



L'ÉPARGNE SALARIALE

ENTREPRISE CAPEB 10 & CNATP

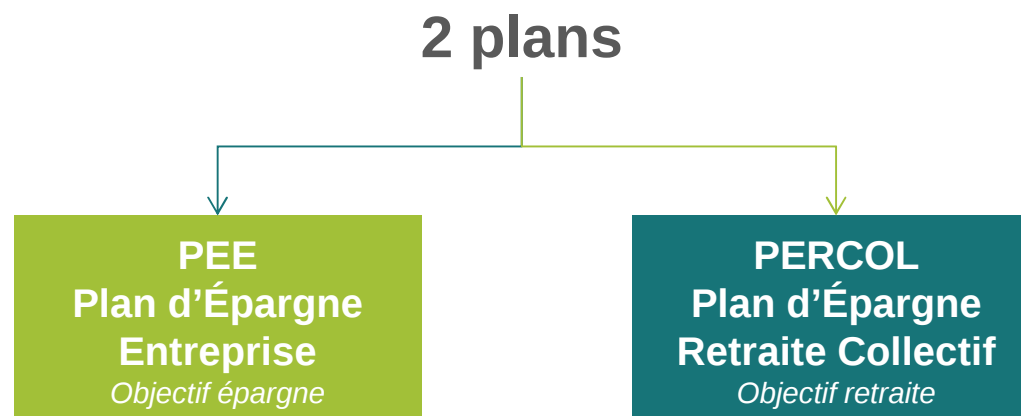
Comment optimiser la rémunération du dirigeant et des salariés
28 MAI 2021 Café juridique

- Schéma de l'épargne salariale
- L'épargne salariale : un cadre fiscal avantageux
- Focus sur le forfait social
- L'épargne salariale : pour qui ?
- Le PEE
- Le PERCOL
- Les cas de déblocage
- Comparaison entre une prime classique et l'épargne salariale
- L'intéressement
- La participation
- Les plafonds de l'épargne salariale
- La gestion financière
- Groupama Épargne Salariale

L'ÉPARGNE SALARIALE

2 plans alimentables par 5 sources de versement

3



qui peuvent être alimentés par :



Versement à l'initiative de l'épargnant

Versement à l'initiative de
l'entreprise déclenché par
le versement de l'épargnant

1. Les versements volontaires du PERCOL peuvent être déductibles de l'assiette d'impôt sur le revenu.
2. Sans impôt sur le revenu, ni charges sociales (hors forfait social le cas échéant pour l'entreprise et CSG/CRDS pour l'épargnant).
3. Exonérés de charges de sécurité sociale si placés dans le PERCOL.

Les plans d'épargne salariale bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux à l'entrée et à la sortie :

Pour l'entreprise

- L'abondement, la participation et l'intéressement sont **exonérés de charges sociales¹**
- **Déductibles du résultat**

Pour les épargnants

- La participation, intéressement et l'abondement versés sur le PEE ou le PERCOL sont **exonérés d'impôts à l'entrée et à la sortie²**
- Les jours de repos (ou droits CET) sont eux aussi **exonérés à l'entrée et à la sortie³** uniquement s'ils sont versés sur le PERCOL

Nouveauté PACTE

- **Les versements volontaires du PERCOL peuvent être déductibles de l'assiette d'imposition⁴.**
Une bonne solution pour constituer sa retraite tout en réduisant ses impôts !

1. Hors forfait social le cas échéant - voir slide suivante.

2. Hors CSG/CRDS à l'entrée et prélèvements sociaux sur les plus-values à la sortie.

3. Suppression des charges de sécurité sociale à l'entrée et prélèvements sociaux sur les plus-values à la sortie.

4. En contrepartie, les versements seront fiscalisés à la sortie.



	Entreprises		
	De 1 à 49 salariés	de 50 à 249 salariés	A partir de 250 salariés
Abondement PEE	0 %	20 %	
Abondement PERCOL		16 %	
Intéressement PEE si perception		0 %	20 %
Intéressement PERCOL si perception			16 %
Participation PEE si perception		20 %	
Participation PERCOL si perception		16 %	

Le chef d'entreprise



Le chef d'entreprise doit avoir employé au moins 1 salarié en moyenne sur l'année civile précédente, et moins de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives.

Le conjoint* du chef d'entreprise



*ou le partenaire lié par un PACS.

Avec le statut de :

- conjoint collaborateur,
- conjoint salarié
- ou conjoint associé

Tous les salariés



Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, apprenti...)

Qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet

L'ancienneté maximale pouvant être demandée : 3 mois

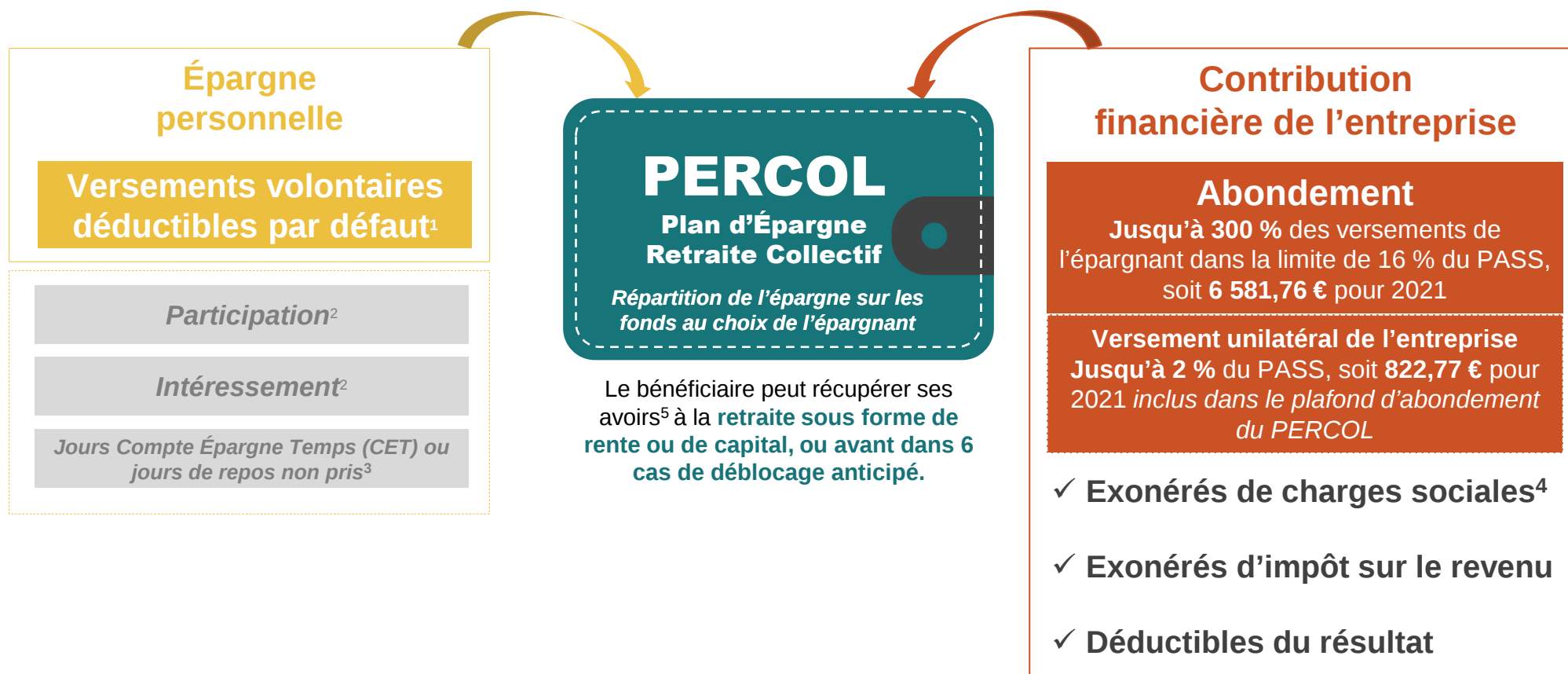


1. Versements volontaires du PEE limités à 25 % des revenus bruts annuels (Chefs d'entreprise individuelle et les professionnels libéraux : 25 % du revenu professionnel servant de base à l'impôt sur le revenu de l'année N-1).

2. Primes exonérées de charges sociales hors forfait social de 0 ou 20 % pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7 % pour l'épargnant.

3. Hors forfait social de 20 %, le cas échéant, pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7 % pour l'épargnant.

4. Après prélèvements sociaux sur les plus-values de 17,2 %.



1. Les versements volontaires peuvent être déductibles ou non de l'assiette d'imposition dans une limite :

- Pour un salarié : de 10 % des revenus professionnels de l'année N plafonnés à 8 PASS N-1, avec un minimum de 10 % du PASS N-1 pour un salarié
- Pour un TNS : 10% du bénéfice imposable de l'année N dans la limite de 8 PASS + 15% de la fraction de bénéfice comprise entre 1 et 8 PASS ou 10% du PASS de l'année N si ce montant est supérieur au précédent.

2. Primes exonérées de charges sociales hors forfait social de 0 ou 16% pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7% pour l'épargnant.

3. Dans la limite de 10 jours maximum de congés (CP et/ou RTT) non pris par an avec ou sans CET. Non soumis au forfait social.

4. Hors forfait social de 16% le cas échéant, pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7 % pour l'épargnant.

5. Après fiscalité et prélèvements sociaux applicables pour chaque compartiment.



	PEE	PERCOL
Mariage ou conclusion d'un PACS	Oui	Non
Naissance ou adoption du 3e enfant et des suivants	Oui	Non
Divorce ou séparation ou dissolution d'un PACS de l'intéressé si un jugement prévoit la garde d'au moins un enfant	Oui	Non
Violences conjugales	Oui	Non
Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS	Oui	Oui
Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS	Oui	Oui
Acquisition de la résidence principale ou construction	Oui	Oui
Agrandissement de la résidence principale	Oui	Non
Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle	Oui	Non
Rupture du contrat de travail	Oui	Non
Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS	Oui	Non
Situation de surendettement du bénéficiaire	Oui	Oui
Fin des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire	Non	Oui
Cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'une liquidation judiciaire	Non	Oui

Les détails des cas de déblocage figurent sur le site www.groupama-es.fr

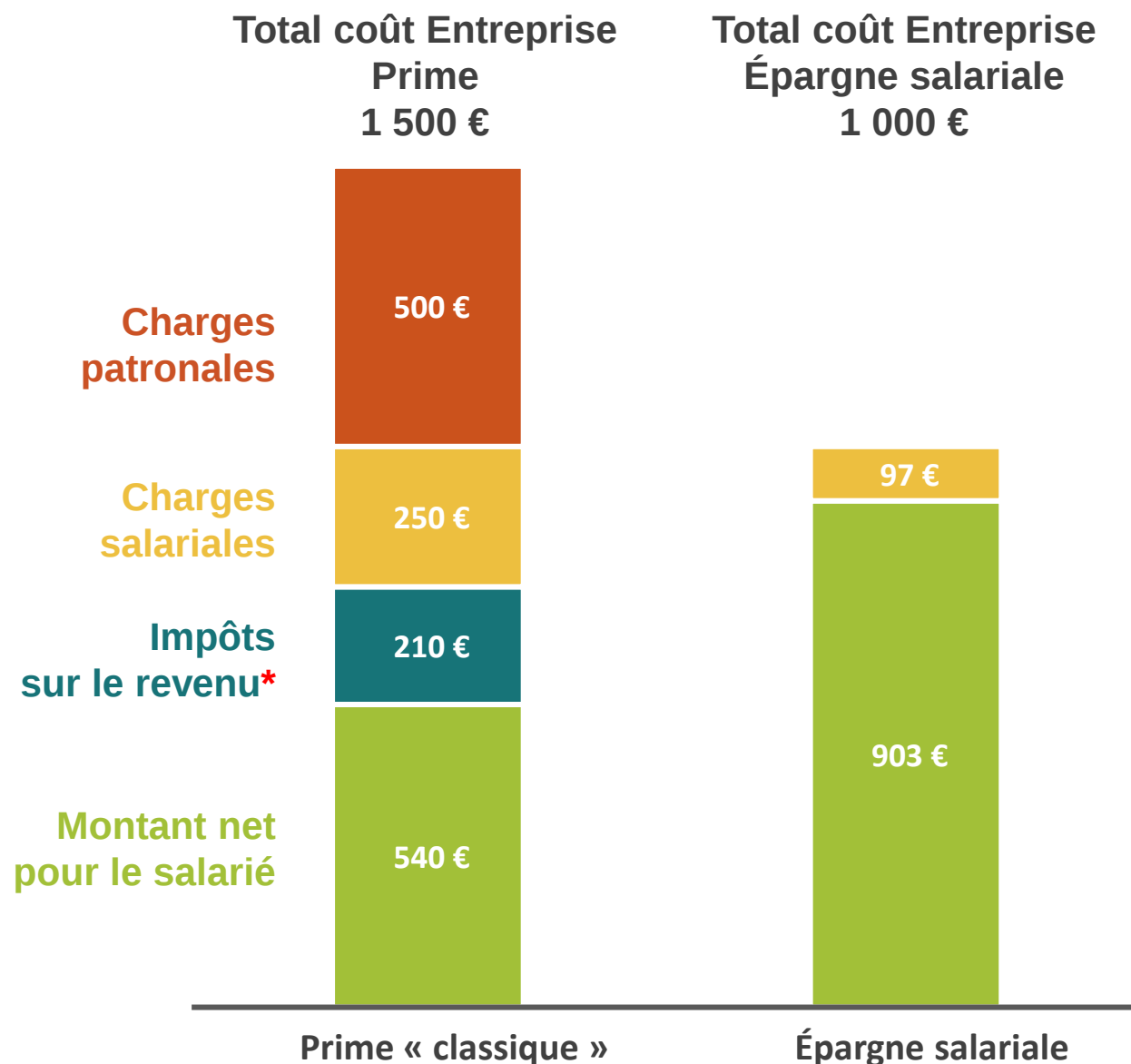


Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

PRIME CLASSIQUE OU ÉPARGNE SALARIALE ?

Comparaison pour une entreprise de -50 salariés

10



Forfait social à 0% pour les entreprises de moins de 50 salariés sur la participation, l'intéressement et l'abondement.

TMI à 30%

Exemple à titre illustratif. Les taux appliqués et calculs résultants peuvent varier selon la situation de l'entreprise et la situation du salarié.



Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

Versement d'une prime par l'entreprise au dirigeant et aux salariés en fonction de l'amélioration des résultats et/ou de la performance de leur entreprise → **outil de motivation et de rentabilité** des salariés les associant à l'atteinte de certains objectifs.

Le chef d'entreprise garde la maîtrise du budget alloué : il détermine l'enveloppe globale, les critères de déclenchement et les modalités de répartition.

Budgéter	Combien verser au maximum ?	Le chef d'entreprise décide de l'enveloppe qui ne peut dépasser 20 % de la masse salariale annuelle brute.
Objectiver	Quels critères définir ?	Généralement l'atteinte d'un certain niveau de résultat ou bien l'augmentation du chiffre d'affaires, la réduction des frais...(à définir en fonction de l'activité de l'entreprise).
Répartir	Quelle est la clé de répartition ?	En proportion des salaires ou selon temps de présence ou uniforme.
Distribuer	Comment utiliser la prime ?	La prime, limitée à 75 % du PASS par bénéficiaire, est versée avant le 1 ^{er} jour du 6 ^e mois après la clôture comptable. Chaque bénéficiaire choisit entre : - percevoir sa prime et donc de payer des impôts, - investir sa prime dans le PEE/PERCOL et être exonéré d'impôts.



Pour inciter à investir,
l'intéressement peut être abondé !
300 % maximum limité à :
8 % du PASS (PEE)
16 % du PASS (PERCOL)



Distribution d'une partie du bénéfice annuel de l'entreprise au chef d'entreprise et aux salariés.

Le chef d'entreprise choisit la formule de participation qu'il souhaite appliquer et détermine les modalités de répartition.

Budgéter	Quel formule choisir ?	Formule légale ou formule dérogatoire ?
Répartir	Quelle est la clé de répartition ?	En proportion des salaires ou selon temps de présence ou uniforme.
Distribuer	Comment utiliser la prime ?	La prime, limitée à 75 % du PASS par bénéficiaire, est versée avant le 1^{er} jour du 6^e mois après la clôture comptable. Chaque bénéficiaire choisit entre : ▪ percevoir sa prime et donc de payer des impôts, ▪ investir sa prime dans le PEE/PERCOL et être exonéré d'impôts.



Pour inciter à investir, la participation peut être abondée !
300 % maximum limité à :
8 % du PASS (PEE)
16 % du PASS (PERCOL)



LES PLAFONDS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

PASS 2021 : 41 136 €

13

	% du PASS	Montant correspondant 2021
Abondement du PEE	8 %	3 290,88 €
Abondement du PERCOL dont abondement unilatéral PERCOL	16 % 2%	6 581,76 € 822,72 €
Intéressement	75 %	30 852,00 €
Participation	75 %	30 852,00 €
TOTAL	174 %	71 576,64 €



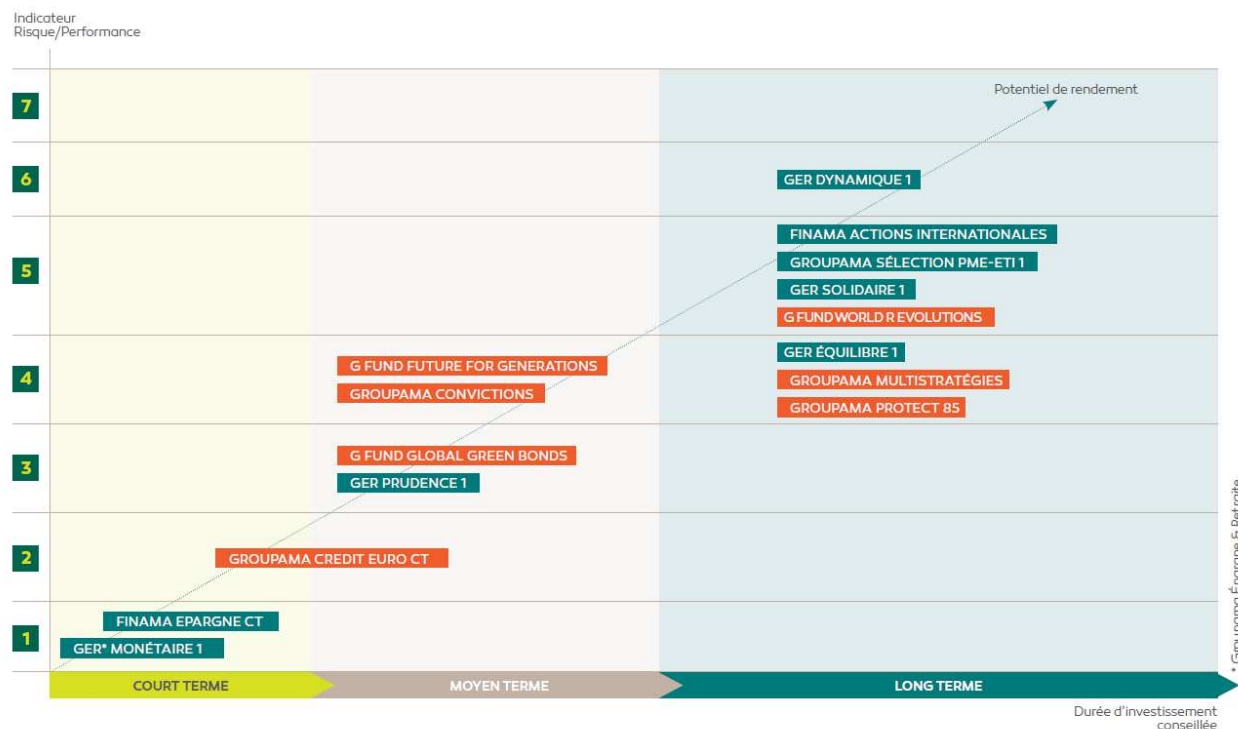
LA GESTION FINANCIÈRE



Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

UN CHOIX DE PLACEMENT DIVERSIFIÉ

Grâce aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE)



Gamme Groupama Épargne Responsable

Gamme Groupama Expertise



Avec la gamme Groupama Expertise, vous bénéficiez de 7 nouveaux fonds thématiques axés sur des entreprises innovantes ou sur des technologies vertes...



3 questions clés

- À quoi est destinée votre épargne ?
- Quelle va être la durée de votre investissement ?
- Quel niveau de risque êtes-vous prêt à prendre ?

Chaque bénéficiaire choisit ses supports de placement en fonction de son profil investisseur et de ses besoins.

Il peut par la suite effectuer un arbitrage à tout moment sur les autres supports proposés.



Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

LA GESTION PILOTÉE

3 grilles gestion pilotée pour le PERCOL

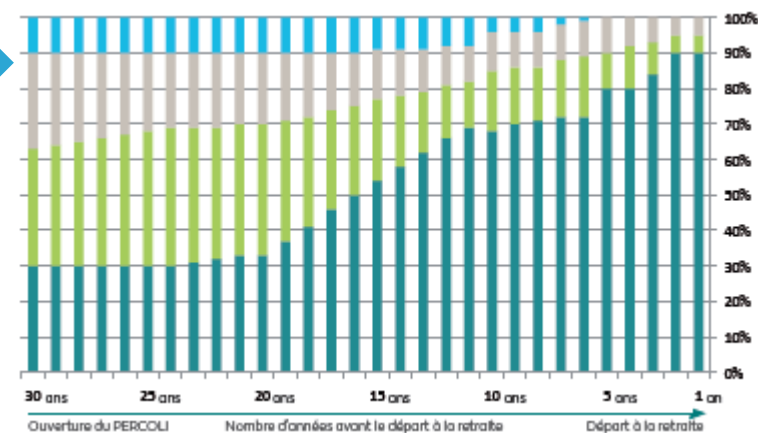
La Gestion Pilotée permet aux épargnants d'automatiser la répartition de leur épargne entre 6 fonds en fonction du nombre d'années restant avant la retraite.

L'épargne est réorientée progressivement vers des fonds de plus en plus sécurisés au fur et à mesure que la date du départ à la retraite approche.

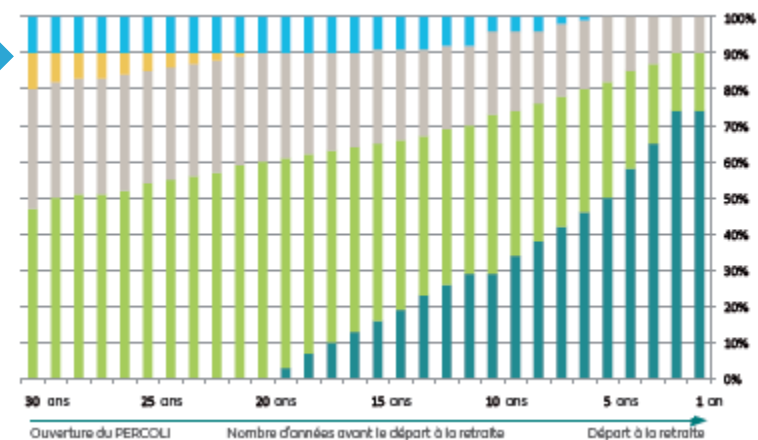


La répartition de l'épargne se fait en fonction de l'une des 3 grilles d'allocation d'actifs au choix de l'épargnant.

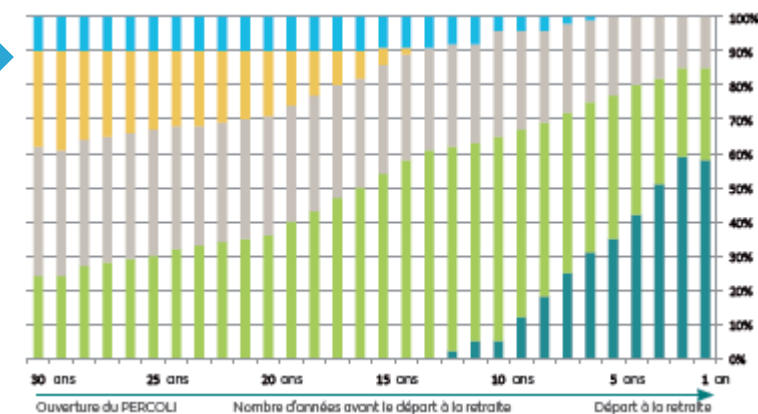
Grille
Prudent Horizon Retraite



Grille
Équilibré Horizon Retraite



Grille
Dynamique Horizon Retraite



- PME ETI SRRI : 5 ou 6
- Dynamique SRRI : 6
- Dynamique SRRI : 5
- Équilibré SRRI : 4
- Prudent SRRI : 3

Un solution **souple et facultative**, à la main du dirigeant pour épargner et compléter votre retraite.

**Un effet de levier fort :
près de 10 000 €
d'abondement de l'entreprise**

par an par personne avec la mise en place d'un plan PEE et PERCOL abondés au maximum autorisé.

Des avantages fiscaux et sociaux

Solution 2 fois plus efficace qu'une prime chargée et fiscalisée, quel que soit votre statut.

L'épargne salariale est le seul dispositif avec un avantage fiscal et social à l'entrée et à la sortie.

Une large gamme de supports de placement pour se constituer un patrimoine financier défiscalisé.



GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE





15 600
entreprises clientes

131 000
épargnants

1,5 Md €
d'encours gérés par Groupama AM



**Une qualité
récompensée**



Une offre de placements Socialement Responsable

labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.



Une gestion administrative certifiée ISO 9001

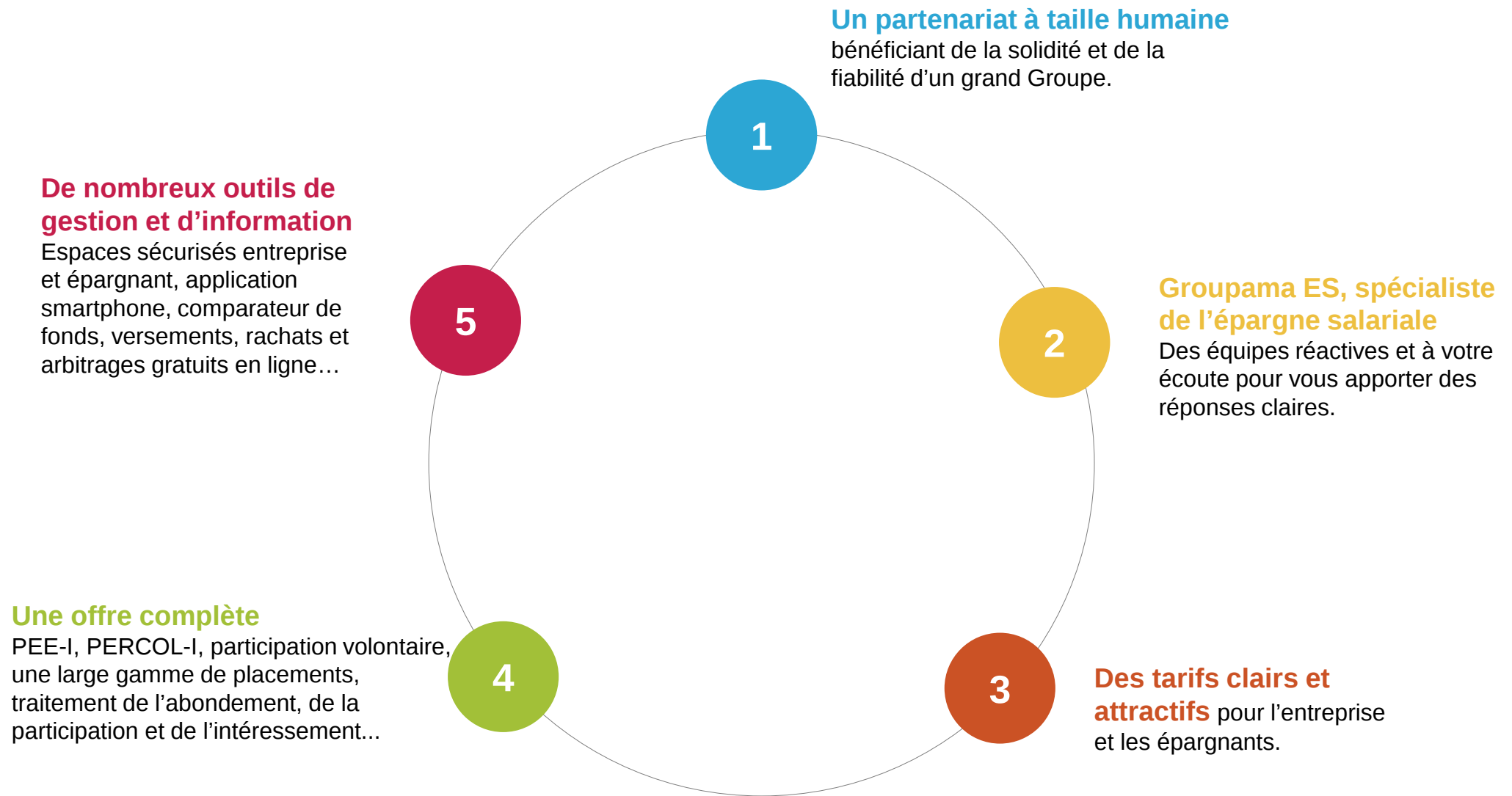
Gage d'un traitement sûr et rapide des opérations de versement, d'arbitrage et de rachat.



Un Label d'Excellence 2021

Récompensant notamment les frais de tenue de comptes réduits, la variété des supports de placement et les services réalisables via smartphone.





PLUS D'INFORMATIONS
SUR 
WWW.GROUPAMA-ES.FR



Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE - Entreprise d'investissement agréée par l'ACPR - Teneur de comptes - Conservateur de parts
Société Anonyme au capital de 8.709.015 € - Siège social : 2 boulevard de Pesaro 92000 Nanterre - 428 768 352 RCS Nanterre