

LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE,

Livret individuel à l'entrée dans l'entreprise

ARTICLE L.3341-6 DU CODE DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail « *Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs* ».

ARTICLE R.3341-5 DU CODE DU TRAVAIL

Conformément à l'article R. 3341-5 du Code du travail, *le Livret d'Epargne Salariale « prévu à l'article L. 3341-6 est établi sur tout support durable et est remis à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail ».*

Il comporte :

- Une présentation de tous les dispositifs d'épargne salariale (Intéressement, Participation, PEE, PEI, PERCO)
- « *Le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours ;*
- *L'état récapitulatif mentionné à l'article L. 3341-7 lorsque le salarié quitte l'entreprise (LES de sortie de l'entreprise).*

Les dispositions du présent article s'appliquent aux bénéficiaires d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale mentionnés à l'article L. 3312-3, au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6, au troisième alinéa de l'article L. 3324-2 et au dernier alinéa de l'article L. 3332-2. »

PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

→ Ainsi, vous trouverez ci-dessous une note d'information sur chacun des dispositifs d'épargne salariale.

Attention, cette présentation a pour but d'aborder les dispositifs d'épargne salariale dans leurs grandes lignes et n'a donc pas vocation à reprendre l'ensemble des caractéristiques réglementaires de ces dispositifs.

LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif PEE.

Pour des compléments d'information sur ce dispositif, vous pouvez vous référer aux articles L.3332-1 (et suivants) et R.3331-1 (et suivants) du Code du travail.

Si votre entreprise a mis en place un PEE, vous pouvez vous référer au règlement de ce PEE pour vous informer sur les options adoptées dans votre entreprise (voir auprès du service concerné dans votre entreprise).

Ce qu'il faut savoir . . .

▶ **DEFINITION**

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne pour une entreprise (PEE) ou un Groupe d'entreprises (PEG) avec des conditions fiscales et sociales avantageuses. Le PEE ouvre ainsi à l'ensemble des bénéficiaires dans l'entreprise la possibilité de se constituer un portefeuille défiscalisé de valeurs mobilières.

▶ **MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE**

Il peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou le nombre de leurs salariés.

Le PEE peut être mis en place par voie d'accord ou par décision unilatérale (les représentants du personnel sont consultés sur les évolutions du PEE).

Mise en place du PEE obligatoirement négociée sans obligation de conclure ...

Lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical (DS) ou est dotée d'un Comité d'Entreprise (CE), le PEE doit être négocié avec l'un ou l'autre sans obligation de conclure.

... A défaut, mise en place sur simple décision de la direction de l'Entreprise :

En cas d'échec de la négociation visée ci-dessus, le CE ou, à défaut, les Délégués du Personnel (DP), doivent être formellement consultés au moins 15 jours avant la mise en place du PEE. En l'absence de CE ou de DP, le PEE peut être mis en place unilatéralement par la direction de l'entreprise.

Un comité de suivi peut être mis en place pour surveiller l'application du PEE dans l'entreprise.

▶ **BENEFICIAIRES INDIVIDUELS**

Salarié : Tous les salariés de l'entreprise peuvent participer au PEE, mais l'adhésion est facultative. Un minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut cependant être prévu dans le PEE (maximum 3 mois).

Chef d'entreprise : Sous certaines conditions, dans les entreprises employant habituellement entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateur ou associé, ainsi que les artisans, commerçants, professions libérales et, s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont également bénéficiaires du PEE.

▶ **NATURE DES VERSEMENTS POSSIBLES SUR LE PEE (voir le PEE de l'entreprise)**

- le(s) versement(s) volontaire(s) des bénéficiaires ;
 - les sommes issues de l'intéressement (exonérées alors de l'impôt sur le revenu) ;
- Ces deux types de versements ne doivent pas dépasser une somme équivalente à 25% de la rémunération annuelle brute dans l'entreprise (ou du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale si le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu).*

- les sommes issues de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- le cas échéant, la contribution complémentaire de l'entreprise sur les versements ci-dessus (les modalités de cet abondement sont mentionnées dans le PEE) ;
- le transfert des sommes provenant d'un PEE ou d'un PEI d'un précédent employeur ;
- le transfert des sommes liées à un Compte Epargne Temps (CET) ;
- les revenus du portefeuille, réinvestis en franchise d'impôt.

► **UNE GAMME DE PLACEMENTS DIVERSIFIES (voir le PEE de l'entreprise)**

Les sommes recueillies par le PEE sont placées dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), aux orientations de gestion variées (dont obligatoirement un FCPE « solidaire »). Le cas échéant, des Fonds spécifiques peuvent être créés pour être investis éventuellement en titres de l'entreprise.

Les avoirs peuvent être répartis librement entre les différents FCPE et transférés d'un fonds vers un autre, en conformité avec le règlement du PEE.

► **AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DU PEE**

Pour l'entreprise :

- déduction des sommes versées au titre de l'abondement, de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas ;
- exonération des cotisations sociales (part patronale) sauf un social de 4% pour les versements à compter du 1^{er} janvier 2010.

Pour le salarié, le chef d'entreprise :

- exonération des cotisations sociales (part salariale) sur les sommes versées au titre de l'abondement (sauf CSG et CRDS) ;
- exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes versées au titre de l'abondement, de la participation et de l'intéressement ;
- lors de la sortie, exonération d'impôts sur les plus-values (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires).

► **DUREE DE PLACEMENT ET SORTIE DU PEE**

Les avoirs des bénéficiaires sont indisponibles pendant 5 ans.

Cependant, la loi a prévu des cas de sortie anticipée sans remise en cause des avantages fiscaux : mariage, naissance du 3^{ème} enfant, cessation du contrat de travail ou du mandat social, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, sa remise en état suite à une catastrophe naturelle, création d'entreprise, décès, invalidité, surendettement (article R.3324-22 et suivants du Code du travail). Un délai de 6 mois doit être respecté pour présenter sa demande (sauf pour les cas de cessation du contrat de travail, d'invalidité, de décès ou de surendettement).

Au terme des 5 ans, l'épargnant peut continuer à laisser les sommes placées sur le compte d'épargne et bénéficier des mêmes avantages fiscaux ; les sommes sont alors disponibles à tout moment.

Le remboursement au bénéficiaire s'opère sous forme de capital. Un cas de déblocage donne lieu à un seul remboursement portant, au choix, sur tout ou partie de l'épargne en compte.

Sous certaines conditions, les transferts d'un Plan d'épargne à un autre sont autorisés, notamment en cas de changement d'employeur.

LE PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif PEI.

Pour des compléments d'information sur ce dispositif, vous pouvez vous référer aux articles L.3333-1(et suivants) et R.3333-1 (et suivants) du Code du travail.

Si votre entreprise a mis en place un PEI, vous pouvez vous référer au règlement de ce PEI pour vous informer sur les options adoptées dans votre entreprise (voir auprès du service concerné dans votre entreprise).

Ce qu'il faut savoir . . .

▶ **DEFINITION**

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) est un système collectif d'épargne individuelle dans l'entreprise, avec des conditions fiscales et sociales avantageuses. Le PEI ouvre ainsi à l'ensemble des bénéficiaires dans l'entreprise la possibilité de se constituer un portefeuille défiscalisé de valeurs mobilières.

Le PEI est un Plan d'Épargne mis en place entre plusieurs entreprises pour faciliter l'adhésion des entreprises et de leurs salariés.

▶ **MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE**

Il peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou le nombre de leurs salariés.

Le PEI peut être mis en place par voie d'accord dans la branche professionnelle ou entre entreprises prises individuellement. Ces deux modes de conclusion définissent un périmètre d'entreprises qui pourront adhérer au PEI.

Un comité de suivi peut être mis en place pour surveiller l'application du PEI dans l'entreprise.

▶ **BENEFICIAIRES INDIVIDUELS**

Salarié : Tous les salariés de l'entreprise peuvent participer au PEI, mais l'adhésion est facultative. Un minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut cependant être prévu dans le PEI (maximum 3 mois).

Chef d'entreprise : Sous certaines conditions, dans les entreprises employant habituellement entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint collaborateur ou associé, ainsi que les artisans, commerçants, professions libérales et, s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont également bénéficiaires du PEI.

▶ **NATURE DES VERSEMENTS POSSIBLES SUR LE PEI (voir le PEI de l'entreprise)**

- le(s) versement(s) volontaire(s) des bénéficiaires ;
 - les sommes issues de l'intéressement (exonérées alors de l'impôt sur le revenu) ;
- Ces deux types de versements ne doivent pas dépasser une somme équivalente à 25% de la rémunération annuelle brute dans l'entreprise (ou du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale si le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu).*
- les sommes issues de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
 - le cas échéant, la contribution complémentaire de l'entreprise sur les versements ci-dessus (les modalités de cet abondement sont mentionnées dans le PEI) ;
 - le transfert des sommes provenant d'un PEE ou d'un PEI d'un précédent employeur ;
 - le transfert des sommes liées à un Compte Epargne Temps (CET) ;
 - les revenus du portefeuille, réinvestis en franchise d'impôt.

► **UNE GAMME DE PLACEMENTS DIVERSIFIÉS (voir le PEI de l'entreprise)**

Les sommes recueillies par le PEI sont placées dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) aux orientations de gestion variées (dont obligatoirement un FCPE « solidaire »). Le cas échéant, des Fonds spécifiques peuvent être créés pour être investis éventuellement en titres de l'entreprise.

Les avoirs peuvent être répartis librement entre les différents FCPE et transférés d'un fonds vers un autre, en conformité avec le règlement du PEI.

► **AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DU PEI**

Pour l'entreprise :

- déduction des sommes versées au titre de l'abondement, de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas ;
- exonération des cotisations sociales (part patronale) sauf un forfait social de 4% pour les versements à compter du 1^{er} janvier 2010.

Pour le salarié, le chef d'entreprise :

- exonération des cotisations sociales (part salariale) sur les sommes versées au titre de l'abondement (sauf CSG et CRDS) ;
- exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes versées au titre de l'abondement, de la participation et de l'intéressement ;
- lors de la sortie, exonération d'impôts sur les plus-values (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires).

► **DUREE DE PLACEMENT ET SORTIE DU PEI**

Les avoirs des bénéficiaires sont indisponibles pendant 5 ans.

Cependant, la loi a prévu des cas de sortie anticipée sans remise en cause des avantages fiscaux : mariage, naissance du 3^{ème} enfant, cessation du contrat de travail ou du mandat social, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, sa remise en état suite à une catastrophe naturelle, création d'entreprise, décès, invalidité, surendettement, etc (article R. 3324-22 et suivants du Code du travail). Un délai de 6 mois doit être respecté pour présenter sa demande (sauf pour les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, d'invalidité, de décès ou de surendettement).

Au terme des 5 ans, le bénéficiaire peut continuer à laisser les sommes placées sur le compte d'épargne et bénéficier des mêmes avantages fiscaux ; les sommes sont alors disponibles à tout moment.

Le remboursement au bénéficiaire s'opère sous forme de capital. Un cas de déblocage donne lieu à un seul remboursement portant au choix sur tout ou partie de l'épargne en compte.

Sous certaines conditions, les transferts d'un Plan d'épargne à un autre sont autorisés, notamment en cas de changement d'employeur.

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif PERCO.

Pour des compléments d'information sur ce dispositif, vous pouvez vous référer aux articles L.3334-1 (et suivants) et R.3334-1 (et suivants) du nouveau Code du travail.

Si votre entreprise a mis en place un PERCO, vous pouvez vous référer au règlement de ce PERCO pour vous informer sur les options adoptées dans votre entreprise (voir auprès du service concerné dans votre entreprise).

Ce qu'il faut savoir . . .

▶ **DEFINITION**

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif est un système collectif d'épargne mis en place dans une entreprise (PERCO) ou dans un Groupe d'entreprises (PERCOG), ou entre plusieurs entreprises indépendantes (PERCOI). Le PERCO propose des conditions fiscales et sociales avantageuses et ouvre ainsi à l'ensemble des bénéficiaires dans l'entreprise la possibilité de se constituer un portefeuille défiscalisé de valeurs mobilières, disponible en rente ou en capital au moment du départ à la retraite du bénéficiaire.

▶ **MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE**

Il peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou le nombre de leurs salariés.

Le PERCO peut être mis en place :

- par voie d'accord, soit avec les Délégués Syndicaux (DS) dans l'entreprise,
- par le biais d'un PERCO Interentreprises (PERCOI mis en place comme un PEI : voir fiche PEI),
- par voie unilatérale : si pas de CE ou DS, ou si échec de la négociation.

L'entreprise doit toutefois préalablement avoir mis en place dans l'entreprise un plan d'épargne d'une durée plus courte (PEE ou PEI).

Un comité de suivi peut être mis en place pour surveiller l'application du PERCO dans l'entreprise.

▶ **BENEFICIAIRES INDIVIDUELS**

Salarié : Tous les salariés de l'entreprise peuvent participer au PERCO, mais l'adhésion est facultative. Le PERCO peut prévoir une adhésion par défaut des salariés de l'entreprise sauf avis individuel contraire exprès dans un délai de 15 jours. Un minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut cependant être prévu dans le PERCO (maximum 3 mois).

En cas de départ de l'entreprise, le salarié qui avait versé dans le PERCO peut, s'il ne dispose pas d'un nouveau PERCO pour continuer à épargner, poursuivre ses versements dans le PERCO de son ancien employeur.

Chef d'entreprise : Sous certaines conditions, dans les entreprises employant habituellement entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateur ou associé, ainsi que les artisans, commerçants, professions libérales et, s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont également bénéficiaires du PERCO.

▶ **NATURE DES VERSEMENTS POSSIBLES SUR LE PERCO (voir le PERCO de l'entreprise)**

- le(s) versement(s) volontaire(s) des bénéficiaires ;
 - les sommes issues de l'intéressement (exonérées alors de l'impôt sur le revenu) ;
- Ces deux types de versements ne doivent pas dépasser une somme équivalente à 25% de la rémunération annuelle brute dans l'entreprise (ou du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale si le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu).*
- les sommes issues de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;

- le cas échéant, la contribution complémentaire de l'entreprise sur les versements ci-dessus (les modalités de cet abondement sont mentionnées dans le PERCO) ;
- un « versement initial » de l'entreprise à chaque bénéficiaire (dans limite 1% du PASS) ;
- le transfert des sommes provenant d'un PEE, PEI, PERCO ou d'un PERCOI d'un précédent employeur ;
- le transfert des sommes liées à un Compte Epargne Temps (CET) ;
- les revenus du portefeuille, réinvestis en franchise d'impôt.

▶ **UNE GAMME DE PLACEMENTS DIVERSIFIES (voir le PERCO de l'entreprise)**

Les sommes recueillies par le PERCO sont placées dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), aux orientations de gestion variées (dont obligatoirement un FCPE « solidaire »).

Selon le PERCO, la gestion financière proposée peut être libre (gamme de FCPE avec versements et arbitrages libres) ou pilotée (désensibilisation de la gestion au fur et à mesure de l'approche du départ à la retraite du bénéficiaire).

▶ **AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DU PERCO**

Pour l'entreprise :

- déduction des sommes versées au titre de l'abondement, de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas ;
- exonération des cotisations sociales (part patronale) pour la contribution de l'entreprise jusqu'à 2300 euros annuels par bénéficiaire. Au-delà, la quote-part d'abondement individuel est assujettie à une contribution spéciale de 8,2 % à la charge de l'entreprise. Pour les versements à compter du 1^{er} janvier 2010 : forfait social de 4%.

Pour le salarié, le chef d'entreprise :

- exonération des cotisations sociales (part salariale) sur les sommes versées au titre de l'abondement (sauf CSG et CRDS) ;
- exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes versées au titre de l'abondement, de la participation et de l'intéressement ;
- en cas de sortie :
 - * en capital : exonération d'impôts sur les plus-values (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires) ;
 - * en rente : fraction de la rente soumise à l'imposition sur le revenu selon l'âge du rentier au jour de la perception du 1^{er} arrérage de rente.

Attention: L'abondement vient en déduction de l'enveloppe fiscale retraite disponible.

▶ **DUREE DE PLACEMENT ET SORTIE DU PERCO**

Les avoirs des bénéficiaires sont indisponibles jusqu'au départ individuel à la retraite.

Cependant, la loi a prévu des cas de sortie anticipée (articles R.3334-4 et suivants du Code du travail), sans remise en cause des avantages fiscaux : acquisition de la résidence principale, sa remise en état suite à une catastrophe naturelle, décès, invalidité, surendettement, expiration des droits à l'assurance chômage. Un délai de 6 mois doit être respecté pour présenter sa demande (sauf pour les cas de décès, d'invalidité, de surendettement ou d'expiration des droits à l'assurance chômage).

Un cas de déblocage anticipé donne lieu à un seul remboursement en capital portant, au choix, sur tout ou partie de l'épargne en compte.

Au moment de la retraite, la délivrance des droits au bénéficiaire s'effectue sous forme de capital ou en rente viagère acquise à titre onéreux.

Tout au long de la période d'épargne, et sous certaines conditions, les transferts d'un Plan d'épargne à un autre sont autorisés, notamment en cas de changement d'employeur.

L'INTÉRESSEMENT

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif de l'INTÉRESSEMENT.

Pour des compléments d'information sur ce dispositif, vous pouvez vous référer aux articles L.3311-1 (et suivants) et R.3311-1 (et suivants) du Code du travail.

Si votre entreprise a mis en place un accord d'Intéressement, vous pouvez vous référer à cet accord en vigueur pour vous informer sur les options adoptées dans votre entreprise (voir auprès du service concerné dans votre entreprise).

Ce qu'il faut savoir . . .

► **DEFINITION**

L'Intéressement est un dispositif facultatif de distribution de primes exonérées de charges sociales et conditionnées par l'atteinte d'objectifs négociés. Les critères à atteindre doivent être objectifs, quantifiables, et respecter un caractère aléatoire. Ils figurent dans l'accord d'Intéressement négocié dans l'entreprise.

L'atteinte ou non des critères fixés est examinée chaque année ou selon une périodicité infra-annuelle.

► **MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE**

L'accord d'Intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou le nombre de leurs salariés.

Pour mettre en place un accord d'Intéressement, l'entreprise doit satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel.

L'Intéressement est soit mis en place par voie d'accord, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou de branche, soit conclu dans l'entreprise :

-avec les Délégués Syndicaux (DS),

-avec le Comité d'Entreprise (CE),

-ou, à défaut, sur présentation conjointe, par ratification des 2/3 du personnel de l'entreprise.

La prime d'Intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise.

Un comité de suivi est mis en place pour suivre l'application de l'accord dans l'entreprise.

L'accord d'Intéressement est conclu pour une durée de 3 ans, ou de 3 exercices fiscaux de l'entreprise avec possibilité de renouvellement par tacite reconduction.

Les représentants du personnel sont consultés sur les évolutions de l'accord.

► **BENEFICIAIRES INDIVIDUELS**

Salarié de l'entreprise: Tous les salariés de l'entreprise sont bénéficiaires du versement de l'Intéressement. Un minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut cependant être prévu dans l'accord d'Intéressement (maximum 3 mois).

Chef d'entreprise : Dans les entreprises employant habituellement entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateur ou associé, ainsi que les artisans, commerçants, professions libérales et, s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier de l'accord d'Intéressement.

► POSSIBILITE DE VERSER UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

L'organe de direction de l'entreprise peut décider de verser un supplément d'Intéressement au titre de l'exercice clos.

Les conditions de répartition sont alors identiques à l'accord d'Intéressement, ou donnent lieu à un accord spécifique.

Le montant et les modalités du supplément ne doivent pas conduire à dépasser les plafonds légaux prévus par la réglementation sur le régime de l'Intéressement.

► MODALITES DE REPARTITION DE L'INTERESSEMENT (voir l'accord de l'entreprise)

Les critères fixés dans l'accord déterminent le seuil de déclenchement et le calcul du montant de l'Intéressement à distribuer aux bénéficiaires.

Ce montant d'Intéressement est réparti entre les bénéficiaires selon l'un ou la combinaison des critères suivants :

- proportionnelle au salaire brut perçu ;
- proportionnelle au temps de présence ;
- uniforme.

Le montant global de l'Intéressement ne doit pas dépasser l'équivalent de 20% de la masse salariale dans l'entreprise.

Le montant individuel reçu ne peut être supérieur à la moitié du montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

► VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT (voir l'accord de l'entreprise)

Les sommes versées au titre de l'Intéressement sont, au choix individuel :

- **soit versées directement au bénéficiaire** (sommes alors imposables à l'impôt sur le revenu) ;
- **soit placées dans un PEE, PEI, PERCO ou PERCOI** qui propose(nt) des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), aux orientations de gestion variées. Le cas échéant, des Fonds spécifiques peuvent être créés pour être investis éventuellement en titres de l'entreprise.

Les avoirs peuvent être répartis librement entre les différents FCPE et transférés d'un fonds vers un autre, en conformité avec le règlement du PEE.

► AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DES SOMMES ISSUES DE L'INTERESSEMENT

Pour l'entreprise :

- déduction des sommes versées de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas ;
- exonération des cotisations sociales (part patronale). Pour les versements à compter du 1^{er} janvier 2010 : forfait social de 4% ;
- crédit d'impôt pour inciter les entreprises à le mettre en place ou améliorer l'intéressement

Pour le salarié, le chef d'entreprise :

- exonération des cotisations sociales (part salariale) (sauf CSG et CRDS) ;
- exonération de l'impôt sur le revenu à la condition que la prime soit versée, sur choix individuel, sur un PEE, PEI, PERCO et/ou PERCOI, et ce dans les 15 jours de la mise en versement.

LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Vous trouverez ci-après une présentation du dispositif de la PARTICIPATION des salariés aux résultats de l'entreprise.

Pour des compléments d'information sur ce dispositif, vous pouvez vous référer aux articles L.3322-1 (et suivants) et R.3322-1 (et suivants) du Code du travail.

Si votre entreprise a mis en place un accord de Participation, vous pouvez vous référer à cet accord en vigueur pour vous informer sur les options adoptées dans votre entreprise (voir auprès du service concerné dans votre entreprise).

Ce qu'il faut savoir . . .

▶ DEFINITION

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise permet aux salariés de percevoir une fraction des bénéfices de l'entreprise tout en bénéficiant de conditions fiscales et sociales avantageuses. Le régime de la Participation ouvre ainsi à l'ensemble des salariés dans l'entreprise la possibilité de se constituer une épargne à moyen terme.

▶ MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

L'accord sur la Participation peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou le nombre de leurs salariés.

La Participation est cependant obligatoire pour toutes les entreprises et les unités économiques et sociales qui franchissent le seuil des 50 salariés, sous réserve qu'elles réalisent des bénéfices en France.

La Participation est soit mise en place par voie d'accord, dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou de branche, soit conclue dans l'entreprise :

- avec les délégués syndicaux (DS),
- avec le Comité d'Entreprise (CE),
- ou, à défaut, sur présentation conjointe, par ratification des 2/3 du personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : si échec des négociations : possibilité de mettre en place unilatéralement la Participation par l'employeur (après consultation du CE ou des délégués du personnel).

Les représentants du personnel sont consultés sur les évolutions de la Participation.

Un comité de suivi peut être mis en place pour surveiller l'application de la Participation dans l'entreprise.

▶ BENEFICIAIRES INDIVIDUELS

Salarié : Tous les salariés de l'entreprise sont bénéficiaires du versement de la Participation. Un minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut cependant être prévu dans l'accord de Participation (maximum 3 mois).

Chef d'entreprise : Sous certaines conditions, dans les entreprises employant habituellement entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs ou associés, ainsi que les artisans, commerçants, professions libérales et, s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont également bénéficiaires de tout ou partie de la Participation à verser.

► **FORMULE DE CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (R.S.P.)**

$$\text{R.S.P.} = \frac{\text{Bénéfice net fiscal} - 5\% (\text{capitaux propres})}{2} \times \frac{\text{Salaires}}{\text{Valeur ajoutée}}$$

L'accord de Participation peut prévoir une formule dérogatoire de calcul de la Réserve, à la condition qu'elle soit plus favorable que la formule légale ci-dessus.

► **POSSIBILITE DE VERSER UN SUPPLEMENT DE PARTICIPATION**

L'organe de la direction de l'entreprise peut décider de verser un supplément de Réserve Spéciale de Participation au titre de l'exercice clos.

Les conditions de répartition sont alors identiques à l'accord de Participation ou donnent lieu à un accord spécifique.

Le montant et les modalités du supplément ne doivent pas conduire à dépasser les plafonds légaux prévus par la réglementation sur le régime de la Participation.

► **MODALITES DE REPARTITION DES VERSEMENTS DE LA PARTICIPATION (voir l'accord de l'entreprise)**

La réserve est répartie entre les bénéficiaires selon l'un ou la combinaison de 3 critères :

- proportionnelle au salaire brut perçu (dans la limite de 4 X P.A.S.S., le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) ;
- proportionnelle au temps de présence ;
- uniforme.

Le montant individuel reçu ne peut être supérieur aux $\frac{3}{4}$ du P.A.S.S.

► **MODES DE GESTION FINANCIERE DE LA PARTICIPATION (voir l'accord de l'entreprise)**

Les sommes de la Participation sont, selon le choix du salarié :

- versées directement au salarié ;
- **et/ou placées en Comptes Courants Bloqués (CCB) dans l'entreprise.** Les sommes sont conservées par l'entreprise qui rémunère le CCB sur la base d'un taux annuel qui doit être au minimum le Taux Moyen de rendement des Obligations du secteur Privé (TMOP).
- **et/ou placées dans un PEE (ou PEI)** qui propose des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) aux orientations de gestion variées. Le cas échéant, des Fonds spécifiques peuvent être créés pour être investis éventuellement en titres de l'entreprise.

Les avoirs peuvent être répartis librement entre les différents FCPE et transférés d'un fonds vers un autre, en conformité avec le règlement du PEE.

► **AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DES SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION**

Pour l'entreprise :

- déduction des sommes versées de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, selon le cas ;
- exonération des cotisations sociales (part patronale). Pour les versements à compter du 1^{er} janvier 2010 : forfait social de 2%.

Pour le salarié, le chef d'entreprise :

- exonération des cotisations sociales (part salariale) (sauf CSG et CRDS) ;
- exonération de l'impôt sur le revenu à la condition que la prime soit versée, sur choix individuel, sur un PEE, PEI, PERCO et/ou PERCOI, et ce dans les 15 jours de la mise en versement.;
- lors de la sortie, exonération d'impôts sur les plus-values (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires).

► DUREE DE PLACEMENT ET SORTIE DE LA PARTICIPATION

Les avoirs des bénéficiaires sont indisponibles pendant 5 ans.

Cependant la loi a prévu des cas de sortie anticipée sans remise en cause des avantages fiscaux : mariage, naissance du 3^{ème} enfant, cessation du contrat de travail ou du mandat social, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, sa remise en état suite à une catastrophe naturelle, création d'entreprise, décès, invalidité, surendettement (article R.3324-22 du Code du travail). Un délai de 6 mois doit être respecté pour présenter sa demande (sauf pour les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, d'invalidité, de décès ou de surendettement).

Au terme des 5 ans, le bénéficiaire peut continuer à laisser les sommes issues de la Participation placées dans le PEE et bénéficier des mêmes avantages fiscaux ; les sommes sont alors disponibles à tout moment.

Le remboursement au bénéficiaire s'opère sous forme de capital. Un cas de déblocage donne lieu à un seul remboursement portant, au choix, sur tout ou partie de l'épargne en compte.

Sous certaines conditions, les transferts d'un Plan d'épargne à un autre sont autorisés, notamment en cas de changement d'employeur.