

Janvier 2019

Le cadre fiscal et social de l'épargne salariale pour l'entreprise

France métropolitaine,
Départements et Régions d'Outre-Mer



Les versements de l'entreprise

Type de versement	Cotisations sociales et autres taxes	Bénéfices imposables
Participation Intéressement Abondement	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de charges patronales cotisations sociales et de taxes et participations sur les salaires⁽¹⁾. • Application du forfait social • CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire (taux global de 9,7%) : <ul style="list-style-type: none"> - précomptées par l'entreprise pour les salariés, - non prélevées sur les montants perçus par les TNS, à charge pour ceux ci de reverser les contributions à leur organisme de recouvrement (RSI,MSA). 	Déduction des sommes versées de l'assiette du calcul des bénéfices imposables à l'IS ou à L'IR (BIC, BNC, BA) (sous certaines conditions ⁽²⁾)

(1)sauf taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties (CGI art.231, 1,al. 1^{er}). - (2) Pour l'exploitant individuel, l'associé d'une société de personnes ou assimilée n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'IS, le conjoint collaborateur ou associé, l'intéressement est déductible de l'impôt si le bénéficiaire affecte l'intéressement sur le plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).

À noter

La Provision pour Investissement :

Seules les Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (SCOP) ont la faculté de déduire de leur résultat imposable une provision pour investissement égale, sous respect de certaines conditions, aux sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours du même exercice et admises en déduction des bénéfices imposables.

Taux forfait social au 1 ^{er} janvier 2019		Entreprise - 50 salariés	De 50 à 250 salariés	+ 250 salariés	
Participation	Règlement	0 %	20 %		
	Investissement ⁽³⁾		16 ⁽⁴⁾ ou 20 %		
Intéressement	Règlement		0 %	20 %	
	Investissement			16 ⁽⁴⁾ ou 20 %	
Abondement	investi en titres de l'entreprise (dont FCPE) / PEE		10 %		
	Autres investissements		16 ⁽⁴⁾ ou 20 %		

(3) 8 % pour la RSP dans les sociétés coopératives de production (SCOP) si investie en CCB et/ou parts sociales.

(4) Versements sur un PERCO de sommes affectées par défaut vers le mode de gestion pilotée prévue par le code du travail et affectées à l'acquisition d'un portefeuille comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME-ETI.

Le projet de loi PACTE adopté en 1^{re} lecture par le Sénat le 12 janvier 2019 prévoit la suppression de ces 2 taux dérogatoires (les taux de 8 et 16 % seraient remplacés par le taux de 10%).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, pour favoriser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, le forfait social est supprimé dans les entreprises de moins de 250 salariés pour l'intéressement et dans les entreprises de moins de 50 salariés pour les sommes issues de l'intéressement, la participation et l'abondement.

Le Ministère du travail a publié en février 2019 un « [questions-réponses-la-suppression-du-forfait-social](#) » pour répondre aux questions des entreprises.

Plafonds 2019

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) 2019 : 40 524 €

Plafond individuel d'attribution de la participation : 75 % du PASS soit 30 393 €

Plafond individuel d'attribution de l'intéressement : 50 % du PASS soit 20 262 €

Plafond légal d'abondement par an et par salarié : 300% de ses versements et

- pour le PEE/PEG/PEI : 8 % du PASS soit 3 241,92 €

- en cas d'abondement majoré (majoration de 80 %) : 5 835,46 €

- pour le PERCO : 16 % du PASS soit 6 483,84 €

- abondement d'amorçage et périodique du PERCO 2 % du PASS soit 810,48 €

Plafond légal des versements volontaires dans les PES :

25 % de la rémunération annuelle brute (salariés) ou 25 % du PASS soit 10 131 € (conjoint collaborateur ou associé, salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de référence)

2

Date limite de versement et taux d'intérêt

Les primes de participation et d'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Cette disposition issue de la loi Macron s'applique aux sommes versées au titre des exercices clos à compter du 8 août 2015.

À compter du 1^{er} jour du 6^e mois, des intérêts de retard seront dus, à hauteur de 1,33 % du TMOP.

Le Taux Moyen de Rendement des Obligations des sociétés Privées du 1^{er} semestre 2018 est paru au Journal Officiel du 29 juillet 2018. Il s'élève à 1,04 %.

À compter du 30 juillet 2018, il convient donc d'appliquer les taux suivants :

Intérêt de retard RSP et INT (1,33 x TMOP) : 1,38 %

Intérêts CCB : au minimum 1,38 %

Intérêt CCB en l'absence d'accord (régime d'autorité – 1,33 x TMOP) : 1,38 %

Intérêt de retard suite à rectification fiscale : 1,04%

Les passerelles temps - PERCO

Transfert de jours CET ou versement de jours de repos non pris dans le PERCO

	Passerelle CET/PERCO	Jours de congés non pris/PERCO
Jours Transférables	<p>Les droits CET qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectés sur un PERCO et sont exonérés d'IR dans la limite d'un plafond de 10 jours/an :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jours concernés : Tout type sous réserve que l'accord CET le prévoit et sous les réserves suivantes: <ul style="list-style-type: none"> - A l'exception des congés payés qui n'excèdent pas 30 jours ouvrables <p>Les droits issus d'un CET correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectés sur un PERCO : ils sont assimilés à un abondement au PERCO.</p>	<p>En l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise, les jours de congés non pris peuvent être affectés sur un PERCO dans la limite de 10 jours par an et par salarié⁽⁵⁾ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jours concernés : tout types, sous les réserves suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - À l'exception des congés payés qui n'excèdent pas 24 jours ouvrables
Ces jours entrent-ils dans le plafond de versement ?	Non, les droits versés dans le PERCO ne rentrent pas dans le plafond de versement du quart de la rémunération brute annuelle (Article L3332-10 code du travail).	

Régime social et fiscal des Passerelles-Temps / PERCO

Type versement	Employeur	Salarié	Plafond Annuel
Jours de repos non pris	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations de sécurité sociale (art. L242.4.3 CSS) • Soumis aux autres cotisations patronales • Exonération de forfait social 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations de sécurité sociale • Soumis aux autres cotisations salariales • Exonération d'impôt sur le revenu (b du 18° de l'article 81 CGI) • Soumis CSG/CRDS (assiette 98,25% après réduction frais professionnels) 	10 Jours
Droits inscrits à un CET			
Droits CET issus abondement en temps ou en argent	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations de sécurité sociale • Exonération de taxes et participations sur les salaires (hors taxes sur les salaires) • Soumis au forfait social • Déduction du bénéfice imposable 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de cotisations de sécurité sociale • Soumis à CSG/CRDS (pas de réduction pour frais professionnels) • Exonération d'impôt sur le revenu 	Plafond commun abondement au PERCO (16% du PASS)

(5) Depuis le 8 août 2015, d'après la Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « Loi Macron ».

La fiscalité des actions gratuites

La Fiscalité des attributions d'actions gratuites (attribuées dans les conditions prévues aux articles L.225-197-1 et suivants du Code de commerce) est applicable aux titres détenus par le biais des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

La Loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, simplifie les modalités d'attribution et d'imposition des actions gratuites. Le nouveau dispositif ne s'applique qu'aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire postérieure au 7 août 2015.

Les modalités d'application sont précisées par l'administration fiscale dans l'instruction BOI-RSA-ES-20-20-20170724.

Le régime des actions gratuites a été aménagé par les deux dernières lois de finances :

- la loi de finances pour 2017
- et loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 .

L'article L3332-14 CT permet aux bénéficiaires d'actions gratuites de les verser sur leur PEE à l'issue de la période d'acquisition (sous certaines conditions⁽⁶⁾). Pour l'entreprise, les règles fiscales et sociales applicables sont les mêmes hors ou dans le cadre d'un PEE.

Charges liées à l'attribution d'actions gratuites	Déductibles des résultats de l'entreprise.
Déduction fiscale en cas d'émission d'actions nouvelles	Déductibilité (de l'assiette de l'impôt sur les sociétés) de la décote consentie aux salariés sur le prix d'émission, sous deux conditions : <ul style="list-style-type: none"> • l'attribution profite à l'ensemble des salariés, • la répartition des actions est uniforme pour l'ensemble des bénéficiaires, proportionnelle au salaire, proportionnelle au temps de présence, ou combine ces critères.
Cotisations de Sécurité sociale sur le gain d'acquisition (Art. 242-1 du code de la Sécurité sociale)	Exonération, sous réserve que l'employeur notifie à son organisme de recouvrement (URSSAF) l'identité des bénéficiaires au cours de l'année civile précédente, le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun.
Contribution sociale patronale assise sur la valeur des actions gratuites (Art. L137.13 du code de la sécurité sociale)	<p>Contribution au taux de 30 % pour les attributions effectuées à compter du 11 juillet 2012 exigibilité le mois suivant la date d'attribution des actions</p> <p>Contribution au taux de 20 % pour les attributions à compter du 8 août 2015 au 30 décembre 2016 exigibilité le mois suivant la date d'acquisition</p> <p>30 % pour les attributions autorisées à compter du 31 décembre 2016 exigibilité le mois suivant la date d'acquisition</p> <p>Exonération pour certaines PME (moins de 250 personnes, CA annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 milliards d'euros)</p> <p>20% pour les actions gratuites dont l'attribution est autorisée par une décision de l'AGE postérieure au 30 décembre 2017</p>

(6) Le versement d'actions gratuites sur un PEE n'est autorisé que si ces actions ont été attribuées gratuitement à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

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

La répartition des actions gratuites entre les salariés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise.

À défaut d'accord, c'est-à-dire en cas d'échec des négociations, la répartition doit faire l'objet d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise.

4

Les cotisations de droit commun⁽⁷⁾

Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie ⁽⁸⁾ , maternité, invalidité, décès et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales ⁽⁹⁾	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Le taux accident du travail vous est notifié par la Carsat			
Contribution sociale généralisée (CSG)	sur 98,25 % du salaire brut ⁽¹⁰⁾			
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25 % du salaire brut ⁽¹⁰⁾	
CSG non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %		
Fnal (20 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 20 salariés)			0,10 %	
Versement transport	Taux VT			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS ⁽¹¹⁾	0,15 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Forfait social ⁽¹²⁾	20 %			

(7) Source Urssaf au 1^{er} janvier 2019

(8) Dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, le taux de la cotisation salariale maladie supplémentaire est fixé à 1,50 %.

(9) Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an.

Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

(10) Abattement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019, non applicable à la participation, l'intéressement et l'abondement.

(11) Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

(12) Le taux de forfait social est fixé à 8 % notamment pour :

- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprise de 11 salariés et plus) ;
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives et participatives de 50 salariés et plus.

Les obligations déclaratives de l'entreprise

La déclaration sociale nominative (DSN)⁽¹³⁾ remplace la déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U) au 1^{er} janvier 2019 pour la plupart des entreprises. Un certain nombre d'employeurs continue néanmoins à relever de la DADS-U. La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée (à partir du logiciel de paie) des données issues de la paie.

Les obligations déclaratives

• Déclarations fiscales

La DSN permet d'effectuer la déclaration fiscale des traitements, émoluments, salaires ou rétributions imposables que l'employeur doit transmettre à l'administration fiscale⁽¹⁴⁾.

Ces données sont reproduites dans la déclaration pré-remplie des revenus.

Le régime fiscal des sommes attribuées aux bénéficiaires est différent selon qu'elles sont versées immédiatement ou bloquées.

Les sommes réglées aux bénéficiaires au titre de la participation et de l'intéressement sont imposables à l'impôt sur le revenu selon les règles des traitements et salaires.

Il en va de même pour les intérêts éventuellement perçus en cas de versement tardif.

Le salaire imposable est un salaire net, c'est-à-dire après déduction des cotisations sociales obligatoires, exception faite des contributions non déductibles (CSG en partie et CRDS dans son intégralité).

Conformément au I de l'article 154 quinquies du code général des impôts (CGI), la CSG due notamment au titre des revenus d'activité salariée qui est calculée au taux de 7,5%, est déductible à hauteur de 5,1 % points pour la détermination du montant net imposable du revenu au titre duquel elle a été acquittée.

Les sommes placées en plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Point sur l'application du PAS sur les sommes versées au titre de la participation / intéressement.

Sommes réglées en 2018, année de transition

Les revenus exceptionnels (participation, intéressement) ainsi que les autres revenus exclus (plus-values, intérêts, dividendes, les gains sur les stocks options ou les actions gratuites) resteront imposés en 2019, selon les modalités habituelles.

L'impôt ne sera pas effacé par le Crédit Impôt Modernisation Recouvrement (CIMR) applicable aux salaires.

Le contribuable aura une action à mener pour isoler les revenus exceptionnels de type salaires, en rubriques 1AX, 1BX.

Les revenus exceptionnels ne devront pas être soustraits du montant global de revenus pré-rempli (1AJ).

Une fiche d'explication spécifique sera disponible sur impots.gouv.fr au moment de la campagne déclarative du printemps 2019.

Sommes réglées en 2019 : deux cas de figures peuvent se présenter en pratique

- Lorsque les revenus imposables à l'Impôt sur le Revenu et versés au titre de l'intéressement / participation sont versés par l'employeur :

L'employeur déclarera ces revenus et assurera le prélèvement au taux personnalisé de l'utilisateur (sauf cas particulier dont l'option pour la non-transmission du taux personnalisé et l'application corrélative de la grille de taux non personnalisés) via la DSN au même titre que pour les autres revenus salariaux.

- Lorsque ces revenus sont versés par l'établissement financier par délégation de l'employeur :

L'employeur déclarera ces revenus et assurera le prélèvement selon des modalités à préciser concernant notamment les échanges d'informations avec l'établissement financier. La non-application par l'employeur du prélèvement à la source sur ces revenus soumis à l'impôt, uniquement en cas de versement de ces revenus par l'établissement financier, n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour l'année 2019. (Source base de connaissances DSN Info.fr fiche 1852).

À noter

La mise en place de la réforme impose que le revenu considéré soit versé net de prélèvement à la source ce qui exclue la possibilité de faire porter le prélèvement à la source correspondant à la participation et l'intéressement imposable versé par le prestataire sur le salaire versé par l'employeur

En cas de non application du PAS, le montant de l'impôt correspondant sera régularisé suite au dépôt de sa déclaration de revenus par le bénéficiaire.

• Déclarations sociales :

Les contributions sociales sont également à déclarer en DSN pour règlement aux Urssaf ou à la MSA.

Concernant le paiement, les entreprises gardent le choix de la manière dont elles règlent ce qu'elles doivent : soit dans la DSN (téléversement) soit par les autres moyens admis par ces organismes.

- **La CSG et la CRDS sur les revenus d'activités applicables à la participation et l'intéressement sont des contributions à charge des bénéficiaires mais précomptées sur les sommes versées par l'employeur.**
- **Le forfait social est une contribution versée par l'employeur. Elle est prélevée sur les rémunérations ou gains non soumis aux cotisations et contributions sociales, mais assujettis à la CSG.**

Cas particulier de l'abondement :

L'abondement doit être investi net de CSG/CRDS dans le plan d'épargne conformément à l'article L136-2 du code de la sécurité sociale.

Aucune obligation réglementaire n'imposant un support déclaratif pour l'abondement de l'entreprise, la CSG. Afférente à l'abondement peut figurer soit sur le bulletin de paie, soit sur une fiche distincte du bulletin de paie, elle doit toujours figurer sur l'un ou l'autre de ces documents.

Il n'existe aucune obligation de prélever la CSG/CRDS afférente à l'abondement sur la paie, l'entreprise doit donc continuer à la précompter directement sur l'abondement brut (versement net de l'abondement au plan d'épargne).

(13) <https://www.net-entreprises.fr/> ; <http://www.dsn-info.fr>

(14) L'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, permet aux employeurs de personnel salarié et assimilé d'accomplir, par le vecteur de la déclaration sociale nominative (DSN), la déclaration prévue à l'article 87 du code général des impôts (CGI) et dont le contenu est fixé à l'article 39 de l'annexe III au code précité.