

**LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE**

	Définition	Condition	Mise en place	Régime social et fiscal pour l'entreprise	Régime social et fiscal pour le salarié
<b>PARTICIPATION</b>	Attribution d'une partie des bénéfices aux salariés.	<p>Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (50 salariés au moins pendant 12 mois consécutifs au non au cours des 3 derniers exercices), facultatif dans les autres.</p> <p>Non obligatoire pendant 3 ans si accord d'intéressement conclu par une entreprise de plus de 50 salariés.</p> <p>Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel fixé à 28 161 € pour tout versement au titre de l'année 2014.</p>	<p>Accord de branche, d'entreprise, au sein du CE, entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux, ratification par la majorité des 2/3 du personnel</p> <p>Obligation de négocier au niveau de la branche professionnelle jusqu'à fin 2017.</p> <p>Entreprise de moins de 50 salariés : possibilité d'appliquer l'accord de branche</p>	<p>Exonération des cotisations sociales</p> <p>Forfait social de 20 % ou de 8% (1)</p> <p>Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</p> <p>Constitution d'une PPI de 25 ou 50% selon les cas</p>	Les sommes bloquées sont <u>exonérées d'impôt sur le revenu</u> et de cotisations sociales. En cas de versement immédiat des droits, le montant débloqué est soumis à l'impôt sur le revenu.
<b>INTÉRESSEMENT</b>	Attribution d'une partie des bénéfices aux salariés.	<p>Facultatif.</p> <p>Ne peut excéder 20% de la masse salariale brute de l'entreprise et la prime versée à chaque salarié ne peut excéder 19 020 € en 2015.</p>	<p>Accord de branche, d'entreprise, au sein du CE, entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux, ratification par la majorité des 2/3 du personnel</p> <p>Entreprise de moins de 50 salariés : possibilité d'appliquer l'accord de branche</p>	<p>Exonération des cotisations sociales</p> <p>Forfait social (1) de 20 %</p> <p>Déduction du bénéfice imposable exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</p> <p>Sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement</p>	<p>La prime est exonérée de cotisations sociales.</p> <p>Elle est <u>imposable sur le revenu</u>, sauf en cas de versement sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).</p>

	Définition	Condition	Mise en place	Régime sociale et fiscal pour l'entreprise	Régime social et fiscal pour le salarié
--	------------	-----------	---------------	--	---

MAJ : juillet t août 2015

**0 820 012 112**
**Service 0,12 € / min  
+ prix appel**
**entreprises.cci-paris-idf.fr**

<p><b>PEE</b> (plan d'épargne d'entreprise) et <b>PEI</b> (plan d'épargne inter-entreprise) pour les PME</p>	<p>Système d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières (actions et obligations).</p>	<p>Facultatif.</p> <p>La contribution personnelle (intéressement + versement volontaire) du salarié sur un exercice ne peut être supérieure au quart de sa rémunération annuelle brute.</p> <p>Le montant maximum de l'abondement de l'entreprise est de 3 003,84 € par salarié en 2014 et ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.</p> <p>L'entreprise peut majorer son abondement de 80 % du montant maximum en cas d'acquisition par le salarié d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise.</p>	<p>Accord de branche, d'entreprise, au sein du CE, entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux, ratification par la majorité des 2/3 du personnel</p> <p>Accord de branche ou entre plusieurs entreprises pour le PEI</p>	<p>Exonération des cotisations sociales forfait social (1) de 20 %</p> <p>Déduction du bénéfice imposable exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50% de l'abondement complétant l'intéressement</p>	<p>Abondement non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 3 003,84 € (5 406,91 € en cas d'abondement majoré)</p>
<p><b>PERCO</b> (plan d'épargne retraite collectif)</p>	<p>Permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.</p>	<p>Facultatif.</p> <p>Le PERCO peut recevoir les versements issus de l'épargne personnelle (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle), de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise, d'un compte épargne-temps.</p> <p>L'employeur peut effectuer un versement initial dans le Perco, si son règlement le prévoit, même en l'absence de contribution du salarié.</p> <p>L'entreprise a la possibilité de prévoir un versement complémentaire issu de la participation, limité à 6 007,68 € par an en 2014 et ne pouvant excéder le triple de la contribution du salarié au plan.</p>	<p>Le PERCO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif.</p> <p>Il ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, que ce soit un PEE ou un PEI.</p> <p>Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO.</p>	<p>Exonération des cotisations sociales Forfait social (1) de 20 % , abaissé à 16% en cas de versement des sommes issues de l'épargne salariale sur le PERCO</p> <p>Assujettissement à la contribution spécifique de 8,2% pour la fraction excédant 2300€ (supprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2016)</p> <p>Déduction du bénéfice imposable exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) constitution d'une PPI* égale à 25 % ou 35% de l'abondement selon les cas</p>	<p>Abondement non imposable dans la limite de 300% des versements du salarié et de 6 007,68 € à la sortie</p> <p>Non imposable dans le cas d'une sortie en capital</p> <p>Les sommes versées par l'employeur sont exonérées d'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes versées volontairement par le salarié</p>

(1) Le taux du forfait social a été porté de 8 à 20 % par la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 (JO du 17). Le taux du forfait social reste toutefois fixé à 8 % pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation conformément aux modalités définies à l'article L. 3323-3 du code du travail au sein des sociétés coopératives ouvrières de production soumises à la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 « portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production ».

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 : taux de 8% pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place pour la 1<sup>ère</sup> fois un dispositif de participation ou d'intéressement ou qui n'ont pas conclu d'accord pendant les 5 ans précédant cet accord.

Sources : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N517.xhtml> <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse.42/breves.2137/guide-de-l-epargne-salariale.17912.html>

MAJ : juillet t août 2015

**0 820 012 112**

**Service 0,12 € / min  
+ prix appel**

**entreprises.cci-paris-idf.fr**