



LE COURTIER EN SERVICES FINANCIERS



– Livre blanc –

Epargne Salariale : Participation et Intéressement

Supports : PEE et PERCO

Introduction

Page 3

Participation et intéressement

- La participation
- L'intéressement
- L'abondement
- Cadre fiscal et social

Page 5

Page 8

Page 11

Page 12

PEE et PERCO

- Le Plan Epargne Entreprise
- Le Plan Epargne pour la Retraite
- Les supports proposés
- Cadre fiscal et social

Page 14

Page 17

Page 20

Page 22

Schéma récapitulatif

Page 23

Mise en place ou transfert

Page 24

- L'épargne salariale est une solution d'optimisation des charges salariales et patronales tout en associant les salariés aux résultats de l'entreprise.
- L'épargne salariale est alimentée par :
 - **De la participation** : une part des bénéfices de l'entreprise ;
 - ET/OU**
 - **De l'intéressement** : une part des résultats de l'entreprise.
- Concernant les sommes versées au titre de la participation et/ou de l'intéressement, le salarié a le choix entre :
 - **Récupérer directement les sommes versées** ;
 - **Se constituer une épargne personnelle** sur le moyen ou le long terme, à travers deux principaux supports :
 - ✓ **Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE)** : sommes versées disponibles à 5 ans, sous forme de capital ;
 - ✓ **Le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)** : sommes versées disponible au départ à la retraite, sous forme de capital ou de rente pour financer la retraite des salariés.

Les informations présentées dans ce document sont transmises à titre purement indicatif, ne présentent pas de caractère contractuel et n'engagent pas leur auteur. Ces informations sont susceptibles de varier selon les nouvelles lois qui peuvent entrer en vigueur.

La Participation et l'Intéressement

1. La participation
2. L'intéressement
3. L'abondement
4. Fiscalité : participation et intéressement

- La participation a pour objectif de **distribuer une partie des bénéfices entre tous les salariés.**
- La mise en place de la participation est obligatoire pour toute société de plus de 50 salariés (pendant 12 mois au cours des 3 derniers exercices) dégageant un bénéfice fiscal suffisant.
- **Modalités de mise en place :**
 - Convention ou accord collectif d'entreprise ;
 - Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisation syndicales représentatives ;
 - Ratification à la majorité des 2/3 du personnel ;
 - Accord conclu au sein du Comité d'Entreprise ;
 - Pour les entreprises de moins de 50 salariés : par décision unilatérale de l'employeur après échec des négociations.
- **Bénéficiaires :**
 - Quelle que soit la taille de l'entreprise : tous les salariés (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois) ;
 - Effectifs compris entre 1 et 250 salariés : les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), le chef d'entreprise et le conjoint du chef d'entreprise si ce dernier a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé.

1. LA PARTICIPATION

- **Formule de calcul de droit commun :**

$$RSP = \frac{1}{2} \times \left(B - \frac{5C}{100} \right) \times \frac{S}{VA}$$

Avec :

RSP = Réserve Spéciale de Participation

B = Bénéfice Net

C = Capitaux Propres

S = Salaires

VA = Valeur Ajoutée

- **Mode de répartition des sommes versées :** l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :
 - Répartition uniforme ;
 - Répartition proportionnelle au salaire ;
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs des critères précédents.
- La participation versée à chaque salarié, par an, est limitée à 75% du PASS⁽¹⁾.
- La participation doit être versée avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice concerné.

⁽¹⁾ PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Le PASS de 2018 est de 39 732 €.

- **Disponibilité** : deux choix s'offrent aux salariés :
 - Perception immédiate de tout ou partie de leurs avoirs ;
 - Perception de la quote-part dans un plan d'épargne salarial (PEE ou PERCO). Les sommes sont alors bloquées selon le support choisi (5 ans pour le PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO)

- A défaut de choix, les sommes perçues par le salarié au titre de la participation sont versées à 50% dans le PERCO en gestion pilotée, s'il a été mis en place. L'autre moitié est affectée selon les conditions prévues par l'accord de participation (PEE ou compte courant bloqué).

2. L'INTERESSEMENT

- L'intéressement a pour objectif d'**associer collectivement les collaborateurs aux performances et/ou aux résultats de l'entreprise**, tout en bénéficiant de conditions avantageuses.
- La mise en place de l'intéressement est **facultative**.
- **Modalités de mise place :**
 - Convention ou accord collectif d'entreprise ;
 - Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisation syndicales représentatives ;
 - Ratification à la majorité des 2/3 du personnel ;
 - Accord conclu au sein du Comité d'Entreprise.
- **Bénéficiaires :**
 - Quelle que soit la taille de l'entreprise : tous les salariés (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois) ;
 - Effectifs compris entre 1 et 250 salariés : les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), le chef d'entreprise et le conjoint du chef d'entreprise si ce dernier a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé.

- **Formule de calcul** : Elle est définie librement dans l'accord mais doit respecter les points suivants :
 - Doit être liée aux résultats et/ou performances de l'entreprise (mais pas aux performances individuelles) ;
 - Doit présenter un caractère collectif : concerne tous les salariés (un minimum de 3 mois d'ancienneté peut être requis) ;
 - Doit présenter un caractère variable : l'intéressement ne peut pas être déterminé à l'avance ;
 - Les critères utilisés dans le calcul doivent être objectifs et mesurables ;
 - Est calculée sur une période de 12 mois (ou 3 mois au minimum).
- L'intéressement ne peut pas venir en substitution des primes en place.
- **Mode de répartition des sommes versées** : l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :
 - Répartition uniforme ;
 - Répartition proportionnelle au salaire ;
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs des critères précédents.

- Les sommes versées au titre de l'intéressement sont plafonnées selon les 2 critères suivants :
 - Le montant total des primes d'intéressement ne peut pas dépasser annuellement 20% des salaires bruts et rémunérations versés à l'ensemble des salariés concernés par l'accord ;
 - Les sommes distribuées à un même bénéficiaire, au sein d'un même exercice, ne peuvent pas dépasser 50% du PASS.

- **Disponibilité** : deux solutions s'offrent aux salariés :
 - Perception immédiate de tout ou partie de leurs avoirs ;
 - Perception de la quote-part dans un plan d'épargne salarial (PEE ou PERCO). Les sommes sont alors bloquées selon le support choisi (5 ans pour le PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO)

- L'entreprise peut décider d'abonder la participation et/ou l'intéressement et/ou les versements volontaires du salarié.
- L'abondement est **facultatif** et révisable annuellement.
- **Condition** : Si l'entreprise propose un abondement sur la participation (ou l'intéressement), le salarié en bénéficie à condition d'affecter sa participation (ou son intéressement) dans un plan d'épargne salariale.
- **Objectif** : Inciter les salariés à placer les sommes perçues sur un plan d'épargne salariale.
- L'abondement est limité à 300% du versement du salarié, dans la limite de :
 - 8% du PASS pour le PEE ;
 - 16% du PASS pour le PERCO.

4. CADRE FISCAL ET SOCIAL

	Avantages fiscaux	Avantages sociaux
Pour l'entreprise	Déductible du bénéfice net imposable	- Exonération de charges patronales sociales. Pour l'abondement, la limite est de : 8% du PASS pour le PEE 16% du PASS pour le PERCO - Prélèvements sociaux : - Forfait social de 20% - Réduit à 8% pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés (uniquement pour le participation et l'intéressement mais pas pour l'abondement)
Pour le salarié	- Exonération d'impôt sur le revenu à condition d'être placée sur un plan d'épargne salariale dans un délai de 15 jours. - Imposition classique en cas de perception immédiate - Exonération partielle de l'impôt de solidarité sur la fortune en de placement sur un plan d'épargne salariale	- Exonération de charges sociales salariales - Soumises à la CSG et à la CRDS à hauteur de 8% sur 100% des sommes versées

Le PEE et le PERCO

1. Le Plan Epargne Entreprise
2. Le Plan Epargne pour la Retraite
3. Les supports proposés
4. Fiscalité : PEE et PERCO

- Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui peut être mis en place dans toute société, quel que soit le nombre de salariés (minimum un salarié en plus du gérant salarié).
- **Objectif** : Permettre aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise et dans un cadre fiscal et social avantageux. La sortie se fait **sous forme de capital**.
- **Modalités de mise place** :
 - Convention ou accord collectif d'entreprise ;
 - Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisation syndicales représentatives ;
 - Ratification à la majorité des 2/3 du personnel ;
 - Accord conclu au sein du Comité d'Entreprise.
- **Bénéficiaires** :
 - Quelle que soit la taille de l'entreprise : tous les salariés (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois) ;
 - Effectifs compris entre 1 et 250 salariés : les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), le chef d'entreprise et le conjoint du chef d'entreprise si ce dernier a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé.

- **Disponibilité** : chaque versement est bloqué 5 ans, sauf en cas de déblocage anticipé.
- **Conditions de déblocage anticipé** ⁽⁵⁾ (prévues par la loi) :
 - Mariage ou conclusion d'un PACS ;
 - Naissance ou adoption du 3^{ème} enfant (puis chaque enfant suivant à la charge du foyer) ;
 - Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS (avec garde partagée d'un enfant) ;
 - Invalidité du salarié, d'un des ses enfants, de son conjoint (ou de la personne qui lui est liée par un PACS) ;
 - Décès du salarié, de son conjoint (ou de la personne qui lui est liée par un PACS) ;
 - Surendettement du salarié ;
 - Cessation du contrat de travail ;
 - Création ou reprise d'une entreprise par le salarié, un de ses enfants, son conjoint (ou la personne qui lui est liée par un PACS) ;
 - Acquisition, construction ou remise en état (suite à une catastrophe naturelle) de la résidence principale.

⁽⁵⁾ Le déblocage peut se faire sur l'intégralité ou une partie des sommes épargnées. La demande de déblocage anticipé doit se faire, au maximum, 6 mois après l'évènement.

■ Aide de l'entreprise :

- Obligatoire : l'entreprise est tenue de prendre en charge les prestations de tenue de compte ;
- Facultative : l'entreprise peut verser un abondement (maximum 300% du montant du versement du bénéficiaire, dans la limite de 8% du PASS).

■ Alimentation du PEE par le bénéficiaire :

- Participation ;
- Intéressement ;
- Abondement ;
- Versements volontaires du salarié (dans la limite de 25% du salaire annuel brut) ;
- Transfert d'avoirs provenant d'autres plans d'épargne salariale de même durée ;
- Montant des droits inscrits sur un Compte Epargne Temps (CET). Dans ce cas, l'accord l'instituant doit le prévoir. Limité à 10 jours par an.

2. LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

- Le Plan d'Épargne pour la Retraite COLlectif (PERCO) est un système d'épargne collectif dédié à la retraite des salariés. Il peut être mis en place dans toute société, quel que soit le nombre de salariés (minimum un salarié en plus du gérant salarié).
- Ce dispositif est facultatif. S'il est mis en place, l'entreprise doit également disposer d'un PEE.
- **Objectif** : Permettre aux salariés de se constituer une épargne retraite avec l'aide de l'entreprise, en complément des pensions versées par les régimes obligatoires.
- **Modalités de mise place** :
 - Convention ou accord collectif d'entreprise ;
 - Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisation syndicales représentatives ;
 - Ratification à la majorité des 2/3 du personnel ;
 - Accord conclu au sein du Comité d'Entreprise ;
 - Lorsque l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation de négocier avec le personnel (ou en cas d'échec des négociations), le PERCO peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

2. LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

■ Bénéficiaires :

- Quelle que soit la taille de l'entreprise : tous les salariés (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois) ;
- Effectifs compris entre 1 et 250 salariés : les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), le chef d'entreprise et le conjoint du chef d'entreprise si ce dernier a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé ;
- Les salariés ayant quitté l'entreprise (qui n'ont pas accès à un PERCO dans leur nouvelle entreprise) ;
- Les retraités et les pré-retraités, s'ils ont effectué des versements sur le PERCO, peuvent continuer à en bénéficier tant qu'ils n'ont pas demandé le déblocage de leurs droits.

■ Aide de l'entreprise :

- Obligatoire : l'entreprise est tenue de prendre en charge les prestations de tenue de compte ;
- Facultative : l'entreprise peut verser un abondement (maximum 300% du montant du versement du bénéficiaire, dans la limite de 16% du PASS).

■ Disponibilité : les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf en cas de déblocage anticipé.

2. LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

- **Conditions de déblocage anticipé** ⁽⁶⁾ (prévues par la loi) :
 - Acquisition, construction ou remise en état (suite à une catastrophe naturelle) de la résidence principale ;
 - Expiration des droits à l'assurance chômage du salarié ;
 - Surendettement du salarié ;
 - Invalidité du salarié, d'un des ses enfants, de son conjoint (ou de la personne qui lui est liée par un PACS) ;
 - Décès du salarié, de son conjoint (ou de la personne qui lui est liée par un PACS).

- **Alimentation du PERCO par le bénéficiaire** :
 - Participation ;
 - Intéressement ;
 - Abondement ;
 - Versements volontaires du salarié (dans la limite de 25% du salaire annuel brut) ;
 - Transfert d'avoirs provenant d'autres plans d'épargne salariale ;
 - Montant des droits inscrits sur un Compte Epargne Temps (CET). Dans ce cas, l'accord l'instituant doit le prévoir. Limité à 10 jours par an.

⁽⁶⁾ Le déblocage peut se faire sur l'intégralité ou une partie des sommes épargnées. La demande de déblocage anticipé doit se faire, au maximum, 6 mois après l'évènement.

3. LES SUPPORTS PROPOSES

- Les sommes versées dans un PEE ou un PERCO permettent d'investir dans un ou plusieurs Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). En d'autres termes, il s'agit d'OPCVM destinés à l'épargne salariale.
- Les fonds proposés dans le cadre de l'épargne salariale peuvent être classés selon différents critères :

Types d'actifs

- Fonds monétaires
- Fonds obligataires
- Fonds actions

Profils de risque

- Défensifs / Prudents
- Diversifiés
- Dynamiques

- Le PEE peut permettre d'investir directement dans les valeurs mobilières (actions, obligations, bons de souscription) émises par l'entreprise ou une entreprise du groupe.

3. LES SUPPORTS PROPOSES

■ Obligations pour le PEE :

- Proposer au moins un fonds qui ne soit pas un « fonds d'actionnariat salarié ⁽⁷⁾ »

■ Obligations pour le PERCO :

- Ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié ;
- Doit proposer au moins 3 fonds avec des profils d'investissements différents :
 - Au moins un fonds monétaire ;
 - Au moins un fonds obligataire ;
 - Au moins un fonds actions.
- Doit proposer au moins un fonds dit « solidaire ⁽⁸⁾ » dans lequel une partie du plan doit obligatoirement être investi.

⁽⁷⁾ Fonds dont plus d'un tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise.

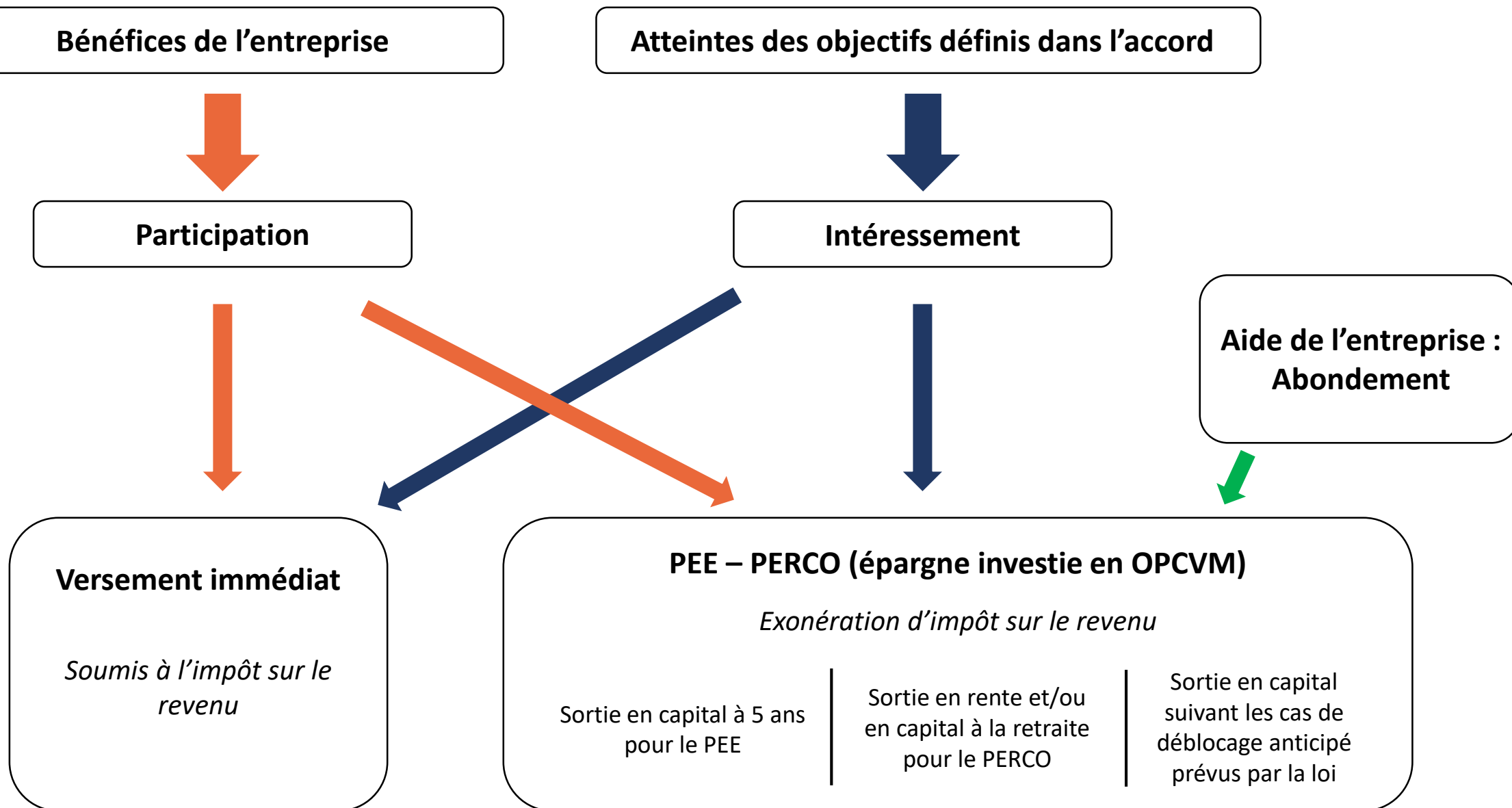
⁽⁸⁾ Les fonds solidaires reposent sur des actifs financiers solidaires, c'est-à-dire que les entreprises sous-jacentes sont porteuses de projets développant des activités à forte utilité sociale et environnementale.

4. CADRE FISCAL ET SOCIAL

	Avantages fiscaux	Avantages sociaux
Pour l'entreprise	Cf. « Fiscalité : Participation et intéressement », page 12.	
Pour le salarié : en cas de sortie en capital (PEE et PERCO)	- Capital et plus-values exonérées d'impôts sur le revenu - Capital soumis à l'impôt de solidarité sur la fortune	- Prélèvements sociaux sur les plus-values à hauteur de 15,50% : - Prélèvement social de 4,50% - CSG de 8,20% - CRDS de 0,50% - Contribution additionnelle aux prélèvements sociaux de 0,30% - Prélèvement de solidarité de 2,00%
Pour le salarié : en cas de sortie en rente viagère (PERCO)	- Lors de la sortie : capital exonéré de l'impôt sur le revenu - En cours de service : rente imposée sur une fraction de son montant en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de la demande de liquidation - Valeur de capitalisation de la rente au 1^{er} janvier de l'année d'imposition à l'impôt de solidarité sur la fortune	Prélèvements sur les plus-values et sur la part imposable de la rente de 15,50%

SCHEMA RECAPITULATIF

LE COURTIER EN SERVICES FINANCIERS



- Nos partenaires spécialisés en épargne salariale peuvent vous faire des propositions de mise en place et de renégociation de dispositifs d'épargne salariale et cela sans engagement et gratuitement.
- Pour cela, n'hésitez pas à nous contacter.



Téléphone : 01 83 81 81 61

Mail : contact@pandat.fr

Site : www.pandat.fr

5 rue Charlot 75003 Paris

Ce document émis par Pandat Finance n'est fourni qu'à titre d'information. Il a été élaboré sur la base d'informations de sources publiques considérées comme fiables, de bases de données ou d'informations externes ou internes mais aucune garantie implicite ou explicite n'est fournie sur sa fiabilité ou son caractère complet. Nos analyses sont réalisées au moment indiqué et sont susceptibles d'être modifiées sans avis préalable. Les éventuelles décisions d'investissement ne peuvent être réalisées uniquement sur la base de cette information.

INFORMATIONS LEGALES

Conformément aux articles 325-3 du RGAMF, L et R 520-1 du code des assurances et R 519-20 du code monétaire et financier, vous devez donc garder en mémoire les éléments suivants :

L'ENTREPRISE PANDAT FINANCE

SIREN : 513 785 741

NAF/APE : 7022Z

Siège : 5 rue Charlot - 75003 Paris

Web : www.pandat.fr

STATUTS LEGAUX ET AUTORITES DE TUTELLE

Votre conseiller est immatriculé au Registre Unique des Intermédiaire en Assurance, Banque et Finance (ORIAS) sous le n° d'immatriculation 12 067 072 (Vous pouvez vérifier cette immatriculation sur le site internet ORIAS : <https://www.orias.fr/welcome>) au titre des activités réglementées suivantes :

CIF (Conseiller en Investissements Financiers) enregistré, sous le numéro E001857 auprès de l'Association Nationale des Conseils Financiers-CIF (ANACOFI-CIF), association agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), adresse courrier : 17 Place de la Bourse 75082 Paris cedex 02 et adresse internet : www.amf-france.org.

Coutier **IAS** (Intermédiaire en Assurance).

Coutier **IOBSP** (Intermédiaire en Opérations de Banque et en Services de Paiements)

Votre conseiller est enregistré auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et Membre de l'Association Nationale des Conseils Financiers-CIF (ANACOFI-CIF).

Les activités de courtier IAS ou de courtier IOBSP sont contrôlables par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) adresses courrier : 61 rue Taitbout, 75436 PARIS cedex 09 et internet : <http://www.acpr.banque-france.fr/accueil.html>

Votre conseiller dispose, conformément à la loi, d'une couverture en Responsabilité Civile Professionnelle et d'une Garantie Financière suffisantes couvrant ses diverses activités. Ces couvertures sont notamment conformes aux exigences du code monétaire et financier et du code des assurances.

Souscrites auprès de : MMA Entreprises
Pour des montants de : 800 000 €
Numéros de polices : 113.516.474

		CIF	IAS	IOBSP
Responsabilité Civile Professionnelle	Garantie par sinistre	1 000 000€	1 500 000€	1 000 000€
	Garantie par an	Sans limite	2 000 000€	Sans limite
	Franchise par sinistre	3 000€	4 500€	3 000€
Garantie Financière	Par année d'assurance	115 000€		115 000€

Votre conseiller s'est engagé à respecter intégralement le code de bonne conduite de l'ANACOFI-CIF disponible au siège de l'association ou sur www.anacofi.asso.fr.

INFORMATIONS LEGALES

FOURNISSEURS / ETABLISSEMENTS PROMOTEURS DE PRODUITS

Aucun Fournisseur à ce jour ne représente au moins 10% du CA.

Les noms des fournisseurs, établissements, promoteurs de produits avec lesquels Pandat a un accord, peuvent être communiqués sur simple demande.

MODE DE FACTURATION ET REMUNERATION DU PROFESSIONNEL

L'activité courtage de Pandat Finance est rémunérée par ses fournisseurs, contrepartie finale du client.

Au titre de l'accompagnement du client, une information plus précise sera fournie ultérieurement une fois connus les supports choisis par le client.

Le Client peut également demander la réalisation de missions de courtage personnalisées qui feraient alors l'objet d'un avenant à la présente Lettre de Mission et seraient susceptibles d'entraîner le versement d'honoraires.

TRAITEMENT DES RECLAMATIONS

(Article 325-12-1 du RGAMF et Instruction AMF n° 2012-07 du 13/07/12-Maj 24/04/13 et 20/11/13)

MODALITES DE SAISINE DE L'ENTREPRISE

Pour toute réclamation votre conseiller peut être contacté selon les modalités suivantes :

Par Courrier : Pandat Finance, 5 rue Charlot, 75003 Paris

Par téléphone : 01 83 81 81 61

Ou par Mail : contact@pandat.fr

Adresse du Médiateur de l'Anacofi : Médiateur de l'Anacofi

92 rue d'Amsterdam

75009 Paris

Adresse du Médiateur de l'AMF : Mme Marielle Cohen-Branche

Médiateur de l'AMF

Autorité des marchés financiers

17, place de la Bourse

75082 Paris cedex 02

Votre conseiller s'engage à traiter votre réclamation dans les délais suivants :

- dix jours ouvrables maximum à compter de la réception de la réclamation, pour accuser réception, sauf si la réponse elle-même est apporté au client dans ce délai ;
- deux mois maximum entre la date de réception de la réclamation et la date d'envoi de la réponse au client sauf survenance de circonstances particulières dûment justifiées.