



Pendant le développement de l'entreprise

Comment associer ses salariés au partage des bénéfices ?

La distribution des bénéfices est une opération financière qui consiste à partager les bénéfices générés au cours d'une période entre les actionnaires, qui peut prendre la forme de dividendes ou d'autres types de rémunération. Mais il existe aussi des dispositifs de distribution des bénéfices à ses salariés que le dirigeant peut mettre en place.

ANALYSE DE L'EXPERT

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est constituée de deux grands types de dispositifs.

1. Ceux qui permettent aux salariés de se constituer une épargne : la participation, l'intéressement, les versements volontaires du salarié et de l'entreprise.
2. Ceux qui permettent de servir de support à cette épargne : le Plan d'Épargne Entreprise (PEE), le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERCOL et PERO).

Quel est l'intérêt de l'épargne salariale ?

L'intérêt de l'épargne salariale est double, à la fois pour l'entreprise et pour les salariés.

Pour les salariés

L'épargne salariale leur permet **d'augmenter leurs revenus et de se constituer une épargne disponible** à moyen ou long terme ou qui leur permettra de compléter leurs revenus au moment de la retraite. Aussi, pour les salariés, les sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement sont-elles exonérées de cotisations sociales (à l'exception de la CSG et la CRDS à un taux de 18,6 %) et d'impôt sur le revenu dans certains cas.

Pour les entreprises

L'épargne salariale est un moyen de **fidéliser les salariés**, tout en les mobilisant et les motivant, car cela permet de les **associer financièrement aux résultats**. Elle permet, *in fine*, d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.

Enfin, les entreprises **bénéficient elles aussi d'un certain nombre d'avantages sociaux et fiscaux** lorsqu'elles mettent en place des dispositifs d'épargne salariale. Par exemple, une exonération de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés, la déduction de ces sommes du bénéfice imposable, une exonération de taxes (salaires, apprentissage)...

Quels sont les avantages de la participation pour les salariés ?

Du point de vue social

Les revenus de la participation comprennent une exonération sur les cotisations supplémentaires pour la retraite et l'assurance chômage. Ils sont exclus dans le calcul du SMIC, des congés payés, des différentes formes de gratifications ainsi que des diverses indemnités en cas de rupture de contrat de travail.

Sur le plan fiscal

L'entreprise, pour sa part, a l'avantage d'une provision pour investissement en franchise d'impôt de l'ordre de 25 % de la somme acquittée en participation si elle utilise cette

provision pendant deux ans. Il n'en est pas moins du côté du salarié, vu que la prime de participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR), l'exonération à cette taxation s'élève à la moitié du plafond de la Sécurité sociale.

Disponibilité de la prime

Deux choix s'offrent au salarié. Selon sa convention, la participation aux bénéfices peut lui être déboursée dans l'immédiat.

Autrement, le bénéficiaire peut effectuer un placement en plan d'épargne salariale.

Si le versement n'est pas demandé immédiatement, il sera bloqué durant cinq ans, voire huit ans si l'accord de participation n'a pas été

préparé. Malgré cette suspension, le salarié peut lancer une demande de déblocage dans certains cas prédéfinis, pendant les six mois succédant l'événement.

En général, si le salarié ne sollicite ni versement immédiat ni investissement dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de sa prime, la moitié du montant sera transféré dans le PERCO. Cela en vue d'une rente viagère si le système est mis en place dans l'entreprise. Ce transfert s'opère suivant les exigences évoquées par l'accord.

Les événements pouvant justifier le **déblocage de la prime de participation** sont :

- la rupture de contrat de travail;
- le mariage;
- le divorce;
- l'invalidité médicale;
- le décès du salarié ou de l'un de ses proches;
- la situation de détresse financière telle que le surendettement.

La participation : mécanisme ancien, obligatoire à partir de 1967

La participation est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés.

Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus.

Le salarié bénéficiaire reçoit une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation.

Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes ou leur placement en épargne mise en place dans l'entreprise.

Dans ce cas, les sommes sont indisponibles pendant cinq ans mais bénéficient d'une exonération fiscale. L'accord de participation précise comment les sommes sont placées.

L'intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise

Les primes versées au titre de l'intéressement permettent d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base d'une formule de calcul issue de critères objectifs et présentant un **caractère aléatoire**.

L'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise est un dispositif facultatif mis en place, par principe, par la conclusion d'un accord.



Le conseil de l'expert

Retrouvez sur mon-interessement.urssaf.fr un accompagnement personnalisé sur la création de l'accord d'intéressement, de sa planification jusqu'au versement des primes.

Grâce au nouveau parcours en ligne, vous pouvez même bénéficier sans délai des exonérations liées à votre accord d'intéressement, dès son dépôt sur la plateforme habituelle Téléaccord, sans passer par une procédure d'examen préalable. Le site mon-interessement.urssaf.fr propose également un guide d'informations pratiques, un simulateur de calcul de l'intéressement ainsi qu'un générateur d'accord sous format PDF.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)

Le PEE est un mécanisme collectif d'épargne ouvrant aux salariés (sous certaines conditions, tenant à l'effectif de l'entreprise, à ses dirigeants...) la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de son employeur.

La particularité repose sur le fait que :

- les sommes qui alimentent ces dispositifs et les intérêts qu'elles produisent bénéficient d'exonérations fiscales et sociales, sous condition de blocage de ces sommes avec leurs intérêts pendant au moins cinq ans ;
- les versements qu'effectuent les adhérents peuvent, le cas échéant, être majorés (abondés) par l'entreprise selon une règle établie à l'avance sous la même condition de blocage ;
- le PEE peut également servir de mode de gestion de la participation. À cet effet, les entreprises de plus de 50 salariés, qui doivent obligatoirement se doter d'un

accord de participation, doivent disposer d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI et/ou PERCO). Pour les autres entreprises, les plans d'épargne salariale sont facultatifs.

Outre le PEE, il existe différentes formes d'épargne salariale :

- lorsque ce plan est créé en commun entre entreprises ne constituant pas un groupe, il s'agit d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ;
- le PEE peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises. Il s'intitule alors Plan d'Épargne de Groupe (PEG) ;
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

En règle générale, les règles applicables aux PEE sont applicables au PEI.



Le conseil de l'expert

La plupart des entreprises mettent en place un système d'épargne collectif ou individuel. Il offre à l'employé comme à l'employeur des conditions législatives et fiscales avantageuses.

Pour profiter amplement des avantages de la participation aux bénéfices, il est recommandé d'investir dans le PEE.

Le concept de l'épargne encourage l'implication des salariés dans l'amélioration des performances et des bénéfices de l'entreprise. Il est considéré comme un moyen de motivation efficace.

Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL)

Mis en place à l'initiative de l'entreprise, le PERCOL offre aux salariés la possibilité de se constituer un capital ou des revenus complémentaires pour la retraite dans un cadre fiscal favorable.

Ses sources d'alimentation

Le PERCOL peut être alimenté par des sources d'alimentation différentes : les versements volontaires de l'épargnant, les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation mises en place dans l'entreprise, les droits monétisés issus des jours de repos non pris ou issus du Compte Épargne Temps (CET), les sommes que l'entreprise s'engage à verser au travers de l'abondement, les sommes issues de transferts d'autres dispositifs de retraite.

Quand et comment retirer les sommes épargnées sur le PERCOL ?

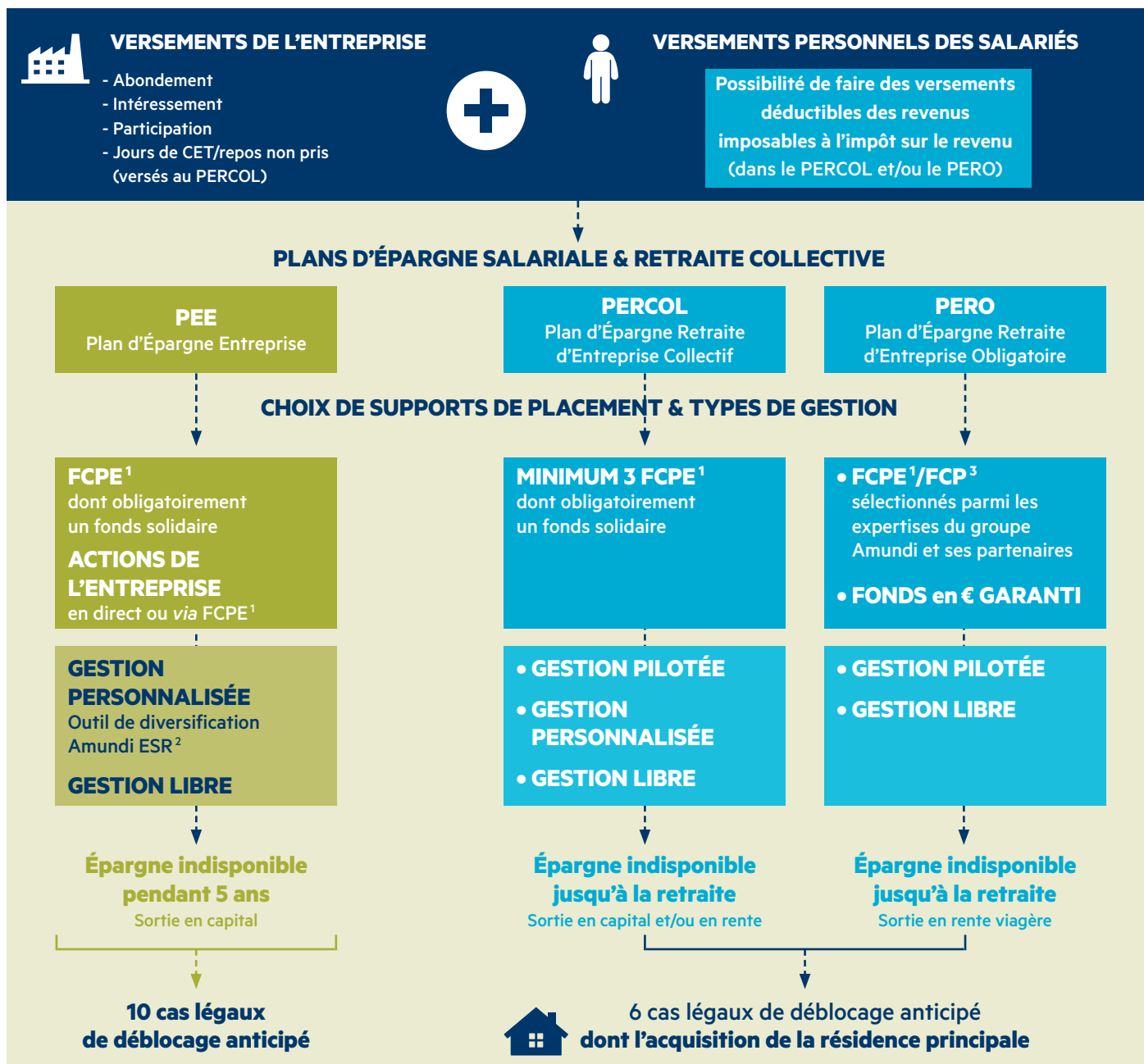
Les sommes versées sur le PERCOL restent indisponibles jusqu'au départ à la retraite sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi :

- décès du bénéficiaire, de son époux(se) ou de son partenaire de Pacs ;
- invalidité du bénéficiaire, de son époux(se) ou de son partenaire de Pacs ou de ses enfants ;
- cessation du mandat social pendant au moins deux ans ;
- surendettement du bénéficiaire ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- acquisition de la résidence principale pour les sommes issues des versements volontaires ou des versements de l'épargne salariale.

La sortie du plan s'effectue en rente viagère, et/ou en capital selon l'origine des sommes versées.

L'abondement du PERCOL

Véritable aide financière de l'entreprise, tout en lui permettant de bénéficier d'un cadre fiscal et social avantageux, l'abondement vient compléter la prime de participation, d'intéressement ou les versements volontaires réalisés sur le PERCOL.



(1) FCPE : Fonds Commun de Placement d'Entreprise – (2) FCP : Fonds Commun de Placement – (3) ESR : Épargne Salariale et Retraite



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ Quel chef d'entreprise n'a pas rêvé de pouvoir associer ses salariés aux résultats de l'entreprise en dehors d'une traditionnelle augmentation de salaire chargée socialement et fiscalement imposable ?
- ✓ Les mécanismes de l'épargne salariale "relookés" par la loi PACTE le permettent.
- ✓ À chaque projet défini par le dirigeant correspond une formule d'épargne salariale et à chacun de définir les conditions de l'abondement.



Le conseil de l'expert

Avec la loi PACTE, découvrir les différentes formules de l'épargne salariale pour motiver et fidéliser ses salariés doit devenir une priorité pour le dirigeant.