

*Optimisation de la rémunération du dirigeant
et de ses collaborateurs : les leviers de
l'Épargne Salariale*

SOMMAIRE

- Les Accords de partage de profit : Intéressement et Participation
- L'encouragement à l'épargne : abondement sur PEE(I) / PERCO(I)
- Astuces & Mise en place

Les accords de partage de profit (1/3)

Principe : rémunération complémentaire, aléatoire et fonction des performances de l'entreprise.

- **Accord d'Intéressement** : triennal, basé sur des critères quantitatifs et/ou qualitatifs (seuil de déclenchement, enveloppe fixe ou variable). Option du « Supplément d'Intéressement ». Levier social et managérial fort.
- **Accord de Participation** : redistribution d'une partie des bénéfices (formule légale ou dérogatoire), obligatoire dans entreprises de plus de 50 salariés (*Loi Pacte*). Option du « Supplément de Participation ».

Les accords de partage de profit (2/3)

Bénéficiaires des primes : salariés (possibilité de prévoir 3 mois d'ancienneté) et dirigeant (si < 250 salariés pour Intéressement, si < 50 salariés pour Participation), quelque soit son statut (TNS, assimilé salarié).

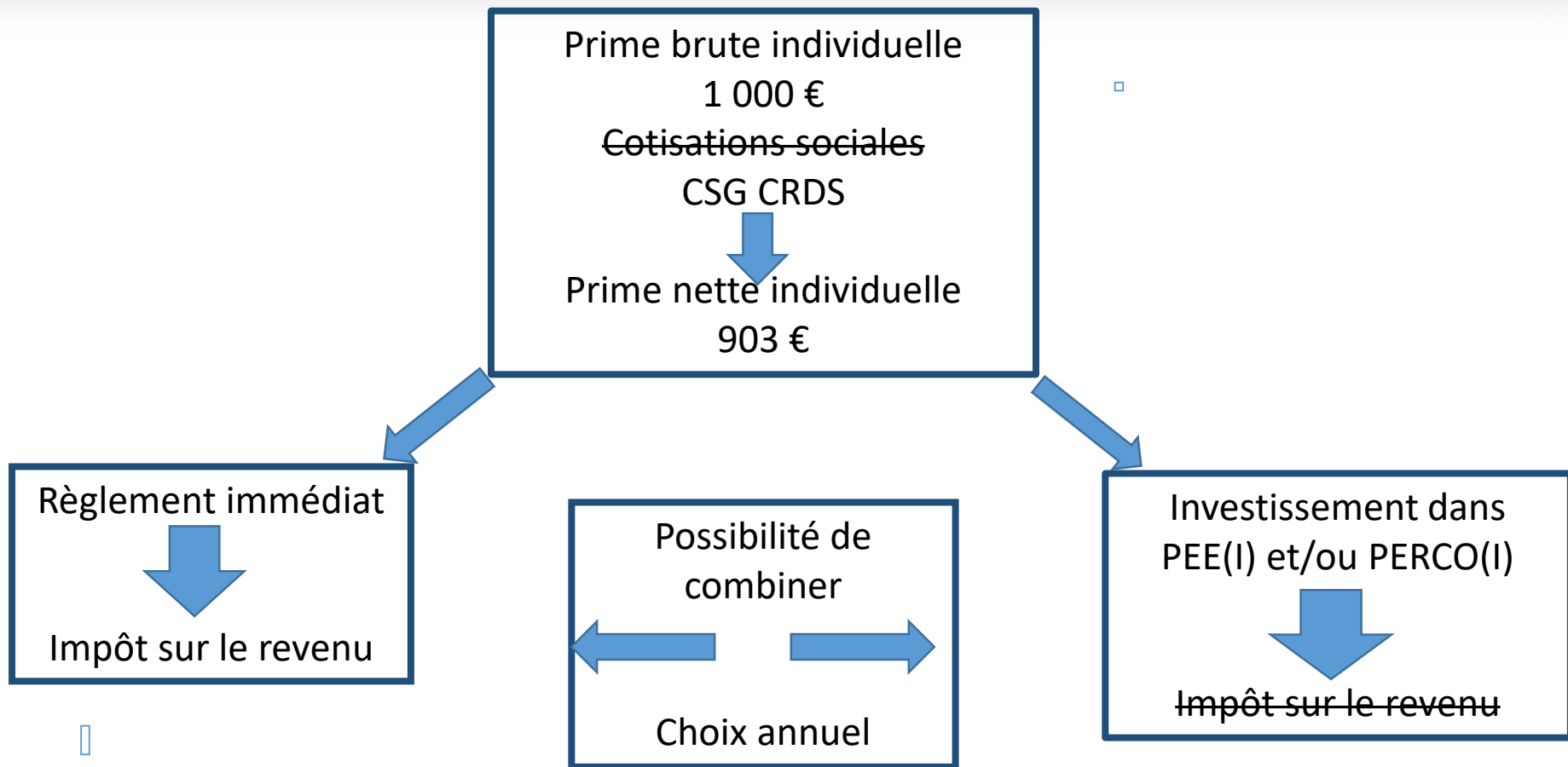
Répartition de la prime entre bénéficiaires : fonction salaire et/ou temps de présence.

Les accords de partage de profit (3/3)

Traitement fiscal et social des primes :

- **Pour l'employeur** : prime globale exonérée de cotisations sociales et de « forfait social » dans les entreprises < 50 salariés (LFSS 2019) ; déductible du compte de résultat. Idem si recours au « Supplément ».
- **Pour le bénéficiaire** : prime individuelle brute exonérée de cotisations sociales, soumise aux prélèvements sociaux (CSG-CRDS à 9,7%) ; non fiscalisée si versée (et bloquée) dans PEE/PERCO.

Le « fléchage » de la prime



□

L'abondement sur plans d'épargne (1/3)

Principe d'encouragement à l'épargne : l'entreprise peut compléter les versements des bénéficiaires dans PEE(I)/PERCO(I), dans la limite de taux et plafonds légaux.

- **PEE(I)**: épargne projet, blocage 5 ans glissant, 9 cas légaux de déblocage anticipé ; abondement maximum : 300% et 8% du PASS (soit 3 241 € en 2019).
- **PERCO(I)** : épargne retraite, 5 cas légaux de déblocage anticipé, sortie en capital défiscalisé (*PACTE*) ; passerelle temps ; abondement maximum : 300% et 16% du PASS (soit 6 483 € en 2019). Abondement unilatéral (2% PASS, soit 810 € en 2019).

L'abondement sur plans d'épargne (2/3)

L'abondement est :

- Collectif
- Modulable
- Propre au dispositif (PEE(I) et/ou PERCO(I))
- Propre à une source d'alimentation du dispositif : versement volontaire et/ou prime d'intéressement et/ou prime de participation et/ou jours de repos non pris (PERCO(I)).

Bénéficiaires : salariés (possibilité de prévoir 3 mois d'ancienneté) et dirigeant.

L'abondement sur plans d'épargne (3/3)

Traitement fiscal et social de l'abondement :

- **Pour l'employeur** : abondement versé exonéré de cotisations sociales et de « forfait social » dans les entreprises de < 50 salariés (LFSS 2019) ; déductible du compte de résultat.
- **Pour le bénéficiaire** : abondement brut versé exonéré de cotisations sociales, soumise aux prélèvements sociaux (CSG-CRDS à 9,7%) ; non fiscalisé. A l'issue de la période de blocage, seules les plus-values réalisées sont soumises aux seuls PS.

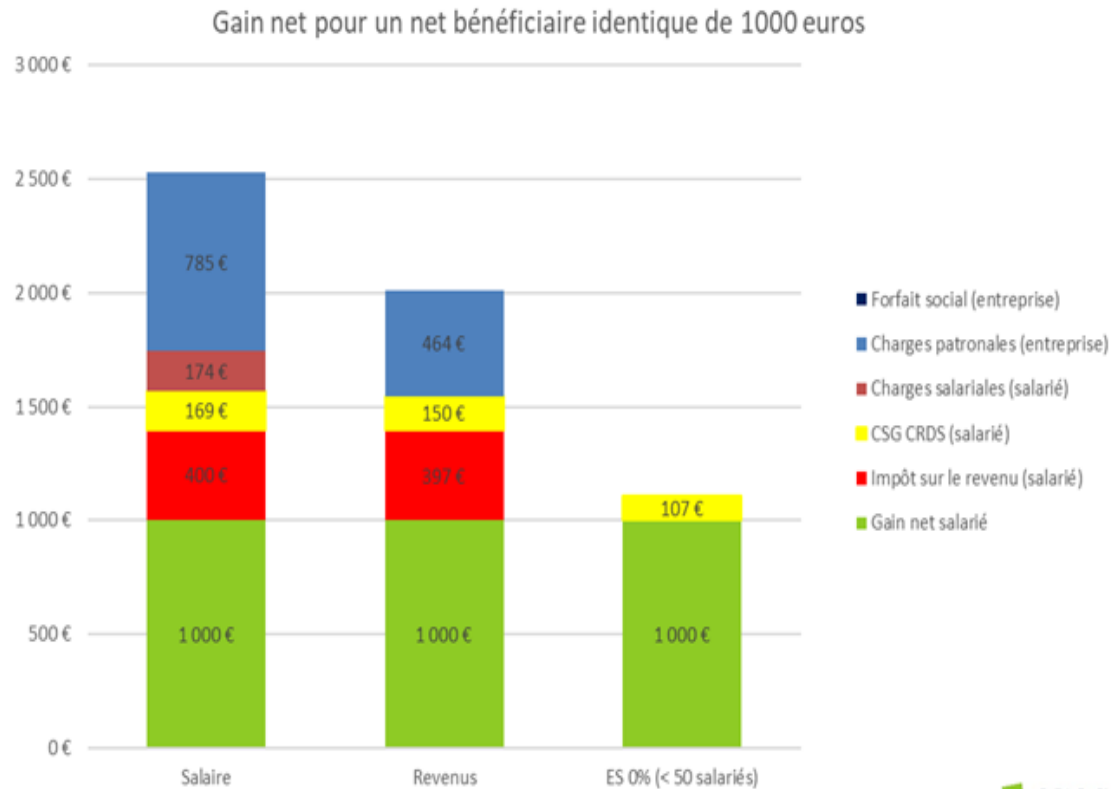
Divers, astuces

- Intérêt de mettre en place Intéressement si effectif « flirte » avec 50....
- 1^{er} intérêt des plans d'épargne salariale est non-fiscalisation des primes Intéressement / Participation.
- Abondement peut être fonction de l'ancienneté
- PERCO(I) dans « l'air du temps » : passerelle jours pour alléger la dette sociale ; possibilité d'abonder les transferts PEE(I) (non disponible) -> PERCO(I).
- Abondement « unilatéral » sur PERCO(I) (dans la limite de 2% du PASS, soit 810 € en 2019)

Les conditions de mise en place

- Conditions préalables : à jour des obligations en matière d'IRP ; minimum 1 salarié à temps partiel présent depuis 12 mois et lors du versement.
- Principe de non substitution à élément de rémunération chargé ... « Anticipez » !
- Modalités de mise en place : ratification des accords + dépôt auprès DIRECCTE ; ratification (majorité des 2/3) pour PEI/PERCOI ; décision unilatérale pour PEE/PERCO + dépôt DIRECCTE.
- Obligations en matière d'information collective et individuelle

Efficacité économique



Hypothèses :

TMI à 30% ; cotisations RSI 30% ; 10% de charges salariales (hors CSG-CRDS 9,7%)

45% de charges patronales

eres 1 / 2019

En synthèse...

Les freins

Complexité ? Budget non maîtrisé ?

Caractère collectif

Les bénéfiques ...

Levier social et managérial (attractivité à l'embauche, fidélisation)

Rémunération alternative, souple et fonction des performances...

Politique de rémunération globale et cohérente dont l'efficacité économique est notoire.

Contact :
Caroline BRET
carolinebret@bayard-finance.com
06 40 11 33 92