant dérogatoire) | Obligatoire | | | |
| Caractère obligatoire | | NON | NON | NON | OUI | NON | NON | |
| Nombre de salariés | | ≥ 1 | ≥ 1 | ≥ 50 | ≥ 50 | ≥ 1 | ≥ 1 | |
| Éligibilité dirigeant | < 250 salariés | NON | OUI | OUI | OUI (mais uniquement pour la part > au résultat de la formule légale RSP-) | OUI | OUI | |
| | ≥ 250 salariés | | NON | | NON | NON | | |
| Avantages pour les entreprises | S O C I A U X | < 50 salariés | Exonération de cotisations sociales | | | | | |
| | | ≥ 50 salariés < 250 salariés | Exonération forfait social | Exo forfait social | Exonération forfait social | | Contribution patronale : - 20% pour les AGA - 30% pour les stocks options | |
| | | ≥ 250 salariés | Forfait social 20% | Forfait social 20% | | Forfait social 20% | | |
| | F I S C A U X | Dédution du bénéfice imposable Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) | | | | | | |
| Avantages pour les salariés | S O C I A U X | | Exonération de CS* Exonération de CSG/CRDS (9,7%) pour les salariés ayant une rémunération <3SMIC dans les entreprises de - 50 salariés (règle spécifique jusqu'au 31/12/2026) | Exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS : 9,7%) | | | | |
| | | F I S C A U X | Absence de placement sur PEE ou PER | Pas d'exonération d'IR Sauf pour les salariés ayant une rem <3SMIC dans les entreprises de - 50 salariés (règle spécifique jusqu'au 31/12/2026) | IR | | | IR |
| | | | Placement sur PEE ou PER | Exonération d'IR Possibilité conditionnée à la publication d'un décret | Exonération d'IR | | | |

*Exonération dans la limite de 3000€ par année civile ou 6000€ en cas d'accord d'intéressement (ou de participation dans les entreprises - 50 salariés)

ANNEXE 2

MISE EN SITUATION

Comparaison entre prime et épargne salariale, pour un **montant brut de 1.000€** versé au salarié

| | PRIME CLASSIQUE | ENTREPRISE - 50 SALARIÉS | ENTREPRISE + 50 SALARIÉS | ENTREPRISE + 50 SALARIÉS | ENTREPRISE + 50 SALARIÉS |
|---|-----------------------------|--|---|---|--|
| | | Participation, intéressement, abondement (PEE & PERCO) <i>Forfait social 0%</i> | Intéressement <i>Forfait social 0%</i> | Participation et abondement versés dans un PERCO + <i>Forfait social 16%</i> | Participation et abondement versés dans un PEE ou PERCO <i>Forfait social 20%</i> |
| COÛT POUR L'ENTREPRISE | 1420€ | 1000€ | 1000€ | 1160€ | 1200€ |
| <i>CHARGES PAYÉES PAR L'EMPLOYEUR (charges patronales / forfait social)</i> | 420€ | Exonéré | Exonéré | 116€ | 200€ |
| <i>CHARGES PAYÉES PAR LE SALARIÉ (charges salariales / CSG CRDS)</i> | 250€ | 97€ | 97€ | 97€ | 97€ |
| Montant net pour le salarié | 750€ avant (impôts)* | 903€ | 903€ | 903€ | 903€ |



BALMA

contact@pole-sud.com
05.61.00.92.92

MARSSAC-SUR-TARN

pole.sud.marssac@pole-sud.com
05.63.46.03.37

CASTRES

pole.sud.castres@pole-sud.com
05.63.59.43.10

MAZAMET

55 rue des Auques
81200
05.63.61.37.95

GAILLAC

pole.sud.gaillac@pole-sud.com
05.63.57.10.91

MIRANDE

contact@pole-sud.com
05.62.67.91.17

LABARTHE/LÈZE

contact@pole-sud.com
05.34.47.54.34

SAINT-GIRONS

pdasilva@pole-sud.com
05.61.66.33.34

LAVAUUR

contact@pole-sud.com
05.32.66.59.79

SAIX

contact@pole-sud.com
05.36.35.34.70