ÉDITION 2023

GUIDE CONSEIL DU DIRIGEANT

Optimisez votre politique sociale et fiscale

CAISSE D'EPARGNE

Vous être utile.

Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle.

Des solutions pour chaque statut

Quels que soient votre statut et votre objectif, il existe une ou plusieurs solutions Caisse d'Épargne pouvant vous correspondre. Vous pouvez ainsi chercher à bénéficier d'un cadre fiscal et social [1] avantageux, tout en augmentant votre rémunération et celle de vos salariés.

	Améliorer la vie au quotidien	Compléter ses revenus	Préparer l'avenir
⊘ Dirigeant non-salarié ⊘ Entrepreneur individuel *(artisan, commerçant, agriculteur, professionnel libéral)*	■ Titre CESU préfinancé [2] [3]	■ Intéressement [4] ■ Participation [5] ■ PEE (ou PEI) [4]	■ PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) [4] ■ PER Obligatoire ■ PERI (Plan d'Epargne Retraite Individuel) ■ Protection Homme Clé ■ Indemnités de Fin de Carrière
⊘ Dirigeant salarié ⊘ Salarié	■ Titre CESU préfinancé [2] [3] ■ Titre-restaurant [6] [7] ■ Titre cadeau [6] ■ Titre culture [6] ■ Club Avantages	■ Intéressement [6] ■ Participation [6] ■ PEE (ou PEI) [6]	■ PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) [6] ■ PER Obligatoire ■ Protection Homme Clé ■ Indemnités de Fin de Carrière ■ Plan d'Épargne Retraite Entreprises

(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur.

(2) S'il le propose à ses salariés et qu'ils peuvent en bénéficier selon les mêmes règles d'attribution (article L. 1271-12 du Code du Travail).

(3) S'il dirige une entreprise ou une société n'employant pas de salariés, il peut bénéficier des avantages du CESU préfinancé sans autre condition selon la doctrine administrative BOI-BIC-CHG-40-50-10, §20, 05/07/2017.

(4) Le chef d'entreprise (les Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire – s'il s'agit de personnes morales), ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur, est bénéficiaire si l'effectif habituel de l'entreprise est compris entre 1 et 250 salariés (en sus du dirigeant) et si l'accord / le règlement le prévoit expressément.

(5) Si l'accord le prévoit, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, les Présidents, Directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales, peuvent bénéficier de la participation, dans les conditions suivantes :

- *dans les entreprises ayant mis en place la participation de façon volontaire (< 50 salariés), sur l'intégralité de la réserve spéciale de participation (accord avec formule légale ou dérogatoire) ;*
- *dans les entreprises de 1 à 250 salariés ayant mis en place un accord de participation à formule dérogatoire, sur la seule partie de la réserve spéciale de participation dépassant le montant résultant de la formule légale.*

(6) Pour le dirigeant salarié, sous réserve qu'il soit bien salarié au sens du code du travail et de la jurisprudence.

(7) Le stagiaire a accès aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil (article L. 124-13 du Code de l'éducation). Le nombre de titres-restaurant octroyés à un salarié détenteur d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est calculé sur la base de ses jours de travail effectifs. Par contre, les jours de formation passés hors de l'entreprise, propres à ces types de contrats, ne donnent pas droit à l'attribution de titres-restaurant.

⚠ À savoir :

Afin de vous accompagner davantage, des pictogrammes de couleurs vous indiquent dans le tableau ci-dessus, ainsi que sur chaque page du guide, à qui sont dédiées chacune des solutions présentées :

- ■ Solution destinée aux Professionnels et aux Entreprises.
- ■ Solution plus spécifiquement dédiée aux Entreprises (TPE / PME).
- ■ Solution plus spécifiquement dédiée aux Professionnels *(artisans, commerçants, agriculteurs, professionnels libéraux, petites entreprises).*

Des solutions clés en main pour optimiser votre politique fiscale et sociale[1]

Découvrez à travers ce guide la ou les solutions Caisse d'Épargne pouvant répondre à vos besoins de dirigeant.

Compléter ses revenus

- Plan d'Épargne Entreprise (PEE) 6/7
- Intéressement 8/9
- Participation 10/11

Améliorer la vie au quotidien

- Titre-restaurant 14
- Titre CESU préfinancé 15
- Titre cadeau 16
- Titre culture 17
- Club Avantages 18

Préparer l'avenir

- Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) 20/22
- Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PER Obligatoire) 24/25
- PERI (Plan d'Épargne Retraite Individuel) 26/27
- Indemnités de Fin de Carrière 28
- Protection Homme Clé 29

En savoir plus

- Mieux comprendre le fonctionnement des dispositifs d'épargne salariale 32/33
- Tableau comparatif : complément de revenu / épargne salariale 34/35
- Les cas de déblocage anticipé : épargne salariale / épargne retraite 36
- Lexique 37

(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur.

*Le plan d'épargne entreprise (PEE) pour se constituer une épargne à moyen terme.**

Avec le PEE ou le PEI (Plan d'Épargne Interentreprises [1]), vous et vos salariés pouvez vous constituer, avec l'aide de votre entreprise, une épargne disponible après 5 ans. Cette épargne peut être complétée par une aide financière de l'entreprise (abondement) exonérée de charges sociales [2] et d'impôts.

Bon à savoir // ***Si le règlement du PEE (ou PEI) le prévoit, dans les entreprises employant au moins 1 et moins de 250 salariés [3] (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux : le chef d'entreprise, son conjoint (marié ou pacsé), s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire.***

Fonctionnement

Les conditions de mise en place

La mise en place de ce dispositif est facultative, sauf pour les entreprises disposant d'un accord de participation. Tous les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent y adhérer. Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être exigée par le règlement du plan.

Les modalités de mise en place

- **Selon le droit commun de la négociation collective :**
  - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
  - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- **Selon des modalités spécifiques :**
  - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
  - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
  - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel ;
  - soit par décision unilatérale de l'employeur, (pour les entreprises de moins de 11 salariés et dépourvues de délégué syndical et de comité social et économique) ;
  - soit par décision unilatérale de l'employeur lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique uniquement en cas d'échec des négociations préalables.

Alimentation du PEE (ou PEI)

Versements des bénéficiaires

- **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire, sauf mention contraire prévue dans le règlement du PEE (ou PEI)). Il peut prévoir un versement volontaire minimum qui ne peut excéder 160 euros annuels (article R.3332-9 du Code du travail). Par an et par épargnant, les versements volontaires peuvent atteindre, dans l'ensemble des plans d'épargne salariale proposés, jusqu'à :
  - 25 % du revenu professionnel imposable au titre de l'année précédente pour le dirigeant [4] ou de la rémunération annuelle brute pour le salarié ou de sa pension annuelle brute s'il est retraité ou préretraité ;
  - 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, ou pour le conjoint collaborateur ou associé, et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.
- **L'intéressement**, le cas échéant.
- **La participation,** le cas échéant.
- **Le transfert d'avoirs** issus d'autres PEE (ou PEI).

** Tout investissement sur les marchés financiers comporte un risque de perte en capital.*

Versement complémentaire de l'entreprise (abondement)

L'entreprise peut choisir de compléter les versements des bénéficiaires par une aide appelée « abondement ». Ses modalités sont **librement déterminées et modifiables** selon les dispositions prévues au règlement du PEE (ou PEI), dans la limite des plafonds légaux : L'abondement peut représenter jusqu'à 3 fois le montant des versements des bénéficiaires **dans la limite de 8 % du PASS** [5] par an et par bénéficiaire.

Exemple d'abondement :
L'entreprise choisit un taux d'abondement de 200 % avec un plafond de 1 500 €. Lorsque l'épargnant verse 100 € sur son PEE (ou PEI), l'entreprise verse 200 €, et ainsi de suite jusqu'à 1 500 € maximum. L'épargnant devra donc verser 750 € pour que l'entreprise abonde de 1 500 €. Les sommes versées par l'épargnant au-delà des 750 € ne donnent pas lieu à un abondement de l'entreprise.

Durée de blocage de l'épargne

5 ans ou sortie anticipée prévus par la réglementation : acquisition de la résidence principale, mariage, création d'entreprise, invalidité, etc. (voir page 36).

Choix de placement

Les versements effectués dans le PEE/PEI sont investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Ces placements ne sont pas garantis en capital. Ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

Avantages fiscaux et sociaux [6]

Pour l'entreprise

Le montant de l'abondement versé est :

- **exonéré de charges patronales** [7] ;
- **exonéré de forfait social** [8] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
- **déductible du bénéfice imposable**, sous conditions [9].

Pour le bénéficiaire

Le montant de l'abondement perçu est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu**.

À la sortie, **les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu** [10].

Les solutions proposées par Caisse d'Épargne

- ✓ Le PEI de **Box Office**, pour les artisans, commerçants, agriculteurs et les TPE.
- ✓ Le PEI d'**ES-PL**, pour les professions libérales.
- ✓ Le PEE de **Primissime**, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Grâce à nos solutions d'épargne salariale, vous avez la possibilité de mettre en place à la fois un PEE/PEI, plan d'épargne salariale à moyen terme (5 ans) et un PER Collectif / PER Collectif Interentreprises, plan d'épargne long terme (retraite). **Vous cherchez ainsi à bénéficier de nombreux avantages sociaux et fiscaux [6] et à augmenter votre épargne et celle de vos salariés.**

(1) Cf. définition dans le lexique. (2) Hors CSG/CRDS pour le bénéficiaire. Et hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts) pour l'entreprise. (3) L'effectif est calculé en application des règles du Code de la sécurité sociale (article L130-1). (4) Autorisé à participer au plan. (5) Soit 3 819,36 € en 2023 (PASS 2023 : 43 992 €). (6) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur. (7) Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). (8) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. (9) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. (10) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur au 1er janvier 2023).

L'Intéressement pour contribuer à la performance de votre entreprise.

Avec l'intéressement, vous associez financièrement vos salariés aux performances et/ou aux résultats de votre entreprise sur la base de critères objectifs librement choisis. Facultatif, cet accord d'une durée comprise entre 1 an et 5 ans permet de motiver vos salariés et peut contribuer à l'amélioration des résultats et la productivité de votre entreprise. En tant que chef d'entreprise, vous avez également la possibilité de bénéficier de ce dispositif, ainsi que votre conjoint s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé [1] (marié ou pacsé).

Fonctionnement

Les modalités de mise en place

- **Selon le droit commun de la négociation collective :**
  - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
  - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- **Selon des modalités spécifiques :**
  - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
  - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
  - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel ;
  - soit par décision unilatérale de l'employeur (pour les entreprises de moins de 50 salariés et non couvertes par un accord de branche agréé et dépourvues de délégué syndical (DS) et de comité social et économique (CSE) ou après échec des négociations dans les entreprises qui comporte un DS ou CSE).

Tous les salariés bénéficient de l'intéressement. Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être fixée par l'accord.

Si l'accord d'intéressement le prévoit, dans les entreprises employant au moins 1 et moins de 250 salariés, **les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux [2] ainsi que le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise** (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) **peuvent aussi en bénéficier.**

Montant de l'intéressement

Variable et aléatoire, le montant de l'intéressement est déterminé à partir d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. **Il n'est donc versé que si les critères retenus sont atteints** et son montant dépend du niveau de réalisation.

Globalement, l'intéressement ne pourra dépasser annuellement le plafond légal prévu à l'article L. 3314-8 du Code du Travail, **soit 20 % du total des salaires bruts versés au cours de l'exercice** à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des autres bénéficiaires, imposés sur le revenu au titre de l'année précédente.

Répartition

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires selon des critères déterminés retenus dans l'accord d'intéressement, choisis parmi les critères légaux : temps de présence, salaire, répartition uniforme ou utilisation conjointe de plusieurs de ces critères. Dans cette dernière hypothèse, chaque critère s'applique à une sous-masse distincte d'intéressement (exemple : pour 20 % de l'intéressement dégagé, application du critère de la durée de présence et pour le solde, application du critère de l'uniformité).

La prime versée à chaque bénéficiaire **ne doit pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale** (PASS) [3].

(1) Le chef d'entreprise (les Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire - s'il s'agit de personnes morales), ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur (marié ou pacsé), est bénéficiaire si l'effectif habituel de l'entreprise est compris entre 1 et moins de 250 salariés (en plus du dirigeant) et si l'accord le prévoit expressément. (2) Présidents, Directeurs généraux, gérants et membres du directoire. (3) Soit 32 994 € en 2023.

Bon à savoir // *L'entreprise ayant mis en place un accord d'intéressement et effectivement distribué de l'intéressement au titre du dernier exercice clos, peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de ce même exercice. [4]*

Versement / Affectation

Vous et vos salariés avez la liberté de percevoir immédiatement la prime ou de la placer dans un plan d'épargne salariale. Cette prime pourra éventuellement être complétée par l'aide financière de votre entreprise (l'abondement) si elle est versée sur un plan d'épargne salariale.

Avantages fiscaux et sociaux [5]

Pour l'entreprise

- L'intéressement et l'abondement versés sont **exonérés de charges patronales** [6] ;
- L'intéressement et l'abondement versés sont **exonérés de forfait social** [7] ;
- L'intéressement et l'abondement placés dans un plan d'épargne salariale sont également **déductibles du bénéfice imposable** à l'impôt sur les sociétés [8] ou à l'impôt sur le revenu.

Pour le bénéficiaire

- L'intéressement et l'abondement reçus sont **exonérés de charges salariales** (hors CSG/CRDS).
- L'intéressement et l'abondement placés dans un plan d'épargne salariale afférent sont de surcroît **exonérés d'impôt sur le revenu**.

À la sortie, **les plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu** [9].

Les solutions proposées par Caisse d'Épargne

- ✓ Une offre d'intéressement couplée à des plans d'épargne salariale pour optimiser les avantages fiscaux et sociaux [5].
- ✓ Un accord d'intéressement simplifié, rapide à mettre en place.
- ✓ Un accompagnement permanent lors de la mise en place et tout au long de la vie de l'accord d'intéressement.
- ✓ La tenue de comptes et l'information régulière des bénéficiaires.

(4) Sous réserve de justifier de la mise en place d'un accord d'intéressement et du versement effectif de primes d'intéressement, au titre du dernier exercice clos. Le supplément d'intéressement peut faire l'objet : d'une décision unilatérale du chef d'entreprise si les modalités de répartition du supplément d'intéressement sont identiques à celles prévues dans l'accord d'intéressement ; ou d'un accord spécifique si les modalités de répartition du supplément d'intéressement sont différentes de celles prévues dans l'accord d'intéressement. (5) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur. (6) Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). (7) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. (8) L'intéressement versé à un exploitant individuel, à un associé de société de personnes ou assimilée n'ayant pas opté pour son assujettissement à l'impôt sur les sociétés, à un conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise concernée uniquement lorsque les sommes sont affectées à un plan d'épargne salariale. (9) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur au 1er janvier 2023).

La participation pour associer vos salariés aux résultats de l'entreprise.

La participation permet d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise par la redistribution d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à générer. Source de motivation, de valorisation, de fidélisation et de responsabilisation des salariés, elle peut constituer un complément à la rémunération versée aux salariés.

Fonctionnement

Les conditions de mise en place

La participation est obligatoire pour les entreprises employant habituellement 50 salariés et plus, facultative pour les autres. Tous les salariés en bénéficient, quelles que soient leur catégorie professionnelle ou leurs performances individuelles, sous réserve du respect d'une condition d'ancienneté de 3 mois maximum (qui peut être fixée par l'accord). Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un accord avec une formule légale ou dérogatoire (ainsi que dans les entreprises de 1 à 250 salariés disposant d'un accord avec une formule dérogatoire et uniquement sur la part de réserve dépassant le montant résultant de la formule légale), l'accord peut également être **ouvert au chef d'entreprise ou dirigeant non-salarié, aux mandataires sociaux [1], au conjoint collaborateur ou au conjoint associé (marié ou pacsé).**

Bon à savoir // ***La participation investie dans un PEE (ou PEI) ou un PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises peut faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.***

Les modalités de mise en place

- **Selon le droit commun de la négociation collective :**
  - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
  - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- **Selon des modalités spécifiques :**
  - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
  - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
  - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel.
- **Par décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations dans le cas des accords de participation mis en place de façon volontaire.**

La **RSP** (Réserve Spéciale de Participation) est répartie entre les bénéficiaires selon des critères déterminés dans l'accord de participation, choisis parmi les critères légaux : temps de présence, salaire, répartition uniforme ou utilisation conjointe de plusieurs de ces critères. Dans cette dernière hypothèse, chaque critère s'applique à une sous-masse distincte de participation *(exemple : pour 20 % de la participation dégagée, application du critère de la durée de présence et pour le solde, application du critère de l'uniformité).*

Le montant maximum versé par l'entreprise au titre de la participation ne doit pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par salarié [2].

L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée (un an minimum) ou indéterminée, selon le choix des parties signataires.

L'adossement de la participation dans un plan d'épargne salariale est obligatoire avec une durée de blocage quinquennale (PEE, PEG [3], PEI).

Si un PERCOL est mis en place au sein de l'entreprise, l'accord de participation doit prévoir l'affectation obligatoire par défaut en gestion pilotée du PERCOL, de la moitié de la prime distribuée en application de la formule légale lorsque le bénéficiaire ne répond pas lors de l'interrogation sur son choix initial de placement.

En cas de placement sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCOL), la participation sera complétée par l'aide financière de votre entreprise (l'abondement) si le règlement du plan le prévoit.

Vous et vos salariés avez **la liberté de percevoir immédiatement la quote-part de participation ou de la placer dans un plan d'épargne salariale.**

Avantages fiscaux et sociaux [4]

Pour l'entreprise, la participation versée est :

- **exonéré de charges patronales** [5] ;
- **exonéré de forfait social** [6] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
- **déductible du bénéfice imposable,** sous conditions [7].

Pour le bénéficiaire, la participation perçue est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu et d'impôt sur les plus-values** [8] si elle est placée dans un PEE (PEI) ou un PER Collectif (PER Collectif Interentreprises).

Les solutions proposées par Caisse d'Épargne

L'entreprise bénéficie d'un accompagnement permanent :

- ✓ un accord de participation souple et **couplé à une offre d'épargne salariale complète** ;
- ✓ une **gestion rigoureuse et de qualité** de votre dispositif d'épargne salariale intégrant les opérations suivantes :
  - **les calculs de répartition** de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) ;
  - l'interrogation et l'information des salariés à l'aide de **supports de communication pédagogiques** sur leurs souhaits d'investissements ;
  - la tenue des comptes (**communication régulière des relevés d'opérations**) ;
  - la gestion financière des FCPE prévus au plan d'épargne salariale.

Si vous êtes dirigeant d'une entreprise de plus de 10 salariés, **profitez de l'offre Primissime.**

(1) Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales. (2) Soit 32 994 € en 2023. (3) Plan d'Épargne Groupe. (4) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur. (5) Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). (6) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. (7) Les sommes portées au cours d'un exercice à la réserve spéciale de participation constituée en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés. (8) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur au 1er janvier 2023).

Améliorer la vie au quotidien

Titre-restaurant pour proposer une solution de restauration aux salariés.

Favoriser la restauration de ses salariés est une démarche sociale valorisante. Le titre-restaurant est une solution de restauration simple, rapide à mettre en place et dotée d'avantages sociaux et fiscaux attractifs.

Fonctionnement

Valeur du titre

Libre choix de la valeur libératoire du titre-restaurant et de la participation financière de l'entreprise (obligatoirement comprise entre 50 % et 60 % pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales).

Nombre de titres attribués par bénéficiaire

Un titre par salarié et par repas compris dans sa journée de travail.

Avantages fiscaux et sociaux

Pour l'entreprise - Le montant pris en charge est :

- **exonéré de cotisations sociales** (1) ;
- **exonéré de charges fiscales** (2) si la participation de l'employeur ne dépasse pas 6,50 € (3) par titre et par salarié (4) (à raison d'un titre par repas compris dans sa journée de travail) ;
- **déductible du bénéfice imposable** (5).

Pour le bénéficiaire - Si la participation de l'employeur ne dépasse pas 6,50 € et à condition qu'elle soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre, le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré de cotisations sociales** (1) et de CSG/CRDS ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu** (6).

Le titre-restaurant offre au bénéficiaire **un gain de pouvoir d'achat**, exonéré de charges et d'impôts pouvant atteindre **1 430 €** (7) par an et par salarié.

À noter que le plafond d'usage quotidien du titre-restaurant est limité à 25 €.

Un service pour motiver et fidéliser vos salariés, c'est l'avantage social préféré des français (8) !

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Bimpli Resto (ex-Apetiz)

- ✓ Le libre choix des modes et lieux de restauration de vos salariés : restaurants, grandes surfaces, commandes en ligne, plateformes de livraison…
- ✓ Des outils simples de prise de commande à disposition du dirigeant.
- ✓ La garantie d'une livraison rapide et sécurisée.
- ✓ L'accès à des services complémentaires : bons plans pour bénéficier de réductions, cagnotte entre collègues, conseils bien-être…

(1) En application de l'article L.136-1-1 du Code de la Sécurité sociale. (2) Droit de timbre, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires, contribution à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction. (3) Plafond légal 2023. (4) Le statut de salarié est obligatoire Le stagiaire a accès aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil (art. L. 124-13 du Code de l'éducation). (5) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. (6) En application de l'article 81 19° du Code Général des Impôts. (7) Le plafond légal en 2023 est de 1 430,00 € (plafond calculé sur la base de 220 jours travaillés comprenant un repas : 6,50 € x 220 = 1 430,00 €. Base de calcul : plafond d'exonération de 6,50 €). (8) Source CNTR (Commission Nationale des Titres-Restaurant).

Titre CESU préfinancé pour faciliter l'accès aux services à la personne.

*Avec le Chèque Emploi-Service Universel (**CESU**) préfinancé, vous et vos salariés pouvez régler de nombreuses prestations de services à la personne (1) tout en bénéficiant d'avantages sociaux et fiscaux. Ces services sont effectués à domicile (travaux ménagers, petits travaux de jardinage et de bricolage, etc.) mais aussi hors domicile, notamment pour la garde d'enfants.*

Bon à savoir // *Les chefs d'entreprise et dirigeants sociaux avec ou sans salariés peuvent bénéficier du CESU préfinancé pour leur usage personnel. Dès lors qu'il est mis en place, il bénéficie à l'ensemble des salariés, présents ou à venir, dans les mêmes conditions d'attribution (2).*

Fonctionnement

Valeur du titre - L'entreprise choisit librement :

- **la valeur faciale des titres** (dans la limite de 99,99 € par CESU préfinancé) ;
- **le montant de sa participation** (jusqu'à 100 % du montant du CESU préfinancé).

Accès aux services : L'entreprise, si elle le souhaite, détermine les catégories de services pour lesquelles le CESU préfinancé peut être utilisé. Par exemple, le mettre en place uniquement pour la garde d'enfant.

Avantages fiscaux et sociaux

Pour l'entreprise - Le montant pris en charge est :

- **exonéré de cotisations sociales et de charges fiscales** sur les aides versées en CESU préfinancés par l'employeur, si celles-ci n'excèdent pas 2 301 € (7) par année civile et par bénéficiaire ;
- **déductible du bénéfice imposable** (3)
- **éligible à un crédit d'impôt de 25 %** du montant de sa participation au financement des CESU préfinancés, plafonné à 500 000 € par an (4).

Pour le bénéficiaire - Le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré d'impôt sur le revenu**, (5) de cotisations sociales et de CSG/CRDS (6) sur les sommes correspondant à la participation de l'employeur (7) ;
- **un crédit d'impôt sur le revenu** (8) **de 50 %** des dépenses engagées (9) pour les services à la personne. Un avantage qui assure un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour des salariés moins stressés et plus disponibles.

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Bimpli CESU

- ✓ Libre choix des modes de paiement en optant : Soit pour un format papier : **Bimpli CESU**, soit pour un format dématérialisé : **e-CESU**.
- ✓ Une plateforme téléphonique et un site Internet dédiés aux bénéficiaires.
- ✓ L'accès à des services complémentaires : bons plans pour bénéficier de réductions, cagnotte entre collègues, conseils bien-être…

(1) Sous certaines conditions et modalités prévues par le Code du Travail et dans les lettres circulaires ACOSS n° 2007-028 du 05/02/07 et n° 2007-108 du 06/08/07. (2) Conformément aux § 120 et s. du BOI-BIC-CHG-40-50-10 du 05/07/2017 et à l'article L. 1271-12 du Code du Travail. (3) À l'exception des professionnels (entrepreneurs individuels) s'auto attribuant des CESU préfinancés. Dans ce cas, la valeur attribuée n'est pas déductible mais reste exonérée d'impôt sur le revenu conformément au §130 point b du BOI6BIC6CHG-40-50-10 du 05/07/2017. (4) Conformément aux conditions posées par l'article 244 quater F du Code Général des Impôts. (5) Conformément à l'article 81 37° du Code Général des Impôts. (6) Conformément à l'article L. 7233-4 du Code du Travail. (7) Si elles n'excèdent pas un total de 2 301 € par année civile et par bénéficiaire, plafond légal 2023. (8) Conformément à l'article 199 sexdecies et 200 quater B du Code Général des Impôts. Les crédits d'impôts précités entrent dans le calcul du plafonnement de certains avantages fiscaux au titre de l'impôt sur le revenu. À vérifier au regard de la situation personnelle. (9) Après déduction de la participation employeur (et/ou du comité social et économique) et des aides diverses reçues. Dans la limite des plafonds légaux.

Titre cadeau pour valoriser, motiver vos collaborateurs et fidéliser vos clients.

Le titre cadeau est un outil idéal pour valoriser vos salariés, récompenser leurs résultats, mais également fidéliser vos clients. Il s'offre toute l'année, particulièrement lors des grands évènements fixés par la réglementation [1] [2].

Fonctionnement

Valeur du titre - Choix du montant du titre cadeau [3].
Possibilité de personnaliser le titre cadeau. Par exemple, message de félicitation ou nom de l'entreprise.

Avantages fiscaux et sociaux

Pour l'entreprise - Le montant attribué par le comité social et économique ou par l'employeur (en l'absence de comité social et économique) est :

- **exonéré de charges sociales** [4] dès lors qu'il n'excède pas par année civile et par salarié pour 2023 :
  - **183 €** à l'occasion de chacun des « évènements ACOSS » ;
  - ou **183 €** hors « évènements ACOSS [5] » (5 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) ;
- **déductible du bénéfice imposable** dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur [6].

Vous pouvez également utiliser le titre cadeau dans le cadre d'opérations de stimulations externes [7] uniquement.

Pour le bénéficiaire - Le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré de cotisations sociales** de CSG/CRDS [4] et d'impôt sur le revenu [8] à condition qu'il soit remis à l'occasion d'un évènement particulier.

Valorisez vos salariés et offrez du pouvoir d'achat dans un cadre fiscal avantageux. Récompensez vos collaborateurs ou partenaires dans le cadre d'opérations marketing et commerciales [9].

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Bimpli CADO

Offrez pour vos œuvres sociales un vrai cadeau élégant, valorisant à la fois votre entreprise et son bénéficiaire. Disponible sous format papier ou carte, le titre cadeau permet d'accéder à un réseau d'enseignes partenaires étendu, couvrant de nombreux univers cadeaux :

- ✓ **Carte Bimpli CADO :** 500 enseignes partenaires, soit 20 200 points d'acceptation et 180 sites Internet. Facile à glisser dans son portefeuille, la carte peut être dépensée à l'euro près en une ou plusieurs fois.
- ✓ **Chèque Bimpli CADO :** 500 enseignes partenaires, soit 25 000 points d'acceptation. Il est disponible au choix au format pochette cadeau ou carnet.

(1) Évènements fixés par la réglementation ACOSS permettant de bénéficier d'exonérations de charges sociales : rentrée scolaire des enfants de moins de 26 ans au cours de l'année civile, Noël des salariés, Noël enfants de moins de 16 ans, mariage / PACS, naissance/adoption, départ à la retraite, fête des mères, fête des pères, Sainte Catherine / Saint Nicolas. (2) Il est rappelé qu'une distribution massive de titres cadeaux à l'ensemble du personnel en dehors de tout évènement visé par la circulaire ACOSS du 03/12/96 entraîne un risque de requalification en prime (en raison du lien apparent avec l'activité) et la perte du régime de faveur. Pour bénéficier des exonérations sociales prévues par les lettres circulaires ACOSS, les titres cadeaux doivent être attribués par le comité social et économique ou par l'employeur, en l'absence de comité social et économique. (3) Pour Chèque Bimpli CADO : montant à choisir parmi les 4 valeurs faciales prédéfinis (10, 15, 20 et 50 €) et/ou une valeur libre comprise entre 10 et 50 € et sans valeur décimale. Pour Carte Bimpli CADO : la carte cadeau peut être chargée entre 20 et 170 €, sans valeur décimale. (4) Sous réserve du respect de la réglementation en vigueur. (5) Dès que le montant global des bons d'achat et / ou cadeaux attribués annuellement à un salarié excède cette limite, il convient d'examiner les conditions générales prévues par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 à chaque bon d'achat ou cadeau attribué, c'est-à-dire : leur attribution en relation avec un évènement visé par la lettre circulaire ACOSS du 03/12/1996 (mariage, naissance, Noël, départ à la retraite, rentrée scolaire ...) ; leur utilisation déterminée ; la conformité de leur montant aux usages (5 % du PMSS). (6) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. (7) Il s'agit des activités commerciales ou en lien direct avec la clientèle pour lesquelles il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou avantages aux salariés (source ursaff). (8) Dans les conditions précisées par la doctrine administrative BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10-20170217. (9) Ces cas bénéficient d'un régime particulier, distinct de ceux exposés ci-avant. Carte Bimpli CADO non éligible à la stimulation Interne.

Titre culture pour offrir à vos salariés le plein de culture.

Le titre culture permet d'offrir à vos salariés des prestations ou des biens culturels : livres, musées, concerts, cinémas, expositions, théâtres, etc.

Fonctionnement

Valeur du titre
Choix du montant du titre culture parmi plusieurs montants prédéfinis ou une valeur libre.
Possibilité de personnaliser le titre culture. Par exemple, message de félicitation ou nom de l'entreprise.

Avantages fiscaux et sociaux

Pour l'entreprise - Le montant attribué par le comité social et économique ou par l'employeur (en l'absence de comité social et économique) est :

- exonéré de charges sociales sans plafond [1] [2] ;
- déductible du bénéfice imposable.

Pour le bénéficiaire - Les montants perçus par le salarié sont :

- exonérés de cotisations et contributions de Sécurité Sociale [1] [2].

Les avantages cumulés du titre cadeau et du titre culture

Exemple : L'entreprise peut décider d'offrir à chacun de ses salariés :
183 € en titre cadeau [3] **+ 150 €** en titre culture [2] [4]
= 333 € au total d'exonération de cotisations sociales pour l'entreprise.

Une solution pour donner accès à la culture à l'ensemble des salariés.

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Chèque Culture Bimpli CADO

Un chèque cadeau pour profiter de la culture dans toute sa diversité
avec 145 enseignes et sites culturels partout en France, soit 4 000 points d'acceptation.

- ✓ Disponible au format carnet.
- ✓ Une solution idéale pour vos œuvres sociales.
- ✓ Plusieurs valeurs faciales au choix : 10, 15, 20 et 50 € mais aussi une valeur faciale unitaire libre comprise entre 10 et 50 € sans valeur décimale et à l'euro près.

(1) En application des dispositions des lettres Circulaires ACOSS N° 2004 - 144 du 27/10/2004 et N° 2006 - 124 du 14/12/2006. (2) Toutefois, son attribution doit être réalisée en référence aux usages de la profession et avoir un caractère exceptionnel. Une remise régulière ou sans modération serait assimilée à une rémunération et requalifiée comme telle. (3) Attribution dans le cadre d'un évènement ACOSS pour un montant correspondant au plafond d'exonération 2023 de cotisations sociales selon les modalités prévues par la circulaire ACOSS en vigueur. (4) Montant donné à titre indicatif, l'exonération de cotisations sociales étant totale et sans plafond sur le titre culture.

Club Avantages pour motiver, fidéliser et engager vos collaborateurs.

Un programme unique de bons plans à offrir à vos salariés. Un outil adapté, pour fédérer vos collaborateurs autour de votre marque employeur en créant de l'engagement et en leur offrant du pouvoir d'achat.

Fonctionnement

Pour qui : Une offre destinée aux chefs d'entreprises de TPE et PME, employeurs de moins de 50 salariés (avec ou sans CSE*), aux associations et collectivités publiques.

Principe : Une plateforme web et une application mobile personnalisées aux couleurs de votre entreprise, permettant de faire profiter vos salariés d'avantages (billetterie, voyages, sorties, services, ...) habituellement réservés aux entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE.

Avantages

Pour l'entreprise :

- Solution externalisée, simple et rapide à mettre en place ;
- Exonérée de charges sociales ;
- Fidéliser et attirer les talents.

Pour le bénéficiaire :

- Gain de pouvoir d'achat ;
- Contribue au bien-être en entreprise ;
- Renforce l'attachement à la marque employeur.

« Prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise. » *Richard Branson, Virgin*

Bon à savoir // *Il n'y a pas de minimum requis en nombre de salariés pour mettre en place votre Club Avantages.*

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Club Avantages Intensiteam

- ✓ Une boutique en ligne avec des tarifs négociés.
  Plus d'1 million d'offres et de bons plans à prix CSE, segmentés par zone géographique ou par univers : cinémas, parcs de loisirs, sport, voyages, billetterie, ...
- ✓ Une plateforme web et une application mobile, personnalisables :
  Accessible sur ordinateur, tablette et smartphone. Dotée d'un outil de communication interne pour renforcer l'engagement de vos collaborateurs.
- ✓ Un dispositif d'animation et de communication.
  Pour animer votre plateforme et les bons plans, des articles et des newsletters sont adressées toutes les semaines aux salariés.

** CSE = Comité Social et Economique (anciennement Comité d'Entreprise).*

*Le PER d'entreprise : le Plan d'Épargne Retraite Collectif pour chercher à optimiser votre retraite et celle de vos salariés.**

Avec le PER Collectif (ou le PER Collectif Interentreprises[1]), dispositif d'épargne retraite collectif long terme, vous[2] et vos salariés cherchez à vous constituer une épargne pour la retraite avec l'aide de l'entreprise. Lors de votre départ à la retraite, vous pourrez disposer d'un complément de revenus sous forme de rente viagère ou de capital.

Bon à savoir // *Si le règlement du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) le prévoit, dans les entreprises employant au moins 1 et moins de 250 salariés[3] (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux** : le chef d'entreprise, son conjoint ou partenaire, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire.*

Fonctionnement

Les conditions de mise en place

- **Tous les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent y adhérer.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être exigée par le règlement du plan. La mise en place est facultative. Si l'entreprise a mis en place un PEE, un PEG ou un PEI depuis plus de 3 ans, elle a l'obligation d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un dispositif de retraite.

Les modalités de mise en place

- **Selon le droit commun de la négociation collective :**
  - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
  - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- **Selon des modalités spécifiques :**
  - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
  - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
  - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel ;
  - soit par décision unilatérale de l'employeur, (pour les entreprises de moins de 11 salariés et dépourvues de délégué syndical et de comité social et économique).

Alimentation du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises)

Versements des bénéficiaires

Compartiment 1

- **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire[4]).
  Le montant de ces versements n'est pas plafonné. Il faut cependant noter qu'ils seront déductibles du revenu imposable, dans la limite des dispositions sociales et fiscales en vigueur.
  Sur option, les bénéficiaires peuvent opter pour la non déduction des versements volontaires et bénéficier ainsi d'une fiscalité allégée à la sortie[5].

Compartiment 2

- **L'intéressement**, le cas échéant.
- **La participation**, le cas échéant.

** Tout investissement sur les marchés financiers comporte un risque de perte en capital*
*** Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur*

- **Le transfert d'avoirs issus du CET** (si l'accord CET le prévoit et dans la limite de 10 jours par an ; ceux-ci sont exonérés d'impôt sur le revenu et exonérés de cotisations salariales de Sécurité sociale, et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales).

Compartiment 3

- **Les versements obligatoires**
  (part employeur, part salariale).

Les 3 compartiments

- **Le transferts d'avoirs** issus d'autres Plan d'Epargne Retraite (PER).*

Versement complémentaire de l'entreprise (abondement)

L'entreprise peut choisir de compléter les versements des bénéficiaires par une aide appelée « abondement ». Ses modalités sont déterminées par un taux et un plafond encadré par le code du travail et peuvent être modifiées[4].

L'abondement peut représenter jusqu'à 3 fois le montant des versements des bénéficiaires, dans la limite de 16 % du PASS par an et par bénéficiaire[8].

Cette somme est cumulable avec l'abondement du PEE (ou PEI). Au total, l'abondement peut donc s'élever jusqu'à 24 % du PASS par an et par bénéficiaire, soit plus de 10 500 €[9].

*Exemple d'abondement : L'entreprise choisit un **taux de 300 %** et un plafond de **5 100 €**. Lorsque l'épargnant verse **100 €** sur son PERCOL (PERCOL-I), l'entreprise verse **300 €** et ainsi de suite jusqu'à **5 100 €**. L'épargnant devra donc verser **1 700 €** pour que l'entreprise abonde de **5 100 €**, soit un total de **6 800 €** placés pour sa retraite.*

Spécificités fiscales de l'abondement[10] :

Pour l'entreprise,
le montant de l'abondement versé est :

- **exonéré de charges patronales**[11] ;
- **exonéré de forfait social**[12] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
- **déductible du bénéfice imposable**, sous conditions[13].

Pour le bénéficiaire,
le montant de l'abondement perçu est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu**.

Durée de blocage de l'épargne :

Disponible à la retraite sous forme de rente viagère ou de capital, cette épargne est récupérable de manière anticipée dans certains cas de déblocage prévus par la réglementation *(voir p.34)*.

Choix de placement :

Les versements effectués dans le PER Collectif / PER Collectif Interentreprises sont investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Ces placements ne sont pas garantis en capital. Ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

Spécificités fiscales du compartiment 2 « épargne salariale » :

À l'entrée :

Les sommes issues des primes de participation, d'intéressement ou d'abondement sont exonérées d'impôt sur le revenu. Elles sont soumises à la CSG-CRDS au taux de 9,7 %. Elles ne peuvent pas être déduites du revenu imposable.

** Le transfert d'avoirs n'emporte pas de conséquences fiscales*

À la sortie :

- **Sortie en capital :**
  - Les versements sont exonérés d'impôt sur le revenu.
  - Les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux à hauteur de 17,2 %.
- **En cas de déblocages anticipés :**
  - Les versements sont exonérés d'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux.
- **Sortie en rente viagère :**
  - Régime de la rente viagère à titre onéreux : imposition au barème de l'IR après abattement variable en fonction de l'âge et prélèvements sociaux à hauteur de 17,2 % sur la fraction de rente viagère à titre onéreux après application de l'abattement variable en fonction de l'âge [14].

Zoom sur l'option catégorielle - Vous pouvez mettre en place une option catégorielle au sein de votre PER Collectif afin de vous constituer, ainsi qu'aux salariés concernés, une épargne supplémentaire pour la retraite, grâce à des versements obligatoires de l'entreprise, ainsi que du salarié si le contrat le prévoit.

Ce dispositif peut bénéficier à tous vos salariés ou à une ou plusieurs catégories de vos salariés. Vous, en tant que dirigeant, choisissez les bénéficiaires de ce dispositif parmi 3 catégories : collectif, cadres/non cadres, tranches de rémunération.

- Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales dans la limite de 5 % du PASS, ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés, dans la limite de 5 PASS.
- Les versements obligatoires sont soumis au forfait social réduit de 16 % car le PER Collectif prévoit une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.
- Les versements obligatoires (part patronale et part salariale) sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute du salarié dans la limite de 8 PASS.

Les solutions proposées par Caisse d'Épargne

- ✓ Le PER Collectif Interentreprises de **Box Office**, pour les artisans, commerçants, agriculteurs et les TPE.
- ✓ Le PER Collectif Interentreprises d'**ES-PL**, pour les professions libérales.
- ✓ Le PER Collectif de **Primissime** et **PER COL&CO**, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Grâce à nos solutions d'épargne salariale, vous avez la possibilité de mettre en place simultanément un PEE/PEI, plan d'épargne salariale à moyen terme (5 ans) et un PER Collectif / PER Collectif Interentreprises, plan d'épargne long terme (retraite). Vous faites ainsi le plein d'avantages fiscaux et sociaux [10] tout en cherchant à augmenter vos revenus et ceux de vos salariés. Sachez qu'il existe également des solutions à titre personnel pour préparer votre retraite. Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Caisse d'Épargne.

(1) Cf définition dans le lexique. (2) Sous conditions d'effectifs (cf. Bon à savoir). (3) L'effectif est calculé grâce à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des 12 derniers mois de l'année civile précédente (les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte) et les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail (en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail). (4) Selon les dispositions prévues dans le règlement du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises). (5) Sauf option contraire. Déductible dans la limite de 10% des revenus professionnels imposables plafonnés à 8 PASS (+15 % de la fraction du revenu comprise entre 1 et 8 PASS pour les TNS) ou de 10 % du PASS. Les versements sont normalement déductibles des revenus catégoriels des indépendants selon les articles 154 bis et 154 bis-O A du CGI. La déduction du revenu global de l'article 163 quatervicies ne leur est ouverte qu'à titre subsidiaire. (6) Le congé annuel ne peut cependant être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, c'est-à-dire à partir de la 5e semaine de congés payés. Ces jours sont exonérés de cotisations salariales de Sécurité sociale et des cotisations employeur au titre des assurances sociales et familiales. (7) En application de l'article L. 3334-8 du Code du Travail. (8) Soit 7 038,72 € en 2023. (9) Soit exactement 10 558,08 € en 2023. (10) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur. (11) Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). (12) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. (13) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. (14) Hors prélèvements sociaux sur les plus-values de 17,2 % (taux en vigueur au 1er janvier 2023).

GUIDE CONSEIL DU DIRIGEANT

Des solutions pour optimiser votre retraite et celle de vos salariés.

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire
*pour chercher à offrir à vos salariés un supplément de retraite à vie à moindre coût.**

Les contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies étaient appelés, avant la loi Pacte, « Article 83 ». Le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PER Obligatoire) succède au contrat article 83. Il permet à l'entreprise d'accroître l'implication de ses salariés sans augmenter ses charges sociales, dans un cadre fiscal et social attractif [1].

Fonctionnement

Le **PER Obligatoire** est un produit d'épargne de long terme, à adhésion obligatoire, qui permet la constitution d'un complément de retraite pour le dirigeant salarié, ainsi qu'une ou plusieurs catégories de ses salariés objectivement définies. Ils peuvent chercher à se constituer un complément de retraite disponible grâce à des versements obligatoires de l'entreprise, et du salarié si le règlement le prévoit sous forme de rente viagère uniquement à compter de la liquidation de la retraite servie par le régime d'assurance vieillesse de base. Celle-ci vient compléter, à vie, les pensions versées par les régimes obligatoires de retraite.

Les modalités de mise en place

- **Par convention ou accord collectif**, par accord ratifié à la majorité des salariés ou décision unilatérale de l'employeur.

Alimentation du PER Obligatoire

- **Versements volontaires (Compartiment 1) ;**
- **Versements issus de l'épargne salariale (Compartiment 2)** à condition que l'entreprise ait mis en place un plan bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise, c'est-à-dire que l'entreprise ait mis en place un PER Collectif ou que le PER Obligatoire bénéficie à tous les salariés de l'entreprise.

  Les jours de repos non pris ou jours placés sur un CET (Compartiment 2) peuvent être versés sur un PER Obligatoire. En revanche, l'abondement de l'entreprise ne peut pas être versé sur un PER Obligatoire.
- **Versements obligatoires (Compartiment 3).**

Bon à savoir // *Les salariés peuvent effectuer à titre individuel et facultatif des versements, en complément des versements obligatoires. Ces versements (compartiment 1) sont déductibles du revenu imposable **. A la sortie, ces versements seront soumis à l'impôt sur le revenu.*
Il est cependant possible d'opter pour leur non déduction du revenu imposable, et ainsi bénéficier d'une fiscalité allégée au moment du départ à la retraite.

*** Les versements individuels et facultatifs sont déductibles dans la limite de 10 % des revenus professionnels imposables plafonnés à 8 PASS (+15% de la fraction du revenu comprise entre 1 et 8 PASS pour les TNS) ou de 10 % du PASS [3].*

Choix des catégories et cotisations

- **Collectif :** concerne tous les salariés de l'entreprise. Le taux de cotisations sera le même pour tous les salariés.
- **Cadres / Non cadres :** la cotisation sera versée en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres ou de non cadres. Il est possible de verser aux deux catégories avec des taux de cotisations différents.
- **Tranches de rémunération :** les tranches de rémunération sont celles fixées en application du 2° de l'article R242-1-1 du code de la sécurité sociale : peut être fixé un seuil de rémunération égal au plafond mentionné à l'article L. 241-3 ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond.

** Tout investissement sur les marchés financiers comporte un risque de perte en capital.*

Disponibilité de l'épargne-retraite

- **À l'âge légal de départ à la retraite** ou lors de la liquidation effective des droits à la retraite du régime d'assurance vieillesse de base du bénéficiaire salarié, **sauf dans 6 cas de sorties anticipées** justifiant un rachat exceptionnel.
- **Les sommes issues des versements obligatoires (compartiment 3)** sont uniquement versées sous forme de rente viagère réversible. Les sommes issues de versements volontaires du salarié **(compartiment 1)** et des versements issus de l'épargne salariale (sous conditions) **(compartiment 2)** peuvent, quant à elles, être versées sous forme de capital et/ou de rente.

Spécificités fiscales du compartiment 3 « versements obligatoires »

Pour l'entreprise > Avantages fiscaux :

- **Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales** dans la limite de 5 % du PASS, ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés, dans la limite de 5 fois le PASS.
- **Les versements obligatoires sont soumis au forfait social réduit de 16 %** car le PER Obligatoire prévoie une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.
- **Les versements obligatoires (part patronale et part salariale) sont exonérés d'impôt sur le revenu** dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute du salarié dans la limite de 8 PASS.

Pour les salariés bénéficiaires :

- En phase de constitution de l'épargne :

  Les cotisations (patronales et salariales) sont exonérées d'impôt sur le revenu (hors CSG/CRDS) à hauteur de 8 % du salaire annuel brut, dans la limite de 8 fois le PASS [2] ;
- En phase de service de la rente :

  La rente viagère est imposée au titre des pensions de retraite et bénéficie de l'abattement de 10 % dans la limite des dispositions sociales et fiscales en vigueurs. Elle est soumise à la CSG (8,3 %), à la CRDS (0,5 %), à la cotisation maladie (1 %) et à la CASA (0,3 %).

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Plan d'Epargne Retraite Obligatoire

Une gestion financière adaptée avec deux modes de gestion proposés à chacun de vos salariés :

- **la gestion libre :** le salarié détermine lui-même la répartition de ses cotisations entre les supports financiers proposés ;
- **la gestion pilotée :** le salarié délègue la gestion de l'épargne à des experts qui sélectionnent et optimisent les placements en fonction de l'horizon retraite tout sécurisant progressivement le capital investi au fur et à mesure que le dirigeant s'avance vers l'âge de la retraite.

Bon à savoir : pour les entreprises qui souhaitent disposer d'une offre tout-en-un, le PER Collectif offre la possibilité d'intégrer une option catégorielle permettant d'accueillir les versements obligatoires (cf. page 20).

Plan d'Epargne Retraite Obligatoire est un dispositif d'épargne salariale et retraite, développé par : Natixis Interépargne. SA au capital social de 8 890 784 € - 692 012 669 RCS Paris - Siège social : 59, avenue Pierre Mendès-France 75013 Paris. Natixis Investment Managers International - Siège social : 43, avenue Pierre Mendès-France, 75013 paris. SA au capital de 94 127 658,48 €, RCS Paris 329 450 738 - Agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuille sous le numéro GP 90-009 en date du 22 mai 1990. www.im.natixis.com.

(1) *Selon les conditions et limites des dispositions fiscales et sociales en vigueur.* ***(2)*** *Soit une limite de 28 154,88 € en 2023.* ***(3)*** *Les versements sont normalement déductibles des revenus catégoriels des indépendants selon les articles 154 bis et 154 bis-O A du CGI. La déduction du revenu global de l'article 163 quatervicies ne leur est ouverte qu'à titre subsidiaire.*

*Le plan d'épargne retraite individuel pour disposer de revenus complémentaires à la retraite.**

La loi Pacte a institué le PER, Plan Epargne Retraite, dans le but d'inciter les Français à booster leur effort d'épargne en vue de la retraite. Disponible depuis le 1er octobre 2019, le PER individuel remplace les produits Madelin retraite, dont la commercialisation est arrêtée depuis le 30 septembre 2020. Toutefois, les solutions d'épargne retraite déjà mises en place peuvent continuer à recevoir des versements et perdurer dans le temps.

Fonctionnement

Une souplesse d'investissement

Le PER individuel vous permet d'investir pour votre retraite, et peut accueillir tout type de versements :

- des versements volontaires à tout moment ;
- des transferts d'épargne constituée sur d'anciens ou de nouveaux contrats retraite : épargne salariale (PERCO, PERcol), versements volontaires passés (PERP, Madelin), cotisations obligatoires (Article 83, PERo).

Les modalités de liquidation de l'épargne

Au moment de votre départ à la retraite, l'épargne acquise peut être récupérée sous différentes formes :

- **soit en capital** [1], versé en une ou plusieurs fois. Vous disposerez alors d'une somme dans laquelle vous pourrez puiser à tout moment ;
- **soit en rente viagère**, pour la totalité ou une partie de votre placement. Vous aurez alors la garantie de disposer d'un complément de revenus jusqu'à la fin de votre vie ;
- **soit une combinaison des deux.**

Bon à savoir //

Si vous optez pour une rente viagère, vous pouvez protéger vos proches en rajoutant en option [2] :

- *Une réversion (60 ou 100 %) : le bénéficiaire désigné dans le contrat continuera de percevoir les rentes telles que prévues dans le contrat à hauteur de 60 % ou 100 %.*
- *Des revenus garantis pendant 10 ou 15 ans : les bénéficiaires successivement désignés continueront de percevoir les rentes restantes jusqu'à la fin de la période garantie.*

Ces deux options peuvent être cumulées. Dans ce cas, le bénéficiaire de premier rang percevra les rentes restantes au moment du décès, et au-delà de cette période de revenus garantis, percevra les rentes prévues au titre de l'option de réversion.

La disponibilité des fonds en phase de constitution de l'épargne

Le déblocage anticipé est prévu dans certains cas limitatifs fixés par la loi. Il intervient sous la forme d'un virement unique correspondant à la totalité ou à une partie uniquement de l'épargne retraite disponible.

6 cas de déblocages sont possibles :

- **5 cas liés aux accidents de la vie :**
  - Expiration des droits aux allocations chômage ;
  - Cessation de l'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
  - Invalidité de 2e ou 3e catégorie de l'assuré, de ses enfants, de son époux ou épouse ou de son partenaire de PACS ;
  - Décès de l'époux/l'épouse ou du partenaire de PACS ;
  - Surendettement, sur demande de la commission de surendettement.
- **Acquisition de la résidence principale :** dans ce cas, seules les sommes issues des versements volontaires et de l'épargne salariale peuvent être rachetées [3].

(1) La sortie en capital n'est pas autorisée pour les sommes provenant de versements obligatoires. (2) Dans les conditions et limites définies dans la notice d'information du contrat. (3) Attention à l'impact fiscal de cette opération. Se référer à l'annexe fiscale de la notice d'information.

** Tout investissement sur les marchés financiers comporte un risque de perte en capital.*

Spécificités fiscales - Une fiscalité incitative pour l'épargne retraite [1]

- **Pendant la phase d'épargne, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable de l'année,** dans la limite des plafonds suivants (PASS de l'année précédente) :
  - 10 % de vos revenus professionnels avec une déduction maximale de 32 908 € en 2023 si vous êtes travailleur salarié ; si vous êtes Travailleur Non salarié : 10 % de la fraction du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 fois le montant annuel du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) [2], auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 fois et 8 fois le montant du PASS ; soit au maximum 76 101 € en 2023
  - Ou 10 % du montant annuel du PASS ; soit 4 114 € en 2023

Si vous êtes Travailleurs Non Salarié Agricole, le PER présente l'intérêt de diminuer vos charges [1] car les sommes déduites du bénéfice imposable ne sont pas réintégrées à l'assiette des cotisations sociales dues à la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

En contrepartie de la déductibilité pendant la phase d'épargne, l'épargne constituée sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux au moment du départ à la retraite.

- **Deuxième possibilité :** vous pouvez renoncer au bénéfice de cette déduction du revenu imposable en phase d'épargne. Dans ce cas, vous bénéficierez, au moment du départ à la retraite, d'une fiscalité plus légère :
  - sortie en capital : exonéré d'impôt sur le revenu,
  - sortie en rente : imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu après abattement variable selon l'âge.

Garantie en cas de décès [4]

- Incluse sans sélection médicale et sans frais supplémentaires.
- En cas de décès pendant la période de constitution de l'épargne, les bénéficiaires du contrat perçoivent au minimum le cumul des versements réalisés, nets de frais sur versements, réduit, le cas échéant, proportionnellement aux rachats partiels anticipés effectués, à la liquidation partielle, ainsi que des impôts, taxes et prélèvements sociaux éventuels, sous réserve de la limite d'un montant de 300 000 € par contrat.
- Capitaux garantis : dans la limite de 300 000 € par contrat.
- Cessation de la garantie : au 72e anniversaire du détenteur du contrat.

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Plan Épargne Retraite individuel Millevie PER

- ✓ Une épargne retraite constituée à votre rythme.
- ✓ Une souplesse au moment du départ à la retraite en choisissant de percevoir une rente à vie et/ou un capital.
- ✓ La sélection du mode de gestion financière de votre contrat qui vous convient le mieux et que vous pouvez changer à tout moment dans le respect de vos besoins et exigences, de votre situation financière, votre objectif d'investissement, vos connaissances et expertise en matière financière :
  - **avec la sécurisation progressive** (proposée par défaut), à l'approche du départ à la retraite, votre épargne est sécurisée par un mécanisme automatique de répartition des investissements vers des supports financiers moins risqués [5]. Vous choisissez, avec l'aide de votre conseiller, le profil qui vous convient : Prudent Horizon Retraite, Equilibré Horizon Retraite (proposé par défaut) ou Dynamique Horizon Retraite.
  - **avec la Gestion libre**, vous accédez au choix parmi un fonds en euros sécurisé et une large gamme diversifiée de supports financiers en unités de compte [5]. Vous pourrez faire évoluer la répartition de votre capital entre ces différents supports à tout moment..

Millevie PER est un contrat d'assurance vie multisupport, libellé en euros et en unités de compte, assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances. **Investir sur des supports financiers en unités de compte comporte un risque de perte en capital, parlez-en à votre conseiller.**

(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. (2) Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2023 est de 43 992 €. (3) Exonération d'impôt sur les revenus pour la part des sommes perçues correspondant aux versements volontaires. La part correspondant aux produits est soumise à l'impôt sur le revenu. (4) Selon les conditions, limites ou exclusions des engagements contractuels en vigueur. (5) La valeur des supports financiers en unités de compte est exposée à des fluctuations à la hausse ou à la baisse, selon l'évolution des marchés financiers. Le risque de perte est supporté par vous seul. Parlez-en avec votre conseiller.

*Indémnités de Fin de Carrière (IFC) pour chercher à optimiser la gestion des départs en retraite.**

*Les Indemnités de Fin de Carrière (**IFC**) et/ou les Indemnités de Licenciement (**IL**) représentent une charge lourde et irrégulière pour l'entreprise. Pour y faire face, la mise en place d'un contrat collectif d'assurance vie permet à l'entreprise d'anticiper et de planifier ses charges, tout en réalisant des économies d'impôts.*

Fonctionnement

Évaluation du passif social : à partir des caractéristiques démographiques et salariales de l'entreprise, cette dernière bénéficie d'une étude actuarielle sans frais supplémentaires **afin d'évaluer le montant de ses obligations**, au titre de ses IFC et/ou de ses IL, dans le respect des normes comptables.

Établissement d'un plan de financement : l'assureur détermine sans frais supplémentaires avec l'entreprise le montant des versements à effectuer chaque année **pour lisser dans le temps ses obligations et éviter les à-coups de trésorerie.**

Suivi et règlement des indemnités de fin de carrière et/ou des indemnités de licenciement : à chaque départ à la retraite, l'entreprise récupère sur le contrat le montant des indemnités versées aux salariés. Régulièrement, **le montant du passif social est réévalué** en fonction des évolutions de l'entreprise.

Spécificités fiscales (1)

Le provisionnement interne

- **Le montant du passif social** peut être provisionné dans les comptes de l'entreprise mais la dotation n'est pas fiscalement déductible.
- Le produit des placements de la provision interne **est assujetti à l'impôt.**

Une externalisation de la gestion des provisions

- Les primes versées sur le contrat d'assurance, constitutives de la provision, sont **déductibles du bénéfice imposable** (actifs financiers hors bilan) (2).
- **Les plus-values réalisées sur les placements sont exonérées d'impôts,** l'entreprise perdant définitivement la propriété des sommes confiées (3).

Les IFC, une obligation pour l'entreprise lors du départ en retraite de chaque salarié.

Le montant minimal à verser est fixé par la loi de mensualisation de 1978 et dépend de la rémunération et de l'ancienneté du salarié. Il peut être beaucoup plus élevé selon les dispositions fixées par la Convention Collective dont dépend l'entreprise. De plus, depuis 1985, les provisions internes constituées dans le but de faire face à ces engagements ne constituent plus une charge déductible.

La solution proposée par Caisse d'Épargne

L'offre IFC/IL

- ✓ un accompagnement permanent lors de la mise en place et lors du suivi du dispositif,
- ✓ une gestion souple avec le choix de la formule de versements qui s'adapte à la gestion de trésorerie de l'entreprise,
- ✓ une gestion financière optimisée (4), au choix de l'entreprise, les cotisations sont investies sur une gestion profilée ou en gestion libre avec un actif en euro et 10 supports financiers en unités de compte, en contrepartie d'un risque de perte en capital. Le fonds en euros permet, grâce à un « effet de cliquet », de sécuriser totalement non seulement les montants investis mais aussi les intérêts acquis progressivement.

Les fonds offrent des espérances de rendement liées à un profil de risque et donc à une durée recommandée de placement. Le contrat IFC/IL est contrat de retraite professionnel supplémentaire libellé en euros et / ou unités de compte. Ce contrat est couvert par le FRPS ARIAL CNP ASSURANCES.

(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. (2) Sous réserve que le fond ne dépasse pas le montant du passif social (article 39 du Code Général des Impôts). (3) Article 86 de la loi de Finances pour 1985 codifié à l'article 39-1-5e du Code Général des Impôts. (4) Investir sur des supports en unités de compte comporte des risques. Parlez-en avec votre conseiller. (5) La valeur des supports en unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution des marchés financiers. L'assureur ne s'engage que sur le nombre, et non la valeur de ces unités de compte. Le risque lié aux fluctuations favorables ou défavorables est supporté par l'adhérent.

** Tout investissement sur les marchés financiers comporte un risque de perte en capital.*

Contrat Protection Homme Clé aide à préserver l'avenir de l'entreprise après la disparition du dirigeant, d'un associé ou collaborateur important.

Avec ce contrat, vous palliez les conséquences financières liées à la disparition d'un dirigeant, d'un collaborateur ou d'un associé. Une solution pour préserver la pérennité de votre entreprise ainsi que la confiance des tiers.

Fonctionnement

Personnes concernées : les personnes morales, entreprises individuelles, personnes physiques.

L'assuré doit être âgé d'au moins 18 ans et de moins de 64 ans à l'adhésion.

Montant des garanties (1) : Vous déterminez le montant du capital à assurer en fonction des besoins que vous estimez nécessaires à la réorganisation de votre activité, ou au rachat des parts d'un associé ou remboursement d'un emprunt.

Spécificités Fiscales (2)

Fiscalité des cotisations : Les primes versées constituent une charge d'exploitation déductible du bénéfice imposable de l'entreprise l'année de leur versement sous conditions et non applicable à la couverture des associés.

Fiscalité des prestations : Les capitaux versés à l'entreprise lors de la réalisation du risque doivent être compris dans le bénéfice imposable en tant que **profit exceptionnel**. Le profit correspondant, soumis à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux, peut faire l'objet d'un étalement sur 5 ans sur option et sous conditions : il sera alors réparti en parts égales sur l'année de sa réalisation et sur les quatre années suivantes. Dans le cas où l'entreprise opte pour cette option, elle doit échelonner sur la même durée, et par fractions égales, la déduction du montant global des primes qu'elle a acquittées en exécution du contrat et qui n'ont pas été déduites précédemment des résultats imposables. Pour la couverture associé, la fiscalité de l'assurance vie s'applique.

Bon à savoir // *Ces règles peuvent être différentes en fonction du contrat souscrit.*

La solution proposée par Caisse d'Épargne

Protection Homme Clé

- ✓ un dispositif modulable : vous déterminez le montant du capital à garantir entre 50 000 € et 8 000 000 € selon vos besoins et exigences,
- ✓ une adhésion personnalisée en fonction du besoin : vous pouvez adhérer à autant de contrats que de personnes clés à assurer.

Le contrat Protection Homme Clé est assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances.

(1) Voir limites, conditions et exclusions prévues dans les engagements contractuels en vigueur. (2) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. Ces règles peuvent être différentes en fonction du contrat souscrit (personne clé, associés ou crédit).

En savoir plus

Comprendre le fonctionnement
des dispositifs d'épargne salariale et retraite.

À l'aide du schéma ci-dessous, découvrez comment s'articulent les solutions d'intéressement, de participation et de plans d'épargne salariale (PEE/PEI et PER Collectif / PER Collectif Interentreprises) présentées dans ce guide.

Les versements effectués dans le PEE / PEI et PER Collectif / PER Collectif Interentreprises sont investis dans des FCPE : Fonds Communs de Placement d'Entreprise.

Ces placements ne sont pas garantis en capital,
Ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

(1) Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) fixé à 43 993 € en 2023. (2) Dans la limite de 10 jours. Uniquement dans le PERCOL(I) et en l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise. (3) Exonération fiscales et sociales dans la limite de 10 jours par an, uniquement dans le PERCOL(I). (4) Selon le règlement du PER, ce compartiment est alimenté uniquement par transfert en provenance d'autres PER ou directement par les cotisations obligatoires. (5) Soit 3 519,36 € en 2023. (6) Soit 7 038,72 € en 2023. (7) FCPE : Fonds Communs de Placement d'Entreprise. (8) Hors versements obligatoires.

Le plus
de la Caisse d'Épargne

Bon à savoir //

Une gamme d'outils d'aide à la décision labellisée « Simple comme ... » est également à votre disposition en réponse à chacune de vos interrogations, pour mieux comprendre et profiter de votre épargne d'entreprise.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : ***www.epargnesalariale.caisse-epargne.fr***

Les coûts de connexion à notre site internet www.caisse-epargne.fr sont ceux fixés selon votre opérateur.

Une navigation simplifiée et facile d'accès :

- *L'essentiel de l'épargne salariale et retraite en un clic.*
- *L'accès aux supports de placement avec la possibilité de télécharger : les fiches de performance des fonds, les DIC.*
- *Une version également disponible sur smartphone (flashez le QR code).*

Le bon réflexe

Professionnels, vous souhaitez être accompagné dans la mise en place d'une véritable démarche retraite ?

Venez réaliser gratuitement en agence avec votre conseiller Caisse d'Épargne **un bilan personnalisé sur les solutions d'épargne et de retraite** qui peuvent vous être proposées à titre professionnel.

Tableau comparatif

Complément de revenu / dispositifs d'épargne salariale et retraite pour une entreprise employant entre 1 et 49 salariés.

	Complément de revenu	Abondement PEE / PEI	Abondement PER Collectif / PER Collectif Interentreprises	Intéressement [1] placé dans un PES [2] sans abondement	Intéressement versé [1]
Montant brut versé par l'entreprise	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (hypothèse 50 %)	+ 500 €	exonéré [3]	exonéré [3]	exonéré [3]	exonéré [3]
« Forfait social » [4]	N.A [5]	exonéré	exonéré	exonéré	exonéré
Coût réel entreprise [6]	1 500 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Montant brut perçu par le bénéficiaire	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges salariales (hypothèse : 13,75 %)	- 138 €	exonéré	exonéré	exonéré	exonéré
CSG-CRDS (9,7 % du versement brut)	- 95 € [7]	- 97 € [8]	- 97 € [8]	- 97 € [8]	- 97 € [9]
Impôt sur le revenu (base IR à 11 % après abattement de 10 %)	- 76 €	exonéré	exonéré	exonéré	- 89 €
Montant net d'impôt perçu par le bénéficiaire	691 € soit 46 % du coût réel pour l'entreprise	903 € soit 90 % du coût réel pour l'entreprise	903 € soit 90 % du coût réel pour l'entreprise	903 € soit 90 % du coût réel pour l'entreprise	814 € soit 81 % du coût réel pour l'entreprise

Bon à savoir //

L'approche chiffrée de ce tableau est valable pour un dirigeant salarié et un salarié. Pour toute simulation concernant un travailleur non salarié, veuillez vous rapprocher de votre conseiller Caisse d'épargne.

Il réalisera avec vous un diagnostic personnalisé pour optimiser votre épargne et votre retraite dans un contexte professionnel.

Important :

Ce tableau est établi sous réserve d'évolutions de la réglementation en vigueur au 01/01/2022. Le calcul ici obtenu reste une approximation. Un détail exhaustif nécessiterait l'intervention d'un comptable pour un calcul personnalisé. Les données chiffrées de ce tableau ont fait l'objet d'arrondis. L'ensemble des informations présentées dans le tableau est donné à titre indicatif et ne saurait être interprété comme possédant une quelconque valeur contractuelle.

(1) Hypothèse pour une entreprise concluant pour la première fois un accord d'intéressement au 1/01/2023. (2) Plan d'Épargne Salariale. (3) Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). (4) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. (5) Non applicable. (6) Hors frais de gestion et d'envoi. (7) 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) de 98,25 % uniquement pour les personnes relevant du régime de la Sécurité sociale. (8) 9,7 % du versement brut. (9) 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) du versement brut.

Épargne salariale / Épargne retraite
Les cas de déblocage anticipé.

PEE (Plan d'Épargne Entreprise)
Les 10 cas de déblocage anticipé

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PEE (ou PEI) est **bloquée 5 ans sauf dans les 10 cas de déblocage anticipé** prévus par la réglementation :

- **acquisition, construction, agrandissement** ou **remise en état** suite à une catastrophe naturelle de la résidence principale ;
- **mariage** ou **conclusion d'un PACS** de l'épargnant ;
- **naissance ou adoption** du 3e enfant et suivants ;
- **divorce, séparation** ou **dissolution du PACS**, avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile de l'épargnant ;
- **invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS [3] ;
- **surendettement** de l'épargnant [2] ;
- **création ou reprise d'une entreprise** par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire au PACS ;
- **rupture du contrat de travail** ou **du mandat social** de l'épargnant ou **cessation de l'activité** d'entrepreneur individuel ou **perte du statut** de l'épargnant de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- **violences conjugales** ;
- **décès** de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire au PACS.

Plan d'épargne retraite (individuel ou d'entreprise)
Les 6 cas de déblocage anticipé

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) est **bloquée jusqu'à la retraite sauf dans les 6 cas de déblocage anticipé** prévus par la réglementation :

- **acquisition ou construction** de la résidence principale [1] ;
- **surendettement** de l'épargnant ;
- **expiration des droits à l'assurance chômage** de l'épargnant ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- **invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS [3] ;
- **cessation d'activité non salarié** de suite à une liquidation judiciaire en application de la réglementation en vigueur ;
- **décès** du conjoint ou partenaire lié par un PACS.

(1) Sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires. (2) Sous réserve du respect des conditions de l'article L. 331-2 du code de la consommation. (3) Sous condition prévues dans les dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Lexique

Abondement : Somme versée par l'entreprise, en complément des sommes investies dans un plan d'épargne salariale par les bénéficiaires. Les versements volontaires, les primes d'intéressement et la participation, peuvent être abondés dans les limites de taux et de plafonds définies par la loi.

Avoirs d'épargne salariale : Total des montants détenus par les salariés dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) : Contribution de solidarité assise sur les pensions de retraite et d'invalidité ainsi que sur les avantages de préretraite servis à compter du 1er avril 2013. Le taux de la contribution est fixé à 0,3 % et son produit est attribué à la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie. Sont redevables de la contribution les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu, acquitté l'année précédant le versement du revenu de remplacement, est supérieur ou égal au seuil de mise en recouvrement de l'impôt sur le revenu (61 euros). La contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement de la CSG. Elle est précomptée par l'organisme débiteur de l'avantage de retraite et versée à l'URSSAF dans les mêmes conditions que la CSG assise sur ces mêmes revenus.

Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) : Prélèvement social s'appliquant aux revenus d'activité et de remplacement (salaires et assimilés) ainsi qu'aux revenus du capital (revenus du patrimoine et assimilés). Son taux est de 0,5 % (au 1er janvier 2018). La CRDS est due d'une part, sur le montant de l'abondement, de l'intéressement, de la participation et sur les cotisations patronales versées au contrat Article 83, et d'autre part, sur la totalité des plus-values dégagées à l'issue du placement en épargne salariale.

Contribution Sociale Généralisée (CSG) : Prélèvement social dont l'assiette de calcul est identique à celle de la CRDS. Son taux diffère suivant le type de revenu auquel il s'applique. Il est de 9,2 % (au 1er janvier 2018) sur les revenus d'activité et de remplacement. La CSG est due sur le montant de l'abondement, de l'intéressement, de la participation et sur les cotisations patronales versées au contrat Article 83. Son taux est de 9,2 % (au 1er janvier 2018) sur les revenus du capital. Pour les revenus du capital, le prélèvement de solidarité s'ajoute à la CSG/CRDS pour former les prélèvements sociaux sur les revenus du capital à 17,2 %. La CSG est due sur la totalité des plus-values dégagées à l'issue du placement en épargne salariale. Le taux de 8,3 % s'applique notamment aux pensions (de retraite ou d'invalidité) et aux rentes viagères à titre gratuit versées notamment dans le cadre des contrats Article 83 et des contrats Madelin.

Fonds Commun de Placement d'Entreprise : Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est une copropriété d'instruments financiers (actions, obligations, produits monétaires). La souscription d'un FCPE est réservée aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises pour placer leur épargne salariale. L'épargnant détient un nombre de parts du FCPE proportionnel aux sommes qu'il a investies. Les FCPE font l'objet d'un agrément par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Forfait social : Contribution sociale assise sur les cotisations patronales exonérées de charges sociales mais assujetties à la CSG. Il est à la charge des entreprises et concerne les dispositifs de l'intéressement, la participation, les abondements au Plan d'Épargne Salariale (PES) et les contributions employeurs aux régimes de retraite supplémentaire. Le forfait social est supprimé sur les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

PEI/PER Collectif Interentreprises : Ce sont des PEE et PER Collectif conclus et gérés soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces 2 critères. Contrairement à un PEE/PER Collectif, les entreprises qui souscrivent à un PEI/PER Collectif Interentreprises n'ont pas à effectuer de dépôt de l'adhésion au règlement à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi).

Plus-value / moins-value : Gain / perte financier(ère) résultant de la vente d'une valeur mobilière. La différence entre le prix de vente et le prix d'achat de cette valeur constitue une plus ou une moins-value.

Rente viagère : Revenu périodique obtenu par conversion d'un capital, et versé au rentier jusqu'à son décès. Son montant est notamment déterminé en fonction du montant du capital-rente à la date de la liquidation, de l'âge de l'assuré et de celui du bénéficiaire de la réversion le cas échéant, des conditions techniques et tarifaires en vigueur au jour de la demande de liquidation de la rente, des intérêts escomptés au taux technique maximum permis par la réglementation en vigueur au moment de la date de réception du dossier de liquidation de la rente, et de la ou des options de rente.

Édition 2023

Guide conseil du dirigeant

Optimisez la politique sociale et fiscale de votre entreprise.

En bénéficiant de l'expertise de la Caisse d'Épargne en épargne salariale, épargne retraite, assurances et titres de services, vous vous donnez les moyens de mettre en place une nouvelle dynamique.

CAISSE D'EPARGNE

Vous être utile.

Natixis Interépargne
La référence* en tenue de comptes d'épargne salariale en France, avec près de 3 millions de comptes individuels et d'épargne retraite gérés.

BPCE Vie
Compagnie d'assurance proposant une gamme complète de produits d'épargne retraite et de prévoyance.

Bimpli
Acteur majeur sur le marché des Avantages Salariés.

BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 €
Siège social : 7, promenade Germaine Sablon - 75013 Paris - RCS Paris N° 493 455 042
BPCE intermédiaire en assurance inscrit à l'ORIAS sous le numéro 08 045 100.

BPCE Vie - Société anonyme au capital de 161 469 776 € - 349 004 341 RCS Paris - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon - 75013 Paris.

Natixis interépargne - Société anonyme au capital de 8 890 784 € - 692 012 669 RCS Paris - Siège social : 59, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris.
www.interepargne.natixis.com

Bimpli - Société par actions simplifiée, au capital social de 1 002 700 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 833672 413 - Siège social : 110, avenue de France - 75013 Paris . N° TVA intracommunautaire : FR00833672413.
N° ORIAS : 22003950 – www.orias.fr.

** Source AFG au 30/06/2020.*

Document à caractère publicitaire et non contractuel - 02/2023
Crédit photo : **Getty Images** - Réalisation : créateurs2pixels