

**E – 18**

## **INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET EPARGNE SALARIALE**

**Juillet 2013**

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,  
vous pouvez contacter le service juridique à l'adresse suivante :  
[cma.juridique@cm-alsace.fr](mailto:cma.juridique@cm-alsace.fr)*



**Chambre de Métiers d'Alsace**

# S O M M A I R E

---

<b>L'INTERESSEMENT</b> .....	<b>3</b>
<b>LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE</b> .....	<b>9</b>
<b>L'EPARGNE SALARIALE</b> .....	<b>13</b>
<b>I - Le plan d'épargne entreprise (PEE)</b> .....	<b>13</b>
<b>II – Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</b> .....	<b>16</b>
<b>III - Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</b> .....	<b>17</b>

Les dispositifs présentés dans ce dossier technique ont pour objectif d'associer les salariés aux résultats de leurs entreprises et de leur permettre de constituer une épargne.

Les textes prévoient trois dispositifs principaux qui figurent aux articles L 3311-1 à L 3345-4 du code du travail.

# L'INTERESSEMENT

(Articles L 3311-1 à L 3315-5 du code du travail)

## 1° Objet

L'intéressement consiste, pour le salarié, en un complément de rémunération fondé sur les performances de l'entreprise qui l'emploie, d'un établissement de cette entreprise ou d'une équipe.

L'intérêt, pour l'entreprise, est essentiellement que ce complément n'est pas à considérer comme un salaire et, par voie de conséquence, ne supporte pas de cotisations sociales, ni salariales, ni patronales. C'est un outil de motivation du personnel.

## 2° Entreprises concernées

D'après l'article L 3312-2 du code du travail, l'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise, quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de trois ans (art. L 3312-5 du code du travail) à condition que ces entreprises satisfassent aux obligations qui leur incombent en matière de représentation du personnel.

L'intéressement est applicable quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il est facultatif.

**Les chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire de société, ainsi que leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier d'un accord d'intéressement lorsque l'effectif de l'entreprise n'excède pas 250 salariés** (art L3312-3 al. 1 du code du travail). Par contre, il n'est pas possible de conclure un accord d'intéressement lorsque l'unique salarié d'une entreprise est le président, directeur général, gérant ou membre du directoire (article L 3312-3 al. 2 du code du travail).

## 3° Comment est fixé l'intéressement ?

L'intéressement doit présenter un caractère collectif et aléatoire (art. L 3314-2 du code du travail). Le caractère aléatoire exclut les versements de primes en l'absence de résultats ou de performance ou les versements reflétant la simple activité de l'entreprise (circulaire Acoiss 32 du 31/01/2002). La réglementation ne prévoit pas de formule obligatoire. L'initiative sur ce point, est laissée aux signataires de l'accord d'intéressement (voir ci-dessous).

Les formules d'intéressement doivent respecter certains principes généraux :

- l'intéressement doit résulter d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise,
- ce calcul doit être effectué à partir d'éléments objectifs et faciles à déterminer (un intéressement déterminé forfaitairement est à considérer comme un salaire),
- l'intéressement doit avoir une signification économique. Il doit donc représenter un avantage pour l'entreprise acquis grâce au concours actif du personnel,
- l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire et être en rapport avec les variations

(bonnes ou mauvaises), de l'activité de l'entreprise,

- l'intéressement doit être collectif et pouvoir bénéficier à tous les salariés (art. L 3312-1 du code du travail) de l'entreprise. La période de référence pour calculer l'intéressement est l'année ou une période inférieure de trois mois au moins.

Les critères suivants sont interdits pour calculer ou pour répartir les droits :

- les performances individuelles
- des critères personnels
- l'ancienneté ou la qualification

Les salariés ne peuvent pas toucher plus de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale au titre d'un exercice (article L 3314-8 du code du travail) : le plafond de la sécurité sociale à appliquer est le plafond en vigueur au cours de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement.

Les accords doivent définir les modalités de calcul de l'intéressement. Ces modalités peuvent varier selon les établissements et les unités de travail.

La répartition entre les salariés peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou retenir conjointement ces différents critères.

A noter également : le montant global des sommes distribuées au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser annuellement **20 %** du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise et des rémunérations des mandataires sociaux ou du chef d'entreprise. (art. L 3314-8 du code du travail).

#### **4° Modalités de conclusion** (art. L 3312-5 du code du travail)

L'accord peut être conclu pour une durée de trois ans, soit :

- dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- par accord au sein du comité d'entreprise
- à la suite de la ratification par le personnel, (à la majorité des deux tiers de l'ensemble du personnel existant au moment de la ratification) d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification de l'accord doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou de ce comité).

#### **5° Contenu de l'accord** (art. L 3313-1 et L 3313-2 du code du travail)

L'accord doit préciser notamment :

- dans un préambule, les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de ses produits
- la période pour laquelle il est conclu (obligatoirement trois ans) précisant la date de conclusion et d'effet du contrat et sa durée d'exécution.

- les modalités d'intéressement retenues
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement, le cas échéant selon les catégories de salariés, les unités de travail, la durée de présence dans l'entreprise, ou en fonction du salaire (un salaire planché ou plafond peut aussi être institué). Il est permis de limiter le bénéfice de l'intéressement aux salariés ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté requise ne peut cependant excéder trois mois.
- les dates des versements.
- les modalités selon lesquelles le salarié pourra affecter les droits issus de l'intéressement à un compte épargne temps
- le système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord
- les conditions dans lesquelles s'effectuera l'information des représentants du personnel sur les conditions d'application des clauses du contrat
- les procédures de règlement des différends éventuels (dans le cadre de l'application de l'accord ou de sa révision)

#### **6° Supplément d'intéressement** (art. L 3314-10 du code du travail)

L'employeur qui a déjà attribué à ses salariés, au titre d'une année déterminée, de l'intéressement peut décider de leur verser, en plus de ce montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés en page 5, conformément aux dispositions de l'art. L 3314-8 du code du travail et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif.

#### **7° Formalités**

Quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis au moins quinze jours avant la signature. (art. L 3312-7 et R 3312-1 du code du travail)

Tout accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>ième</sup> moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. (art. L 3314-4 du code du travail)

*Ex : Un accord sensé prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier et qui prévoit un calcul sur l'année doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> juillet.*

Les accords (et leurs avenants) doivent être déposés à l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus, en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties, un par voie électronique) dans un délai de 15 jours suivant la date limite de sa conclusion.

Ils ne peuvent être dénoncés que par l'ensemble des signataires.

L'Unité territoriale de la DIRECCTE dispose de 4 mois à compter du dépôt pour effectuer l'examen de l'accord et se prononcer.

Une note d'information reprenant le texte de l'accord doit être remise individuellement aux salariés bénéficiaires d'un accord d'intéressement (art. D 3313-8 du code du travail).

Les sommes attribuées à un salarié par l'accord d'intéressement font l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, sur laquelle figure les mentions suivantes (article D 3313-9 du code du travail) :

- montant global de l'intéressement
- montant moyen perçu par les bénéficiaires
- montant des droits attribués à l'intéressé
- retenue au titre de la CSG et de la CRDS
- en annexe de la fiche, note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Cette fiche peut être remise au salarié par voie électronique, avec son accord.

### **8° Paiement**

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour du 7<sup>o</sup> mois suivant la clôture de l'exercice. Les versements tardifs produisent un intérêt au taux légal versé en même temps que l'intéressement (art. L 3314-9 du code du travail)

### **9° Régime social**

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles ne sont pas soumises à cotisations de sécurité sociale et aux autres cotisations et prélèvements ayant la même assiette (FNAL, versement de transport, cotisations d'assurance chômage). Elles n'entrent pas en ligne de compte non plus pour le calcul du salaire minimum. (En aucun cas l'intéressement ne peut d'ailleurs se substituer au salaire - art. L 3312-4 du code du travail).

Elles sont en revanche soumises à la CSG, à la CRDS et au forfait social.

Les sommes versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, au titre de l'intéressement, entre dans le champ de la taxe sur les salaires (loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 art. 13 et article 231 du code général des impôts).

### **10° Régime fiscal** (art. L 3315-1 à L 3315-5 du code du travail)

- L'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable l'intéressement versé aux salariés et aux dirigeants des personnes morales assujetties à l'impôt sur les sociétés (art. 237 ter A du code général des impôts).
- Les sommes versées aux autres bénéficiaires sont déductibles du bénéfice imposable dans la limite d'un plafond égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale si ces bénéficiaires versent ces sommes à un plan d'épargne.
- Les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord d'intéressement au plus tard le 31 décembre 2014, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt (art. 244 quater T du code général des impôts).
- Sauf affectation à un plan d'épargne, les sommes versées au titre de l'intéressement

aux salariés et dirigeants de société soumises à l'I.S. (impôt sur les sociétés) sont soumises à l'impôt sur le revenu comme salaire.

- Ces sommes ne sont pas imposables lorsque les bénéficiaires sont non salariés (exploitants, individuels, associés de sociétés de personnes n'ayant pas optés pour l'I.S., conjoints collaborateurs et associés).
- Ces sommes ne sont pas soumises à la taxe d'apprentissage, la participation formation continue, la participation construction.
- La loi n° 2013-561 du 28/06/2013 prévoit le débloqué exceptionnel de la participation et de l'intéressement du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2013.

Pour en savoir plus : <http://www.economie.gouv.fr/cedef/debloque-des-participations>



# LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

(Articles L 3321-1 à L 3326-2 du code du travail)

## **1° Objet** (art. L 3321-1 du code du travail)

Comme l'intéressement, la participation des salariés aux résultats de l'entreprise est, pour le salarié, un complément de rémunération fondé sur les performances de l'entreprise qui l'emploie.

## **2° Entreprises concernées** (art. L 3322-2 du code du travail)

La conclusion d'un accord est obligatoire dans les entreprises et les unités économiques et sociales ayant employé au moins 50 salariés pendant au moins six mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré (art. R 3322-1 du code du travail)

Les entreprises nouvelles (non issues de la fusion totale ou partielle d'entreprises existantes) sont assujetties à partir du 3<sup>e</sup> exercice suivant leur création si l'effectif est de 50 salariés.

A défaut d'accord, l'application d'un régime d'autorité, moins favorable pour l'entreprise et les salariés, s'applique. Le calcul de la réserve spéciale de participation qui doit être constituée est alors établi à partir de la formule de droit commun et les sommes attribuées aux salariés proportionnellement aux salaires, sont bloquées pour huit ans (art. L 3323-5 et L 3324-1 du code du travail)

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer un accord de participation à titre volontaire. (art.L 3323-6 du code du travail)

## **3° Fixation du montant de la « réserve spéciale de participation » (RSP)** (art. L 3324-1, L 3324-3 et D 3324-1 et suivants du code du travail)

L'accord de participation affecte une partie du bénéfice d'une entreprise à la constitution d'une réserve spéciale de participation qui doit être répartie entre tous les salariés. Une durée minimale d'ancienneté peut être exigée (3 mois au maximum).

La formule légale de calcul est la suivante (de droit commun) :

$$RSP = (\frac{1}{2}) [B - (5C/100)] \times (S/VA)$$

dans laquelle :

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Il en ressort qu'une double condition doit être remplie pour qu'une réserve de participation puisse être constituée : il faut qu'il y ait un bénéfice et que ce bénéfice soit supérieur à 5 % des capitaux propres.

Il est possible de choisir une formule de calcul de la réserve spéciale de participation différente de la formule de droit commun : dans cette hypothèse, il conviendra de plafonner le montant de la réserve spéciale de participation à 50 % du bénéfice net comptable ou à l'un des trois plafonds suivants au choix des parties :

1° bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;

2° le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;

3° 50 % du bénéfice net fiscal.

Les accords doivent aussi respecter certains principes généraux comme le lien avec l'activité de l'entreprise, les fruits de l'expansion, le caractère aléatoire de la réserve spéciale de participation, l'annualité de la base de calcul, l'équivalence des avantages avec la formule légale qui constitue un minimum.

#### **4° Comment conclure un accord de participation ?** (art. L 3322-6 du code du travail)

Comme pour l'intéressement, la participation doit être mise en place par voie d'accord conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail
- soit entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs,
- soit au sein du comité d'entreprise
- soit à la suite de la ratification par le personnel à la majorité des deux tiers d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

Le projet d'accord doit, dans tous les cas, être soumis pour avis par l'employeur au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, s'ils existent.

A défaut d'accord, un régime légal subsidiaire de participation s'applique d'autorité.

#### **5° Contenu de l'accord de participation** (art. L 3323-1 à L 3323-3, L 3324-5 à L 3324-7, L 3324-10 du code du travail)

Les accords de participation doivent comporter les clauses suivantes :

- date de conclusion, de prise d'effet et durée de l'accord
- formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation (R.S.P.)
- plafond retenu pour le montant global de la R.S.P.
- durée d'indisponibilité des droits des salariés
- modalités et plafonds de répartition de la R.S.P. entre les bénéficiaires
- nature et modalités de gestion des droits des salariés
- conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise
- modalités d'exercice par les salariés des choix des modes de gestion
- affectation résiduelle en l'absence de choix des salariés
- modalités selon lesquelles les salariés peuvent modifier l'affectation de leur épargne
- lorsque l'accord prévoit le choix individuel entre le versement immédiat ou le réinvestissement des intérêts, il doit également préciser le régime applicable si le salarié n'exprime pas de choix.

## **6° Supplément de participation** (art. L 3324-9 du code du travail)

L'employeur peut décider de verser un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds légaux et selon les modalités de répartition prévues par l'accord de participation ou par un accord spécifique.

## **7° La durée de l'accord**

Les accords peuvent être conclus sans limitation de durée ou pour une durée déterminée ou être renouvelables par tacite reconduction (l'accord doit comporter une clause en ce sens).

## **8° Formalités**

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, les accords de participation doivent être déposés en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus. Selon la qualité des signataires, des pièces justifiant de la qualité et de l'identité de ces derniers doivent être annexées à l'accord.

La DIRECCTE en accuse réception immédiatement et dispose de 4 mois pour réagir. A défaut, les exonérations fiscales et sociales acquises antérieurement à une éventuelle contestation de la régularité de l'accord, ne pourront pas être remises en cause.

## **9° Indisponibilité des droits** (art. L 3324-10 et L 3323-5 du code du travail)

Sauf exception, les droits constitués au profit des salariés sont indisponibles pendant cinq ans (8 ans en cas de régime d'autorité).

## **Exceptions** (art. R 3324-22 du code du travail)

Le déblocage anticipé des droits est autorisé dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs
- naissance ou adoption d'un 3<sup>e</sup> enfant ou plus
- divorce, séparation ou la dissolution d'un PACS avec garde d'enfant
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par 1 PACS
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs
- la rupture du contrat de travail, la cessation d'activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (décret n° 2009-350 du 30 mars 2009)
- création d'entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou partenaire de PACS
- achat ou agrandissement de la résidence principale
- surendettement
- déblocage exceptionnel pour l'achat d'un ou plusieurs biens ou d'une prestation de service (du 1<sup>er</sup> juillet au 31/12/2013 – loi n° 2013-561 du 28/06/2013)

pour en savoir plus : : <http://www.economie.gouv.fr/cedef/deblocage-des-participations>

## **10° Régimes fiscal et social**

Pour ouvrir droit aux avantages fiscaux et sociaux les accords doivent être déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE, territorialement compétente, et être conformes aux textes législatifs et réglementaires. Les avantages ne jouent qu'à concurrence des plafonds fixés par les textes.

### **a) régime social**

Les sommes portées à la RSP ne sont pas soumises à cotisations sociales, elles ne constituent pas un élément du salaire.

Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS ainsi qu'aux contributions sociales

Les actions des salariés en paiement de la participation sont soumises à la prescription de 30 ans (article D3324-37 et L135-7 du code de la sécurité sociale).

### **b) régime fiscal**

#### **Entreprises :**

Les sommes affectées à la réserve spéciale de participation :

- sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu
- ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires
- une provision pour investissement peut être constituée en franchise d'impôt

#### **Salariés :**

- les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées définitivement de l'impôt sur le revenu à l'issue des cinq ans ou en cas de déblocage anticipé autorisé
- les revenus de ces sommes sont soumis à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire s'ils sont perçus pendant la période de blocage
- si ces revenus sont réinvestis pendant la période d'indisponibilité, ils sont bloqués et bénéficient de l'exonération d'impôt

# L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale peut être assurée selon plusieurs modalités, à savoir :

- le plan d'épargne d'entreprise (PEE)
- le plan d'épargne interentreprises (PEI)
- le plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

## Dispositions communes aux trois plans

Lorsqu'une condition minimale d'ancienneté des salariés pour pouvoir bénéficier des plans d'épargne est prévue, celle-ci ne peut pas dépasser trois mois.

Les sommes versées par l'employeur sur les plans d'épargne à titre d'abondement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié devra recevoir un livret d'épargne salariale pour lui faire connaître les dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise.

Tout salarié qui quitte son entreprise devra recevoir un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits (sommes et valeurs mobilières) épargnés ou transférés au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

## I - Le plan d'épargne entreprise (PEE)

(Articles L 3332-1 à L 3332-28 du code du travail)

### 1° Objet

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de l'entreprise de participer avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. (art. L 3332-1 du code du travail)

Le PEE peut être alimenté par des versements volontaires des salariés, par l'affectation des primes d'intéressement et de participation et par **l'abondement obligatoire de l'entreprise** aux versements personnels des salariés. (art. L 3332-3 et L 3332-11 du code du travail)

Les sommes versées sont, en principe, indisponibles pendant 5 ans (art. L 3332-25 du code du travail). Un débloqué anticipé est possible dans les mêmes conditions qu'en matière de participation (voir p.10).

### 2° Les entreprises concernées (art. L 3332-3 et L 3335-1 du code du travail)

Toutes les entreprises sont concernées sauf l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics hospitaliers et les établissements publics administratifs.

### **3° Les bénéficiaires**

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer au PEE. Une condition d'ancienneté peut être exigée sans toutefois pouvoir excéder trois mois. Les anciens salariés de l'entreprise partis à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEE, sans toutefois avoir droit à un abondement de l'entreprise. (art. L 3332-2 du code du travail).

Les autres anciens salariés peuvent conserver les sommes déjà versées sur le plan mais ne peuvent plus effectuer de nouveau versement après le départ de l'entreprise.

Dans les entreprises ne dépassant pas 250 salariés, (seuil fixé par l'article 12 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008) l'accès aux PEE est ouvert aux chefs d'entreprises individuelles et aux gérants, présidents, directeurs généraux ou membres du directoire des sociétés ainsi qu'aux conjoints collaborateurs et conjoints associés.

### **4° Modalités de mise en place d'un PEE**

Le PEE peut se mettre en place selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement ou de participation (voir p. 5 et p. 9).

**Il peut également être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise. La négociation du plan avec le personnel est obligatoire lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise.**

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales ou fiscales (art. L 3332-27 du code du travail), les règlements des PEE doivent être déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis. L'administration dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt pour contrôler la validité du règlement.

### **5° Le contenu de l'accord**

Le règlement du PEE doit obligatoirement préciser :

- le champ d'application du plan
- la durée pour laquelle il est établi et les conditions dans lesquelles il peut être révisé
- les salariés bénéficiaires et les conditions d'ancienneté éventuellement requises,
- les différentes sources d'alimentation qui doivent être indiquées clairement et en particulier :
  - les modalités de l'aide minimale obligatoire de l'entreprise ainsi que, s'il y a lieu, les conditions régissant les versements complémentaires de l'entreprise et éventuellement la possibilité d'abonder l'intéressement que le salarié verse après son départ de l'entreprise
  - si le plan permet aux salariés d'y affecter la participation
- les différentes formules de placement avec indication des Sicav et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés
- les modalités d'information des salariés
- éventuellement le montant minimum annuel de versement des adhérents par support de placement (qui ne peut dépasser 160 €) (Arrêté du 10 octobre 2001 fixant les conditions d'application de certaines des dispositions relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne).

## **6° Versements**

Le PEE est alimenté par les versements facultatifs des salariés auxquels s'ajoute obligatoirement un abondement de l'entreprise. Le plan peut également recevoir des sommes issues de la participation et de l'intéressement.

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant de société à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de leur rémunération annuelle.

Les conjoints collaborateurs ou associés sans rémunération ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu peuvent faire des versements au PEE dans la limite de 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes versées annuellement par l'entreprise, à titre d'abondement, pour chaque salarié, sont limitées à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

## **7° Affectation de l'épargne**

Les sommes recueillies doivent être employées dans un délai de quinze jours à compter de leur versement. Elles peuvent être affectées à l'acquisition de titres :

- d'OPCVM (organismes de placement collectif en valeurs mobilières) : Sicav, fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)
- de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe
- d'actions émises par des sociétés constituées pour le rachat de tout ou partie du capital de la société (RES)

## **8° Indisponibilité des droits**

Les sommes versées sont, en principe, indisponibles pendant 5 ans. Un déblocage anticipé est possible pour les mêmes raisons qu'en matière de participation (voir p. 10).

## **9° Régime social**

Les sommes versées par l'entreprise ou par le salarié ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Elles sont soumises à la CSG et CRDS (elles ne bénéficient plus de abattement de 3 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012) et au forfait social (art. L 137-15 à L 137-17 du code de la sécurité sociale).

## **10° Régime fiscal**

- s'agissant de l'entreprise  
L'abondement versé par l'entreprise est déductible de ses bénéfices imposables. Cet abondement est intégré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans le champ de la taxe sur les salaires (loi n° 2012-1404 du 17/12/2012 et article 231 al.1 du code général des impôts). Il est exonéré des autres taxes et participations sur les salaires.
- S'agissant des bénéficiaires de cet abondement  
L'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu s'il demeure dans le plan pendant 5 ans au moins.

- L'abondement versé pour des dirigeants chefs d'entreprises et leurs conjoints affiliés à un régime de sécurité sociale non salarié bénéficie de l'exonération d'impôt sur le revenu.

## **II – Le plan d'épargne interentreprises (PEI)**

(Articles L 3333-1 à L 3333-8 du code du travail)

### **1° Objet** (art. L 3333-1 à L 3333-8, R 3333-1 à R 3333-5 du code du travail)

Le plan d'épargne interentreprises permet à plusieurs entreprises de se regrouper pour instituer un plan d'épargne et favoriser ainsi l'accès des salariés des petites entreprises au dispositif. Le PEI est soumis, sauf exceptions, au régime des plans d'épargne entreprise.

### **2° Bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont les mêmes que ceux du PEE

### **3° Modalités de mise en place** (art. L 3333-2, L 3333-3 et L 3333-7 du code du travail)

Le plan peut être mis en place par accord collectif, soit à un niveau géographique donné, soit au niveau professionnel. Il doit donc être négocié entre syndicats représentatifs de salariés et syndicats d'employeurs.

Si le plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du comité d'entreprise ou par ratification du projet d'accord à la majorité des 2/3 du personnel de chaque entreprise instituant le plan. Dans ce cas, l'accord doit être conclu dans les mêmes termes au sein de chaque entreprise.

### **4° Contenu du plan**

Le règlement du plan doit déterminer :

- les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique
- la nature des sommes versées, les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies
- les différentes modalités de versements complémentaires des entreprises (facultatif)
- les conditions de désignation des membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement et les modalités de fonctionnement desdits fonds

### **5° Alimentation du PEI** (art. L 3333-3 à L 3335-5, R 3333-2 à R 3333-4 du code du travail)

Un PEI peut être alimenté par les sommes provenant de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, le cas échéant, des versements complémentaires des entreprises. Son règlement prévoit la nature de ces sommes.

### **6° Formalités**

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les règlements des PEI doivent être

déposés à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

### **7° Entreprises de moins de 50 salariés**

Lorsqu'il est prévu que le PEI recueille les sommes issues de la participation, ce PEI tient lieu d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés versant volontairement la participation. Son règlement doit inclure les clauses prévues aux articles L 3323-1 à L 3323-3 et L 3324-5 du code du travail concernant un accord de participation et préciser la formule de calcul de la réserve spéciale de participation (art. R 1333-3 du code du travail)

### **8° Indisponibilité**

Mêmes règles qu'en matière de plan d'épargne d'entreprise.

### **9° Régimes social et fiscal**

Le régime du PEE s'applique aux sommes versées sur un PEI par l'employeur au titre de l'abondement.

Pour le reste, les règles relatives au plan d'épargne d'entreprise, s'appliquent également au PEI.

## **III - Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**

(Articles L3334-1 à L3335-1 du code du travail)

### **1° Objet**

Le plan partenarial d'épargne retraite collectif est issu de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Il permet aux salariés, par un système d'épargne collectif et facultatif, de se procurer un complément de retraite en se constituant et en gérant avec l'aide de leur entreprise un portefeuille de titres. Il peut bénéficier d'abondements de l'employeur.

Il ne peut être mis en place que si les participants ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte. Il faut, par conséquent, que l'entreprise ait déjà constitué un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI).

L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise depuis plus de trois ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ou d'un régime de retraite supplémentaire (article L 3334-3 du code du travail).

### **2° Les entreprises concernées**

Le PERCO peut être mis en place soit au niveau d'une entreprise soit au niveau d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques. Il peut également être institué en tant que plan d'épargne interentreprises (PEI) (art. L 3334-4 du code du travail) – voir p. 14.

### **3° Les bénéficiaires** (art. L 3332-1 et L 3332-2 du code du travail)

- les salariés (ancienneté de 3 mois maximum pouvant être exigée)
- les anciens salariés ne bénéficiant pas d'un PERCO dans leur nouvelle entreprise
- certains travailleurs indépendants si le règlement du PERCO le prévoit
- les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs sous certaines conditions
- les dirigeants des entreprises de 1 à 250 salariés ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé

### **4° Modalités de mise en place**

Contrairement aux accords d'intéressement, de participation ou de mise en œuvre d'un plan d'épargne entreprise, un PERCO peut seulement être mis en place par voie d'un accord collectif conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (sauf pour celles couvertes par un accord de branche permettant la conclusion d'un tel accord sans délégué syndical).

L'accord doit être déposé à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où il a été conclu. Le dépôt conditionne l'ouverture du droit aux exonérations fiscales et sociales.

### **5° Alimentation du PERCO**

Le plan peut être alimenté par des sommes provenant de la participation, de l'intéressement ou de tout autre versement volontaire de l'adhérent, et par les abondements de l'entreprise (art. L 3334-6 du code du travail) ainsi que des montants des droits inscrits à un compte épargne-temps (art. L 3334-10 du code du travail). Les sommes inscrites dans un PEE ou un PEI peuvent également y être transférées avant l'expiration du délai d'indisponibilité propre à ces plans.

Les versements des participants sont plafonnés au quart de leur rémunération annuelle hors sommes issues de la participation ou en provenance d'un PEE ou d'un PIE.

Les participants à un PERCO doivent obligatoirement avoir le choix d'investir leurs avoirs entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant différents profils d'investissement garantissant la diversification et la liquidité des placements (art. L 3334-11 du code du travail). L'acquisition de titres de l'entreprise n'est possible que dans certaines limites, par l'intermédiaire d'un OPCVM. Le plan doit prévoir une possibilité d'investir dans un fonds de placement à caractère solidaire.

### **6° Indisponibilité**

Les sommes versées au PERCO sont en principe indisponibles avant le départ en retraite de l'épargnant sauf dérogations suivantes : (art. L 3334-14 et R 3334-4)

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du compte
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui - est liée par un PACS
- surendettement du participant tel que défini à l'article L 331-2 du code de la consommation
- acquisition de la résidence principale ou remise en état de cette dernière suite à catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel

## **7° Abondement de l'employeur**

Le montant maximal de l'abondement de l'employeur est fixé à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an dans la limite du triple de la contribution du bénéficiaire (art. L 3332-11 et R 3334-2 du code du travail). Il ne peut être fixé en fonction de critères individuels et ne peut se substituer au salaire.

## **8° Régime social**

Dans les limites autorisées, les sommes versées à un PERCO ne sont pas assujetties aux cotisations sociales mais le sont depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 à la taxe sur les salaires (cf. 10° Régime fiscal).

La CSG et la CRDS sont dues après abattement de 3 %. Elles sont à précompter par l'employeur dès le versement de ces sommes.

Outre le forfait social prévu aux articles L 137-15 à L 137-17 du code de la sécurité sociale, une contribution de 8,20 % (affectée au fonds de réserve des retraites) est payée par l'employeur sur la fraction de l'abondement excédant, par an et par salarié 2 300 € (art. L 137-5 du code de la sécurité sociale). Cette taxe est recouvrée et contrôlée par les URSSAF.

## **9° Régime fiscal**

- Les sommes versées par les entreprises qui ont constitué un PERCO sont déductibles des bénéfices imposables. Cet abondement est intégré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans le champ d'application de la taxe sur les salaires (loi n° 2012-1404 du 17/12/2012 et article 231 al. 1 du code général des impôts)
- Les abondements du PERCO par l'entreprise permettaient, pour les exercices clos avant le 17 août 2012, de constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt. Cette possibilité a été supprimée par la loi n° 2012-958 du 16/08/2012 pour les exercices clos à compter du 17/08/2012.
- Les sommes abondées par l'entreprise sont exonérées de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire si elles restent dans le plan pendant cinq ans au moins.

## **Où s'adresser pour mettre l'intéressement, la participation ou un plan d'épargne d'entreprise en place ?**

La plupart des banques et des compagnies d'assurance gèrent des plans d'épargne salariale, à signaler également PRO BTP dans le bâtiment.

A noter que les syndicats CFTC, CFE-CGC, CFDT et CGT ont créé le 29 janvier 2002 un comité intersyndical de l'épargne salariale (C.I.E.S.) qui a labellisé certains organismes gestionnaires de l'épargne salariale :

**Site internet du C.I.E.S. :** <http://www.ci-es.org>

Vous trouverez notamment sur ce site le descriptif détaillé des produits labellisés.



**SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX**  
Espace Européen de l'Entreprise  
30, avenue de l'Europe  
67300 Schiltigheim  
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65  
[cma@cm-alsace.fr](mailto:cma@cm-alsace.fr)

**SECTION DU BAS-RHIN**  
Espace Européen de l'Entreprise  
30, avenue de l'Europe  
BP 10011 Schiltigheim  
67013 Strasbourg Cedex  
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01  
[cma.67@cm-alsace.fr](mailto:cma.67@cm-alsace.fr)

**SECTION DE COLMAR**  
13, avenue de la République - BP 20609  
68009 Colmar Cedex  
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42  
[cma.colmar@cm-alsace.fr](mailto:cma.colmar@cm-alsace.fr)

**SECTION DE MULHOUSE**  
12, boulevard de l'Europe - BP 3007  
68061 Mulhouse Cedex  
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40  
[cma.mulhouse@cm-alsace.fr](mailto:cma.mulhouse@cm-alsace.fr)

[www.cm-alsace.fr](http://www.cm-alsace.fr)



***Chambre de Métiers d'Alsace***