



GUIDE CONSEIL DU DIRIGEANT

OPTIMISEZ VOTRE POLITIQUE SOCIALE ET FISCALE

Édition 2018

Document à caractère publicitaire

BANQUE & ASSURANCE

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES



DES SOLUTIONS POUR CHAQUE STATUT

Quels que soient votre statut et votre objectif, il existe une ou plusieurs ainsi chercher à faire le plein d'avantages fiscaux⁽¹⁾ et sociaux, tout en

	« Améliorer la vie au quotidien »
<ul style="list-style-type: none">• Dirigeant non-salarié• Entrepreneur individuel (artisan, commerçant, professionnel libéral, agriculteur)	- CESU préfinancé ⁽²⁾⁽³⁾ ●
<ul style="list-style-type: none">• Dirigeant salarié de TPE et PME• Salarié	- CESU préfinancé ● - Titre-restaurant ⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾ ● - Titre cadeau ⁽¹⁰⁾ ● - Titre culture ⁽¹⁰⁾ ●

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

- (1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales 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-40-50-10-20170705.
- (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.

solutions Banque Populaire pouvant vous correspondre. Vous pouvez augmentant votre rémunération et celle de vos salariés.

« Compléter ses revenus »	« Préparer l'avenir »
<ul style="list-style-type: none"> - Intéressement⁽⁴⁾ ● - Participation⁽⁵⁾ ● - PEE (ou PEI)⁽⁴⁾ ● 	<ul style="list-style-type: none"> - PERCO (ou PERCO-I)⁽⁴⁾ ● - Garantie retraite : contrat Madelin ● - Garanties de prévoyance et de santé⁽⁶⁾ : contrat Madelin ● - Assurance Homme Clé⁽⁷⁾ ● - Indemnités de Fin de Carrière⁽⁸⁾⁽⁹⁾ ●
<ul style="list-style-type: none"> - Intéressement⁽¹⁰⁾ ● - Participation⁽¹⁰⁾ ● - PEE (ou PEI)⁽¹⁰⁾ ● 	<ul style="list-style-type: none"> - PERCO (ou PERCO-I)⁽¹⁰⁾ ● - Assurance Homme Clé ● - Indemnités de Fin de Carrière ● - Plan d'Épargne Retraite Entreprises ●

(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) Les travailleurs non-salariés agricoles peuvent adhérer au contrat dit Madelin Agricole, volet retraite et prévoyance, étant précisé que seules les cotisations versées au titre de la garantie retraite sont déductibles de leur revenu imposable. Concernant le volet santé, ils peuvent adhérer au contrat de Santé des particuliers.

(7) Sont concernées les entreprises ayant la personnalité morale et un objet commercial.

(8) Pour la mise en place d'un contrat Indemnités de fin de Carrière par un agriculteur, une étude de la fiscalité applicable à l'activité de ce dernier est nécessaire. À vérifier auprès de votre conseiller.

(9) Les mandataires sociaux, présents et à venir, de l'entreprise souscriptrice, peuvent bénéficier du contrat Indemnités de Fin de Carrière, sous réserve d'être considérés comme salariés au sens de la Sécurité sociale et des dispositions du Code de Commerce et d'être susceptibles d'être inclus dans une catégorie plus large, la catégorie « les mandataires sociaux » ne pouvant pas être désignée en tant que telle.

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

(11) 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.

DES SOLUTIONS CLÉS EN MAIN POUR OPTIMISER VOTRE POLITIQUE FISCALE⁽¹⁾ ET SOCIALE

Découvrez à travers ce guide la ou les solutions
Banque Populaire pouvant répondre à vos besoins de dirigeant.

COMPLÉTER SES REVENUS

Plan d'Épargne Entreprise.....	p.6
Intéressement.....	p.8
Participation.....	p.10

PRÉPARER L'AVENIR

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif.....	p.20
Plan d'Épargne Retraite Entreprises ...	p.22
Contrat de retraite « Madelin ».....	p.24
Indemnités de Fin de Carrière.....	p.25
Assurance Homme Clé.....	p.26

AMÉLIORER LA VIE AU QUOTIDIEN

Titre-restaurant.....	p.14
CESU préfinancé.....	p.15
Titre cadeau.....	p.16
Titre culture.....	p.17

EN SAVOIR PLUS

Mieux comprendre le fonctionnement des dispositifs d'épargne salariale.....	p.30
Tableau comparatif : complément de revenu / épargne salariale.....	p.32
Les cas de déblocage anticipé : épargne salariale / épargne retraite.....	p.34
Lexique.....	p.35

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



Compléter ses revenus

EX

COMPLÉTER SES REVENUS

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Demand growth	2.9	3.1	3.2	2.8	2.9	2.9
North America	2.3	2.4	2.5	2.1	2.2	2.2
Europe	3.4	3.5	3.6	3.2	3.3	3.3
Pacific	2.2	2.3	2.4	2.0	2.1	2.1
Total OECD	2.9	3.1	3.2	2.8	2.9	2.9
Asia	4.1	4.2	4.3	3.9	4.0	4.0
Latin America	1.8	1.9	2.0	1.7	1.8	1.8
Total	2.9	3.1	3.2	2.8	2.9	2.9
% of World	70.5%	70.5%	70.5%	70.5%	70.5%	70.5%
Annual Change (m/bd)	-0.1	0.3	0.4	1.3	2.0	2.0
North America	-0.1	0.3	0.4	1.3	2.0	2.0
Europe	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pacific	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Asia	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Latin America	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
% of World	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Annual Change (m/bd)	-0.89	-0.01	0.75	0.18	0.32	0.32
North America	-0.89	-0.01	0.75	0.18	0.32	0.32
Europe	-0.37	0.10	0.03	0.32	0.17	0.17
Pacific	-1.98	-0.69	0.00	1.47	0.27	0.27
Asia	0.75	2.03	1.25	0.58	1.31	1.31
Latin America	0.25	0.35	0.25	0.23	0.31	0.31
Total	0.00	0.27	0.31	0.37	0.27	0.27
% of World	-0.05	0.33	0.27	0.23	0.32	0.32
Annual Change (m/bd)	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
North America	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
Europe	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
Pacific	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
Asia	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
Latin America	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
Total	0.05	-0.06	0.06	0.07	0.17	0.17
% of World	-1.02	2.17	2.69	2.93	2.95	2.95
Annual Change (m/bd)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
North America	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Europe	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pacific	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Asia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Latin America	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
% of World	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Annual Change (m/bd)	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
North America	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Europe	0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
Pacific	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Asia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Latin America	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
Total	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
% of World	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02
Annual Change (m/bd)	0.04	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
North America	0.04	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
Europe	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pacific	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Asia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Latin America	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total	0.04	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
% of World	0.04	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01

PEE, LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

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.

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 entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

NB : Modalités de mise en place spécifiques pour le PEI.

Alimentation du PEE (ou PEI)

Versements des bénéficiaires

- **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire selon les dispositions prévues au règlement du PEE (ou PEI)).

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 ou de sa pension annuelle brute s'il est retraité ou préretraité pour le salarié et le conjoint collaborateur ou associé ;
- 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour le conjoint collaborateur ou associé ou le salarié dont le contrat de travail est suspendu, et qui n'a 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) et du Compte Épargne-Temps (CET)** (si l'accord CET le prévoit).

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).

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.

BON À SAVOIR

Si le règlement du PEE (ou PEI) le prévoit, dans les entreprises employant habituellement de 1 à 250 salariés (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux : le chef d'entreprise, son conjoint, s'il a le statut de collaborateur ou de conjoint associé, ou les mandataires sociaux⁽³⁾.

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 dans de nombreux cas de déblocage prévus par la réglementation : acquisition de la résidence principale, mariage, création d'entreprise, invalidité, etc. (voir page 34).

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise

Le montant de l'abondement versé est :

- **exonéré de charges patronales** (hors « forfait social »)⁽⁶⁾ ;
- **déductible du bénéfice imposable, sous conditions**⁽⁷⁾.

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**⁽⁸⁾.

“ Plus de 3 000 € défiscalisés⁽⁶⁾ ”

Les solutions proposées par la Banque Populaire

- Le PEI de **Fructi Épargne +**, pour les artisans, commerçants, agriculteurs et les TPE.
- Le PEI d'**ES-PL**, pour les professions libérales.
- Le PEE de **Fructi Optimum PEE**, 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 plan d'épargne salariale à moyen terme (PEE/PEI) et un plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I).

Vous cherchez ainsi à faire le plein d'avantages sociaux et fiscaux et vous augmentez votre épargne et celle de vos salariés.



(1) Cf. définition dans le lexique. - (2) Hors CSG/CRDS pour le bénéficiaire. Hors forfait social 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) Présidents, Directeurs généraux, gérants et membres du directoire. - (4) Autorisé à participer au plan. - (5) Soit 3178,56 € en 2018 (PASS 2018 : 39 732 €). - (6) Hors forfait social de 20 %, qui suite à la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut également être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, en cas de premier accord ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord. 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). - (7) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. (8) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018).

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 de 3 ans permet de motiver vos salariés et d'améliorer les 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⁾.

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 entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - soit au sein du comité d'entreprise ;
 - soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

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 habituellement de 1 à 250 salariés, **les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux⁽²⁾ ainsi que le conjoint 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 par l'entreprise** : temps de présence, salaire, répartition uniforme ou utilisation 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 50 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)⁽⁴⁾.**

BON À SAVOIR

L'entreprise ayant mis en place de l'intéressement peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos sous certaines conditions⁽³⁾.

Disponibilité

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

Pour l'entreprise

- L'intéressement et l'abondement versés sont **exonérés de charges patronales** (hors « forfait social »)⁽⁵⁾.
- L'intéressement et l'abondement placés dans un plan d'épargne salariale sont également **déductibles du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés⁽⁶⁾ 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⁽⁷⁾.

La solution proposée par la Banque Populaire

- **Une offre d'intéressement couplée à des plans d'épargne salariale pour optimiser les avantages fiscaux et sociaux.**
- **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.**



(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, 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 prévoit expressément. - (2) Présidents, Directeurs généraux, gérants et membres du directoire. - (3) Sous réserve de justifier d'un accord d'intéressement effectif et d'une prime 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. - (4) Soit 19 866 € en 2018. - (5) Hors forfait social de 20 %, qui suite à la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut également être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, en cas de premier accord ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord. 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). - (6) 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 est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise concernée uniquement lorsque les sommes sont affectées à un plan d'épargne salariale. - (7) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018).

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 fidélisation et de responsabilisation des salariés, elle constitue 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, aux mandataires sociaux⁽¹⁾, au conjoint collaborateur ou au conjoint associé.**

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 entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

• Par décision unilatérale de l'employeur dans le cas des accords de participation mis en place de façon volontaire.

BON À SAVOIR

La participation investie dans un PEE (ou PEI) ou un PERCO (ou PERCO-I) peut faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

Calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)

$$RSP = 1/2 (B - 5 C / 100) \times (S/VA)$$

B : Bénéfice net de l'entreprise

S : Salaires de l'entreprise

C : Capitaux propres de l'entreprise

VA : Valeur Ajoutée

L'entreprise peut répartir la RSP de manière uniforme, proportionnelle au salaire ou au temps de présence, ou en combinant ces différents 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'adossé de la participation dans un plan d'épargne salariale est obligatoire avec une durée de blocage quinquennale (PEE, PEG⁽³⁾, PEI).

L'accord de participation peut prévoir, en plus, une affectation de la participation à un compte courant bloqué (CCB).

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** ; la participation pourra éventuellement être **complétée par l'aide financière de votre entreprise (l'abondement)**.

AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

Pour l'entreprise

La participation versée est :

- **exonérée de charges patronales** (hors « forfait social »)⁽⁵⁾ ;
- **déductible du bénéfice imposable**⁽⁴⁾.

Pour le bénéficiaire

La participation perçue est :

- **exonérée de charges sociales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonérée d'impôt sur le revenu et d'impôt sur les plus-values**⁽⁶⁾ si elle est placée dans un PEE (PEI) ou un PERCO (PERCO-I).

La solution proposée par la Banque Populaire

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 **Fructi Optimum PEE**.



(1) Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales. - (2) Soit 29 799 € en 2018. (3) Plan d'Épargne Groupe - (4) Hors forfait social de 20 %, qui suite à la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut également être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, en cas de premier accord ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord. 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). - (5) 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. (6) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018).



FX

AMÉLIORER
LA VIE
AU QUOTIDIEN

TITRE-RESTAURANT •

POUR PROPOSER UNE SOLUTION DE RESTAURATION AUX SALARIÉS

Favoriser la restauration de ses salariés à l'heure du repas est une obligation réglementaire pour toute entreprise dont les salariés souhaitent prendre leur repas sur le lieu de travail, mais aussi une démarche sociale valorisante. Répondant à cette demande, 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 5,43 €⁽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

Le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré de cotisations sociales⁽¹⁾ et de CSG/CRDS** ;
 - **exonéré d'impôt sur le revenu⁽⁶⁾** ;
- si la participation de l'employeur ne dépasse pas 5,43 €⁽³⁾ par titre et par salarié⁽⁴⁾.

Le titre-restaurant offre au bénéficiaire un **gain de pouvoir d'achat**, exonéré de charges et d'impôts pouvant atteindre **1 194,60 €⁽⁷⁾** par an et par salarié.

La solution proposée par la Banque Populaire

Le titre-restaurant

- Le libre choix des modes et lieux de restauration de vos salariés en optant :
 - soit pour un format papier : Chèque de Table[®],
 - soit pour un format dématérialisé : Apetiz .
- Des **outils simples de prise de commande** à disposition du dirigeant.
- **La garantie d'une livraison rapide et sécurisée.**
- **Un programme d'offres et de réductions avantageuses, le Guest Club**, réservé aux bénéficiaires, sur la billetterie, la gastronomie, les voyages et bien d'autres services.



(1) En application de l'article L.131-4 du Code de la Sécurité sociale. - (2) Droit de timbre, participation à l'apprentissage, taxe sur les salaires, participation à la formation professionnelle continue, participation à l'effort de construction. - (3) Plafond légal 2018. - (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) Modalités de calcul sur la base de 220 jours travaillés comprenant un repas : 5,43 € (plafond 2018) x 220 jours.

CHÈQUE EMPLOI-SERVICE UNIVERSEL PRÉFINANÇÉ ●

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.

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.

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⁾.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise

- Exonération de cotisations sociales et de charges fiscales sur les aides versées en CESU préfinancés par l'employeur, si celles-ci n'excèdent pas **1 830 € par année civile et par bénéficiaire** ;
- **Déductibilité du bénéfice imposable⁽³⁾** ;
- **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

- Exonération 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.

La solution proposée par la Banque Populaire

Le CESU préfinancé

- Libre choix des modes en optant :
 - soit pour un format papier : CESU Domalin®
 - soit pour un format dématérialisé : e-CESU.
- Une plateforme téléphonique et un site Internet dédiés aux bénéficiaires.
- Un programme d'offres et de réductions avantageuses, le **Guest Club**, réservé aux bénéficiaires, sur la billetterie, la gastronomie, les voyages et bien d'autres services.



(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 au BOI-BIC-CHG-40-50-10-20170705 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. - (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 1 830 euros par année civile et par bénéficiaire, plafond légal 2018. - (8) Conformément à l'article 199 sexdecies et 200 quater B du Code Général des Impôts. La réduction et 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 d'entreprise) 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 événements 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 d'entreprise ou par l'employeur (en l'absence de comité d'entreprise) est :

- **exonéré de charges sociales⁽⁴⁾ dès lors qu'il n'excède pas par année civile et par salarié pour 2018 :**

- **166 €** à l'occasion de chacun des « événements ACOSS » ;
- ou **166 €** hors « événements ACOSS⁽⁵⁾ » (5 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) ;

- **déductible du bénéfice imposable** dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur⁽⁶⁾.

Pour le bénéficiaire

Le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré de cotisations sociales, de CSG/CRDS⁽⁴⁾ et d'impôt sur le revenu⁽⁷⁾** à condition qu'il soit remis à l'occasion d'un événement particulier.

La solution proposée par la Banque Populaire

Le titre cadeau

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

- **CADO Chèque : plus de 530 enseignes partenaires**, soit plus de 23 500 points d'acceptation. Il est disponible au choix au format pochette cadeau ou carnet ;

- **CADO Carte Extra : plus de 520 enseignes partenaires**, soit plus de 17 500 points d'acceptation.

Facile à glisser dans son portefeuille, la carte peut être dépensée à l'euro près en une ou plusieurs fois.



(1) Événements fixés par la réglementation ACOSS permettant de bénéficier d'exonérations de charges sociales : rentrée scolaire, Noël des salariés, Noël des enfants, mariage/PACS, naissance, départ à la retraite, fête des pères, fête des mères, Sainte Catherine/Saint Nicolas. - (2) Il est rappelé qu'une distribution massive de titres cadeaux à l'ensemble du personnel en dehors de tout événement 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 d'entreprise ou par l'employeur, en l'absence de comité d'entreprise. - (3) Pour CADO Chèque : montant à choisir parmi les 5 valeurs faciales prédéfinies (10, 15, 20, 30 et 50 €) et/ou une valeur libre comprise entre 10 € et 50 €. Pour CADO Carte Extra : la carte cadeau peut être chargée entre 20 et 250 €. - (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 événement 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) Dans les conditions précisées par la doctrine administrative BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10-20170217.

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 : CD, DVD, 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 d'entreprise, ou par l'employeur (en l'absence de comité d'entreprise) est :

- **exonéré de cotisations 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 :

166 € en titre cadeau⁽³⁾
+ 150 € en titre culture⁽²⁾⁽⁴⁾

= 316 € en totale exonération de cotisations sociales pour l'entreprise.

La solution proposée par la Banque Populaire

CADO Chèque Culture

Un chèque cadeau pour profiter de la culture dans toute sa diversité avec **130 enseignes et sites culturels partout en France, soit 2700 points d'acceptation.**

- **Plaisant au format carnet.**
- **Une solution idéale pour vos œuvres sociales.**
- **Plusieurs valeurs faciales au choix : 10, 15, 20, 30 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 événement ACOSS pour un montant correspondant au plafond d'exonération 2018 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 au 01/01/2018.



PRÉPARER
L'AVENIR

PERCO, LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF ●

POUR OPTIMISER VOTRE RETRAITE ET CELLE DE VOS SALARIÉS

Avec le PERCO (ou le PERCO-I⁽¹⁾), dispositif d'épargne salariale collectif, vous⁽²⁾ et vos salariés avez la possibilité de vous constituer une retraite avec l'aide de l'entreprise. Lors de votre départ à la retraite, vous disposerez d'un complément de revenus sous forme de rente viagère ou de capital défiscalisé⁽³⁾.

FONCTIONNEMENT

Les conditions de mise en place

- **À condition qu'un PEE ou un PEI soit également mis en place dans l'entreprise**
- 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 entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - soit au sein du comité d'entreprise ;
 - soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés.

N.B : Modalités de mise en place spécifiques pour le PERCO-I.

BON À SAVOIR

Si le règlement du PERCO (ou PERCO-I) le prévoit, dans les entreprises employant habituellement 1 à 250 salariés (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux : le chef d'entreprise, son conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou les mandataires sociaux⁽⁴⁾.

Alimentation du PERCO (ou PERCO-I)

Versements des bénéficiaires

- **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire⁽⁵⁾). 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⁽²⁾⁽⁶⁾ ou de la rémunération annuelle brute, ou de sa pension annuelle brute s'il est retraité ou préretraité pour le salarié et le conjoint collaborateur ou associé ;
 - 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour le conjoint collaborateur ou associé, ou le salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.
- **L'intéressement**, le cas échéant.
- **Les jours de repos non-pris⁽⁷⁾** (dans la limite de 10 jours par an⁽⁸⁾) en l'absence de Compte Épargne-Temps dans l'entreprise.
- **La participation**, le cas échéant.
- **Le transfert d'avoirs issus d'autres PEE (ou PEI) et issus du CET** (si l'accord CET le prévoit et dans la limite de 10 jours par an ; ils 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).

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**⁽⁵⁾.

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⁽⁹⁾.

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 9 500 €**⁽¹⁰⁾.

Exemple d'abondement

L'entreprise choisit un taux de 300 % et un plafond de 5 100 €. Lorsque l'épargnant verse 100 € sur son PERCO (PERCO-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.

Durée de blocage de l'épargne

Disponible à la retraite sous forme de rente viagère en partie défiscalisée⁽¹¹⁾ **ou de capital défiscalisé**⁽³⁾, cette épargne est récupérable de manière anticipée dans certains cas de déblocage prévus par la réglementation (voir page 34).

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise

Le montant de l'abondement versé est :

- **exonéré de charges patronales** (hors « forfait social »)⁽¹²⁾ ;
- **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**.

À la sortie, les plus-values réalisées sont **exonérées d'impôt sur le revenu**⁽³⁾.

Les solutions proposées par la Banque Populaire

- Le PERCO-I de **Fructi Épargne +**, pour les artisans, les commerçants, les agriculteurs et les TPE.
- Le PERCO-I d'**ES-PL**, pour les professions libérales.
- Le PERCO de **Fructi Optimum PERCO**, 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 plan d'épargne salariale à moyen terme (PEE/PEI) et un plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I). **Vous faites ainsi le plein d'avantages fiscaux et sociaux tout en augmentant 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 Banque Populaire.



(1) Cf définition dans le lexique. - (2) Sous conditions d'effectifs (cf. Bon à savoir). - (3) Hors prélèvements sociaux sur les plus-values de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018). - (4) Présidents, Directeurs généraux, gérants et membres du directoire. - (5) Selon les dispositions prévues dans le règlement du PERCO (ou PERCO-I). - (6) Autorisé à participer au plan. - (7) Le congé annuel ne peut cependant être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, c'est-à-dire à partir de la 5^e 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. - (8) En application de l'article L. 3334-8 du Code du Travail. - (9) Soit 6 357,12 € en 2018. - (10) Soit exactement 9 535,68 € en 2018. - (11) Fiscalisé sur une fraction de la rente en fonction de l'âge du rentier, au moment de l'entrée en jouissance de la rente. - (12) Hors forfait social de 20 %, qui suite à la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut également être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, en cas de premier accord ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord. 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). - (13) Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité.

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISES ●

POUR OFFRIR À VOS SALARIÉS UN SUPPLÉMENT DE RETRAITE À VIE À MOINDRE COÛT

Les contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies sont également désignés « Article 83 » ou encore « Plan d'Épargne Retraite Entreprises » ou « PER Entreprises ». Ils permettent à l'entreprise d'accroître l'implication de ses salariés sans augmenter ses charges sociales, dans un cadre fiscal et social attractif⁽¹⁾.

FONCTIONNEMENT

Avec ce contrat collectif d'assurance vie, à adhésion obligatoire, **le dirigeant salarié, ainsi qu'une ou plusieurs catégories de ses salariés objectivement définies**, peuvent se constituer un complément de retraite disponible **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, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.
- Adhésion obligatoire de l'ensemble des salariés ou d'une catégorie objective définie par le régime (conformément aux dispositions des articles R. 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale).
- Le dirigeant salarié ou mandataire social non titulaire d'un contrat de travail et considéré comme salarié au sens de la Sécurité sociale (la catégorie de salarié bénéficiaire doit être définie en référence à la Convention AGIRC) peut bénéficier du régime de retraite.

Cotisations

- Un taux de cotisation uniforme pour tous les salariés d'une même catégorie.
- Une cotisation **pouvant être entièrement prise en charge par l'entreprise, ou faire l'objet d'une répartition** part patronale/part salariale.
- Cette cotisation est investie sur le compte individuel de retraite ouvert, chez l'assureur, au nom de chaque salarié bénéficiaire du régime.

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 5 cas prévus par la loi** (voir page 34) justifiant un rachat exceptionnel.
- **Sous forme de rente viagère** réversible ou non.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise

• Avantages fiscaux

- Les cotisations versées par l'employeur sont **déductibles du bénéfice imposable** de l'entreprise⁽¹⁾ ;

BON À SAVOIR

Les salariés peuvent effectuer à titre individuel et facultatif des versements, en complément des versements obligatoires. Ces versements sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP).

• Avantages sociaux

Les cotisations sont exonérées de charges sociales dans la limite la plus élevée des 2 montants suivants :

- 5 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)⁽²⁾,
- 5 % de la rémunération annuelle brute retenue dans la limite de 5 fois le PASS⁽³⁾, mais ces dernières sont en revanche soumises au forfait social.

Pour les salariés bénéficiaires

• En phase de constitution de l'épargne

- **Les cotisations** (patronales et salariales) **sont défiscalisées** (hors CSG/CRDS) à hauteur de 8 % du salaire annuel brut, dans la limite de 8 fois le PASS⁽⁴⁾ ;
- **Les versements individuels et facultatifs sont déductibles du revenu net global**, dans une limite annuelle égale à la différence constatée **au titre de l'année précédente** entre :
 - > 10 % des revenus nets d'activité professionnelle N-I retenus dans la limite de 8 fois le PASS N-I (ou si elle est supérieure, une somme égale à 10 % du PASS) ;
 - > et le montant cumulé des cotisations déductibles en application de l'article 83 du Code Général des Impôts (incluant les versements de l'employeur), d'un contrat Madelin Retraite, PREFON et ex-COREVA, ainsi que des sommes versées par l'entreprise au PERCO (ou PERCO-I) et de l'abondement en temps ou en argent de l'employeur sur le CET du salarié. Pour l'application de cette limite, il doit être tenu compte des versements effectués par le salarié sur un PERP.

• 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 %. Elle est soumise à la CSG (6,6 %), à la CRDS (0,5 %), à la cotisation maladie (1 %) et à la CASA (0,3 %).

La solution proposée par la Banque Populaire

Plan d'Épargne Retraite Entreprise Ressources Sélection Vie II

- Sur option de l'entreprise, des garanties de prévoyance sécurisantes avec la **garantie plancher** et la **garantie exonération des cotisations**.
- 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 ;
 - **Les profils « Retraite » ou « Retraite + »** : en fonction de sa sensibilité au risque, le salarié peut choisir parmi ces 2 profils d'investissement⁽⁵⁾. Selon son profil investisseur, il indique son âge prévisionnel de départ en retraite et ses cotisations sont réparties entre les fonds en euros et deux supports en unités de compte⁽⁶⁾, en contrepartie d'une prise de risque en capital.

Le Plan d'Épargne Retraite Entreprises Ressources Sélection Vie II 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.

Sachez qu'il existe également des **solutions à titre personnel** pour préparer votre retraite.

Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Banque Populaire.



(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. (2) Soit une limite de 1 986,60 € en 2018. - (3) Soit une limite de 9 933 € en 2018. - (4) Soit une limite de 25 428,48€ en 2018. - (5) Sur le profil « Retraite », les cotisations de l'employeur sont ventilées automatiquement en fonction de la durée résiduelle d'activité de chaque salarié (minimum de 70 % sur les fonds en euros, maximum de 15 % sur Fructifonds France Actions, et 15 % sur Fructifonds Profil 9), avec une sécurisation rapide de la part de l'épargne affectée sur les OPCVM et une garantie « plancher » en cas de décès avant la liquidation de la rente sur option de l'entreprise. Sur le profil « Retraite + », les cotisations de l'employeur sont ventilées automatiquement (minimum de 40 % sur les fonds en euros, maximum de 30 % sur Fructifonds France Actions, et 30 % sur Fructifonds Profil 9), avec une sécurisation plus lente de la part de l'épargne affectée sur les OPCVM et une garantie « plancher » en cas de décès avant la liquidation de la rente sur option de l'entreprise. - (6) La valeur des supports financiers en unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction des évolutions des marchés financiers, le risque de pertes financières est intégralement supporté par le client.

CONTRAT DE RETRAITE « MADELIN » ●

POUR VOUS AIDER À PRÉPARER UNE RENTE À VIE

Vous avez la possibilité de vous constituer une retraite complémentaire à celle servie par le régime d'assurance vieillesse de base obligatoire dans des conditions fiscales avantageuses⁽¹⁾, et de vous assurer ainsi des revenus à vie à compter de votre départ à la retraite.

FONCTIONNEMENT

Versements

- Vous choisissez le montant et la **périodicité** de vos versements.
- Vous avez ensuite la **possibilité de les faire évoluer** (dans une fourchette de 1 à 15), sous certaines conditions.

Disponibilité

- **Uniquement lors du départ en retraite sauf cas limitativement énumérés par la réglementation en vigueur** (voir page 34).
- La garantie du versement d'un revenu régulier **sous forme de rente viagère**.

AVANTAGES FISCAUX⁽¹⁾

- **Déductibilité des cotisations du bénéfice imposable** dans la limite annuelle la plus élevée des deux montants suivants :
 - **Plafond** : 10 % de la fraction du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale⁽²⁾ + 15 % de la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 et 8 PASS⁽²⁾, soit au maximum 73 504,20 € en 2018.
 - **Plancher** : 10 % du PASS⁽²⁾, soit 3 973,20 € en 2018.Ces limites sont réduites du montant de l'abondement éventuel versé sur le PERCO (ou PERCO-I).

Régime fiscal et social de la rente

- La rente viagère est imposée au titre des pensions de retraite et bénéficie de l'abattement de 10%. Elle est soumise à la CSG (6,6%), à la CRDS (0,5%) et à la CASA (0,3%).

BON À SAVOIR

- Votre conjoint collaborateur peut également profiter de ces avantages s'il cotise volontairement au régime obligatoire vieillesse des Travailleurs Non Salariés Non Agricoles et s'il participe à votre activité.
- Le conjoint collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole ou les membres de sa famille participant à l'exploitation bénéficient d'un plafond de déduction spécifique correspondant à un tiers du plafond de déduction applicable au TNSA.
- Le contrat de retraite Madelin Agricole présente l'intérêt de diminuer les charges sociales⁽¹⁾ de l'exploitant car les sommes déduites du bénéfice imposable ne sont pas réintégrées à l'assiette des cotisations sociales.
- Optimisez votre enveloppe fiscale avec la combinaison Madelin Retraite/PERCO.

La solution proposée par la Banque Populaire

Contrats de Retraite Fructi-Professionnel et Fructi-Agri

- une épargne retraite constituée à **votre rythme**,
- une **gestion financière adaptée à vos objectifs⁽³⁾** grâce à la sécurisation progressive de votre capital à l'approche de votre retraite, si vous optez pour la gestion automatisée⁽⁴⁾,
- le **fonds en euros pour une sécurité totale** des montants investis et un « effet de cliquet⁽⁵⁾ » avec les intérêts versés annuellement⁽⁵⁾,
- une **palette d'options de rentes variées**, adaptées à vos attentes.

Besoin d'améliorer votre protection sociale ? Les contrats de retraite Fructi-Professionnel et Fructi-Agri sont des contrats d'assurance vie multisupport présentant un risque de perte en capital. Ils sont assurés par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances. Pour en savoir plus sur le volet prévoyance et santé, contactez votre conseiller Banque Populaire et évoquez également avec lui les autres solutions de retraite à titre personnel.



(1) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. (2) Soit 39 732 € en 2018. (3) Investir sur des supports en unités de compte comporte des risques de pertes en capital. Parlez-en avec votre conseiller. - (4) La valeur des supports financiers en unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction des évolutions des marchés financiers, le risque de pertes financières est intégralement supporté par le client. (5) Les intérêts servis sont définitivement acquis.

INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE (IFC) ●

POUR OPTIMISER LA GESTION DES DÉPARTS EN RETRAITE

Les Indemnités de Fin de Carrière (IFC) 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 indemnités de fin de carrière, 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

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.

AVANTAGES FISCAUX⁽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 assujéti 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 la Banque Populaire

IFC Sélection Vie II

- 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⁾, les cotisations étant investies sur au maximum 5 supports financiers⁽⁵⁾ choisis parmi les 9 supports financiers en unités de compte, en contrepartie d'un risque de perte en capital, et le fonds en euros.

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. Ces fonds offrent des espérances de rendement liées à un profil de risque et donc à une durée recommandée de placement.

IFC Sélection Vie II est un contrat d'assurance vie multisupport. Il est assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des 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 39-1-5° 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.

ASSURANCE HOMME CLÉ •

POUR PROTÉGER L'ENTREPRISE DES RISQUES LIÉS À LA DISPARITION D'UN COLLABORATEUR ESSENTIEL

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

FONCTIONNEMENT

Entreprises concernées

Les entreprises, personnes morales ayant un objet commercial, **soumises à l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu dans la catégorie des BIC ou BA.**

L'assuré homme clé doit être âgé d'au moins 18 ans et de moins de 65 ans à l'adhésion. Il peut être un dirigeant salarié ou non salarié, ou collaborateur, cadre ou non cadre, **dont la disparition engendrerait une perte d'exploitation pour l'entreprise adhérente.**

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, au remplacement de l'homme clé (en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie).

AVANTAGES FISCAUX⁽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 réserve du respect des conditions suivantes :

- **le bénéficiaire du contrat d'assurance est obligatoirement l'entreprise**, la désignation étant irrévocable ;
- **l'assuré est un homme clé au sens de l'administration fiscale**, à savoir une personne jouant un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- **l'entreprise doit perdre définitivement la libre disposition des primes versées.**

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.

La solution proposée par la Banque Populaire

Fructi-Homme Clé

- **un dispositif modulable** : vous déterminez le montant du capital à garantir entre 50 000 € et 3 000 000 € selon vos besoins,

- **le choix entre deux versions** : «accident/maladie» ou «accident»,

- **un tarif préférentiel pour les non-fumeurs** dès lors que les capitaux assurés en version «accident / maladie» sont supérieurs ou égaux à 150 000 €.

Le contrat Fructi-Homme Clé est assuré par BPCE Vie et BPCE Prévoyance, entreprises régies par le Code des assurances.



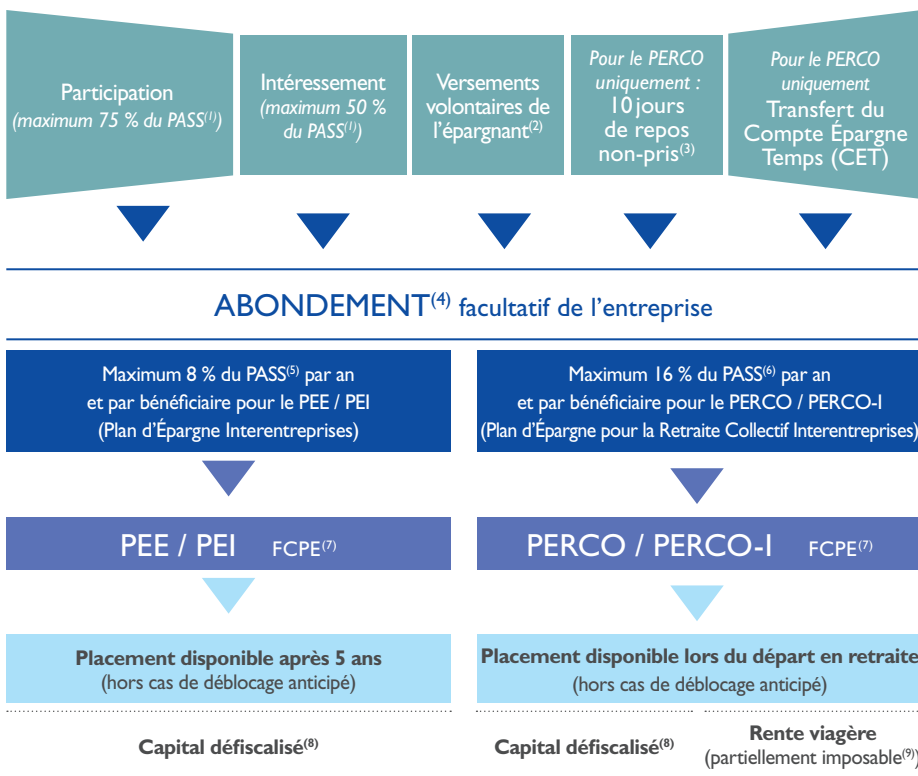
(1) Selon les conditions, limites ou exclusions des engagements contractuels en vigueur. - (2) Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur.



EN SAVOIR
PLUS

COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

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 PERCO/PERCO-I) présentées dans ce guide.



(1) Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) fixé à 39 732 € en 2018. - (2) Limités à 25 % de la rémunération annuelle brute pour le salarié et le conjoint collaborateur ou associé, 25 % du revenu professionnel imposable au titre de l'année précédente pour le dirigeant, 25 % du PASS pour le conjoint collaborateur ou associé non rémunéré au titre de l'année du versement. - (3) Seul un transfert de 10 jours par an permet à l'épargnant de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. Uniquement en l'absence de Compte Épargne-Temps dans l'entreprise. - (4) Maximum 300 % des versements des bénéficiaires. - (5) Soit 3 178,56 € en 2018. - (6) Soit 6 357,12 € en 2018. - (7) Les versements effectués dans le PEE/PEI et PERCO/PERCO-I sont investis dans des FCPE : Fonds Communs de Placement d'Entreprise. - (8) Hors prélèvements sociaux sur les plus-values de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018). - (9) Fiscalisé sur une fraction de la rente en fonction de l'âge du rentier, au moment de l'entrée en jouissance de la rente.

LE PLUS

DE LA BANQUE POPULAIRE

Pour vous faciliter l'information de vos salariés lors de la mise en place de votre dispositif d'épargne salariale, la Banque Populaire vous permet de créer une vidéo personnalisée aux modalités que vous aurez définies pour votre dispositif (exemples : type de plans et modalités d'abondement éventuelles).



Une fois cette vidéo créée, il vous suffira de faire suivre le lien à vos salariés. Ils découvriront ainsi de façon **simple et pédagogique** ce qu'est l'épargne salariale grâce à **Thomas, le conseiller virtuel**. Un livret d'épargne salariale au format PDF synthétisant les informations évoquées dans la vidéo pourra également être téléchargé et conservé par vos salariés.

Le bon réflexe

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

- Connectez-vous à tout moment sur le site qui vous est spécialement dédié : www.retraite-des-pros.banquepopulaire.fr. Vous y trouverez toutes les informations pour mieux comprendre, préparer et optimiser votre retraite.
- Venez également réaliser gratuitement en agence avec votre conseiller Banque Populaire un **bilan personnalisé sur les solutions d'épargne et de retraite** qui peuvent vous être proposées à titre professionnel.

BON À SAVOIR

- **Pour en savoir plus sur les dispositifs d'épargne salariale**, retrouvez dès à présent Thomas sur le site Internet www.simplecommelepargnesalariale.com.
- **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.
Rendez-vous sur www.interepargne.natixis.fr
rubrique « Salariés et Épargnants »
> « Nos outils et services »
> « Nos outils »

TABLEAU COMPARATIF

COMPLEMENT DE REVENU / DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

	Complément de revenu	Abondement PEE/PEI
Montant brut versé par l'entreprise	2 500 €	2 500 €
Charges patronales (hypothèse 50 %)	+ 1 250 €	exonéré ⁽³⁾
Contribution « forfait social » de 20 % ⁽⁴⁾	N.A. ⁽⁵⁾	+ 500 €
Coût réel entreprise⁽⁶⁾	3 750 €	3 000 €
Montant brut perçu par le bénéficiaire	2 500 €	2 500 €
Charges salariales (hypothèse : 13,75 %)	- 344 €	exonéré
CSG-CRDS (9,7 % du versement brut)	- 238 € ⁽⁷⁾	- 243 € ⁽⁸⁾
Impôt sur le revenu (base IR à 14 % après abattement de 10 %)	- 242 €	exonéré
Montant net d'impôt perçu par le bénéficiaire	1 676 € soit 44% du coût réel pour l'entreprise	2 257 € soit 75% 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 Banque Populaire. Il réalisera avec vous un diagnostic personnalisé pour optimiser votre épargne et votre retraite dans un contexte professionnel.

Abondement PERCO/PERCO-I	Intéressement ⁽¹⁾ placé dans un PES ⁽²⁾ sans abondement	Intéressement versé ⁽¹⁾
2 500 €	2 500 €	2 500 €
exonéré ⁽³⁾	exonéré ⁽³⁾	exonéré ⁽³⁾
+ 400 €	+ 200 €	+ 200 €
2 900 €	2 700 €	2 700 €
2 500 €	2 500 €	2 500 €
exonéré	exonéré	exonéré
- 243 € ⁽⁸⁾	- 243 € ⁽⁸⁾	- 243 € ⁽⁹⁾
exonéré	exonéré	- 284 €
2 257 € soit 77 % du coût réel pour l'entreprise	2 257 € soit 83 % du coût réel pour l'entreprise	1 973 € soit 71 % du coût réel pour l'entreprise

Important : ce tableau est établi sous réserve d'évolutions de la réglementation en vigueur au 01/01/2018. 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.

(1) Hypothèse pour une entreprise concluant pour la première fois un accord d'intéressement au 1/01/2018. - (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) Forfait social de 20 %, qui suite à la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut également être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation, en cas de premier accord ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord. 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). - (5) Non applicable. - (6) Hors frais de gestion et d'envoi. - (7) 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) de 98,25 % du versement brut (uniquement pour les personnes relevant du régime de la Sécurité sociale). - (8) 8 % 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 9 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PEE (ou PEL) est bloquée 5 ans sauf dans les 9 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 de l'épargnant ou conclusion d'un PACS** ;
- **naissance ou adoption** du 3^e enfant et suivants ;
- **création ou reprise d'une entreprise** par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire au PACS ;
- **divorce, séparation ou dissolution du PACS**, avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'épargnant ;
- **invalidité⁽¹⁾** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS ;
- **décès** de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire au PACS ;
- **rupture du contrat de travail** ou du mandat social ou cessation de l'activité d'entrepreneur individuel ou perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- **surendettement de l'épargnant, sur demande adressée par le président de la commission de surendettement ou par un juge.**

PERCO (PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF)

LES 5 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PERCO (ou PERCO-I) est bloquée jusqu'à la retraite sauf dans les 5 cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation :

- **acquisition, construction ou remise en état suite à une catastrophe naturelle** de la résidence principale ;
- **expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant** ;
- **invalidité⁽¹⁾** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS ;
- **décès** de l'épargnant ou de son conjoint ou de son partenaire au PACS ;
- **surendettement de l'épargnant, sur demande adressée par le président de la commission de surendettement ou par un juge.**

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISES ET CONTRAT DE RETRAITE « MADELIN »

LES 5 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Disponibilité du capital uniquement lors du départ en retraite sauf cas limitativement énumérés par la réglementation en vigueur prévue par l'article L. 132-23 du Code des Assurances :

- **expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage accordés consécutivement à une perte involontaire d'emploi⁽²⁾** ;
- **cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire** ;
- **invalidité de l'assuré** (ou du salarié pour le Plan d'Épargne Retraite Entreprises) correspondant au classement dans les deuxième ou troisième catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ;
- **décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité** ;
- **situation de surendettement de l'assuré** définie à l'article L. 330-1 du Code de la Consommation.

(1) Cette invalidité s'apprécie au regard des 2^e et 3^e catégories de l'article L.341-4CSS, ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. (2) Ou le fait pour un assuré qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance, et qui 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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 9,9 % (au 1^{er} janvier 2018) sur les revenus du capital. 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. Son taux est de 20 % mais avec la loi du 6 août 2015 dite loi Macron, le forfait social peut être réduit à 16% sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCO sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 7% de titres éligibles au PEA-PME. Depuis le 1^{er} janvier 2016, il peut être réduit au taux de 8 % pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés sur les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation en cas de premier accord, ou de nouvel accord conclu après 5 ans sans accord.

PEI/PERCO-I : Ce sont des PEE et PERCO 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/PERCO, les entreprises qui souscrivent à un PEI/PERCO-I 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.

OPTIMISER LA POLITIQUE SOCIALE ET FISCALE DE VOTRE ENTREPRISE

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

NATIXIS INTERÉPARGNE

Leader* de la tenue de comptes d'épargne salariale en France, avec près de 3 millions de comptes individuels et d'épargne retraite gérés.

BPCE VIE ET BPCE PRÉVOYANCE

Compagnies d'assurance proposant une gamme complète de produits d'épargne retraite et de prévoyance.

NATIXIS INTERTITRES

Acteur du secteur bancaire diffusant une large gamme de titres de services réglementés.

* Source AFG au 31/12/2017.

BPCE VIE

Société anonyme au capital de 161 469 776 euros – 349 004 341 RCS Paris

BPCE PRÉVOYANCE

Société anonyme au capital de 13 042 257,50 euros - 352 259 717 RCS Paris

Entreprises régies par le code des assurances.

Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - 61, rue Taitbout - 75436 Paris cedex 09

NATIXIS INTERÉPARGNE

Société anonyme au capital de 8 890 784 euros - 692 012 669 RCS Paris

www.interepargne.natixis.com

NATIXIS INTERTITRES

Société anonyme au capital de 380 800 euros - 718 503 386 RCS Paris

www.intertitres.natixis.com

Sièges sociaux : 30, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris



BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 155 742 320 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - RCS Paris n° 493 455 042 - BPCE intermédiaire en assurance inscrit à l'ORIAS sous le numéro 08 045 100 - Réf. : GDECCD001/0318 - Création : Natixis Interepargne - © Crédits photos : Digital Vision / Getty Images • michaeljung - nmedia - Jack Frog - Danga - Goodluz - Elenamiv / Shutterstock - Document à caractère publicitaire et non contractuel.

