

2023

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



Sommaire :

1. Versements de l'entreprise	p. 3
1.1 Types de versements.....	p. 4
1.2 Focus sur le forfait social.....	p. 4
2. Plafonds d'exonération	p. 5
3. Seuils d'effectif des entreprises	p. 6
4. Date limite de versement et taux d'intérêts	p. 6
5. Passerelles temps - PERCO, PER d'Entreprise	p. 7
6. Fiscalité des actions gratuites	p. 8
7. La Passerelle Stock-options PEE	p. 9
8. Obligations déclaratives	p. 10
8.1 Participation et Intéressement.....	p. 11
8.2 Épargne retraite PER.....	p. 11
8.2.1 Versements volontaires déductibles.....	p. 11
8.2.2 Retraits en capital.....	p. 11
8.3 Actions gratuites.....	p. 11
9. Cotisations de droit commun	p. 12



Ce document est fourni à titre d'information, il ne constitue pas la base d'un contrat ou d'un engagement de quelque nature que ce soit, la réglementation fiscale pouvant évoluer à tout moment. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont susceptibles d'être partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir de valeur contractuelle.

Ce guide intègre les principales évolutions réglementaires qui, en raison de leur complexité, donneront lieu à des précisions complémentaires de la part de l'administration fiscale dans les mois à venir.

1

Versements de l'entreprise

1.1 Types de versements

Type de versement	Régime social	Régime fiscal
Participation Intéressement Abondement	<ul style="list-style-type: none"> Exonération des cotisations sociales Application du forfait social (voir 1.2) CSG/CRDS à charge des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération de taxes (apprentissage) et participations (formation continue, construction) Application de la taxe sur les salaires⁽¹⁾ Déduction des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu⁽²⁾.
Versements obligatoires (PERO)	<ul style="list-style-type: none"> Exonération des cotisations sociales de la part patronale dans la limite de 5 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 5 PASS⁽³⁾⁽⁴⁾ Application du forfait social sur la partie exonérée de cotisation sociale (20 % réduit à 16 % sous condition)(voir 1.2) CSG/CRDS à charge des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> Déduction des bases imposables de l'impôt sur les sociétés de la part patronale des versements obligatoires Exonération d'IR pour le bénéficiaire dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 8 PASS (3) (part patronale non imposable, la part salariale est déductible du salaire)

Remarque : La CSG/CRDS à la charge des bénéficiaires salariés (9,7 %) sont précomptées par les entreprises. Les Travailleurs Non Salariés (TNS) doivent quant à eux reverser les contributions directement à leur organismes de recouvrement (Urssaf, MSA) ces contributions ne sont pas précomptées dans ce cas particulier.

À noter :

Pour les épargnants, les versements obligatoires (part patronale et salarié) sont exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'à hauteur de 8 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 8 PASS. La part patronale est non imposable et la part salariale est déductible du salaire imposable.

Cette limite est réduite, le cas échéant :

- des sommes issues d'un CET correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur ;
- de l'abondement PER / PERCO de l'employeur.

En cas de dépassement de cette limite, les conséquences sont les suivantes :

- la part patronale des cotisations excédentaires constitue un complément de salaire imposable ajoutée à la rémunération brute du salarié par l'employeur ;
- la part salariale des cotisations excédentaires n'est pas déductible de la rémunération brute de l'épargnant et sera donc considérée comme du salaire.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-retraites/les-contributions-patronales-de/la-limite-de-l'exoneration-social.html>

(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 et dans la limite prévue par le code du travail art. L.3315-3. - (3) Art. 83, ou PER Obligatoire. - (4) Articles L. 242-1 et D.242-1 CSS

1.2 Focus sur le forfait social

Contribution à la charge de l'employeur, le forfait social s'applique aux revenus d'activité assujettis à la CSG et exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Taux forfait social au 1 ^{er} janvier 2023 ⁽¹⁾		Entreprise – 50 salariés	De 50 à 249 salariés	250 salariés et +	
Participation	Règlement	0 %	20 %		
	Investissement ⁽²⁾		16 ⁽³⁾ ou 20 %		
Intéressement	Règlement		0 %	20 %	16 ⁽³⁾ ou 20 %
	Investissement			0 %	
Abondement	Sur un fonds d'actionnariat salarié ⁽⁴⁾		0 ou 10 %		
	Autres investissements		16 ⁽³⁾ ou 20 %		

À la suite de la publication au JO de la Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 exonérant ou réduisant le forfait social, le Ministère du travail a publié le 14 janvier 2019 un « **Questions/réponses** » consultable à l'aide du lien ci-dessous :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/questions-reponses-la-suppression-du-forfait-social>

FORFAIT SOCIAL ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

Pour les années 2021, 2022 et 2023⁽⁵⁾, l'abondement de l'employeur est exonéré de forfait social lorsqu'il complète les versements volontaires des salariés sur les plans d'épargne, en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le forfait social au taux de 10 % est également applicable au versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée, lorsqu'il respecte les conditions suivantes :

- le versement unilatéral de l'employeur bénéficie à l'ensemble des adhérents au plan ;
- le montant annuel total de ce versement n'excède pas 2 % du PASS.

Ce versement unilatéral de l'employeur est pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement global (versement unilatéral et abondement complétant le versement du salarié) de 8 % du Pass majoré de 80 %.

(1) Articles L 137-15 et L 137-16 du code de la sécurité sociale.

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

(3) Le forfait social est à 16 % pour les PERCO et PER d'Entreprise prévoyant une gestion pilotée par défaut investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME. Les PERCO existants disposaient d'un délai de mise en conformité jusqu'au 1^{er} octobre 2022 (passage de 7 % à 10 % de titres éligibles au PEA-PME). Le forfait social au taux minoré de 16 % continue à bénéficier aux anciens PERCO à compter du 1^{er} octobre 2022, dès lors que le pourcentage de titres PEA/PME dans l'allocation est au moins égal à 10 %.

(4) Investissement en actions ou parts de FCPE relevant de l'article L.214-165 du code monétaire et financier du salarié. FCPE investi en actions ou certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation.

(5) Loi de finances pour 2023 (Article 107).

2

Plafonds d'exonération

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale 2023 : Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) est fixé à 43 992 € en 2023, et le plafond mensuel à 3 666 €, soit une augmentation de 6,9 % par rapport au niveau de 2022.

Le PASS est utilisé pour le calcul de plafonds en épargne salariale et retraite pour les limites de déduction (PER).

Plafond global de l'intéressement : le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts.

Plafond individuel de l'intéressement : 75 % du PASS soit 32 994 €

Plafond individuel de la participation : 75 % du PASS soit 32 994 €

Plafond de salaire pris en compte pour la répartition de la participation proportionnelle au salaire : 3 PASS soit 131 976 €

Plafonds légaux d'abondement par année civile et par salarié :

- PEE : 8 % du PASS soit 3 519,36 €
- PERCO/PER Collectif : 16 % du PASS soit 7 038,72 €
- abondement d'amorçage et périodique du PERCO/PER Collectif : 2 % du PASS soit 879,94 €

Actionnariat salarié via des FCPE ou via l'achat de titres en direct :

- plafond d'abondement PEE majoré de 80 % des versements du bénéficiaire consacré à l'acquisition de titres de l'entreprise soit 6 334,84 €
- plafond abondement unilatéral de 2 % du PASS (879,84 €) pris en compte pour le respect du plafond de 8 % du PASS même en l'absence de versement initial du salarié sur le modèle de l'abondement unilatéral au sein du PERCO et PER Collectif.

Plafond de déduction épargne retraite :

- Le plafond applicable aux versements volontaires déductibles du revenu brut global (article 163 quater vices) : 10 % des revenus d'activité de l'année 2022 dans la limite de 8 fois le PASS (montant maximum : 32 909 €) ou à 10 % du PASS si ce montant est plus élevé (montant minimum : 4 114 €). Ce plafond sera diminué des versements exonérés affectés à l'épargne retraite d'entreprise. le calcul de l'enveloppe fiscale épargne retraite est détaillé dans le guide «épargnant»

À savoir :

Le plafond de la Sécurité sociale était resté stable en 2020, 2021 et 2022 à 41 136 € en valeur annuelle et 3 428 € en valeur mensuelle.

(1) [Arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023](#)

3

Seuils d'effectif des entreprises

Depuis le 1^{er} janvier 2020, date d'entrée en vigueur des modifications issues de la loi PACTE, les trois seuils principaux d'effectifs des entreprises sont les suivants : 11, 50 et 250 salariés.

Un mode de calcul des effectifs harmonisé

Le mode de calcul de l'effectif est harmonisé sur celui du code de la sécurité sociale (Article L130-1).

Le mandataire social n'est pas pris en compte dans le calcul des effectifs, quel que soit le statut de l'entreprise.

De même, le conjoint collaborateur ou le conjoint associé ne sont pas non plus pris en compte dans le calcul des effectifs alors que le conjoint ayant un statut salarié, est intégré pour le décompte de l'effectif entreprise.

Les obligations liées à un seuil s'appliquent après le dépassement de ce seuil pendant 5 années consécutives.

Les obligations seront effectives uniquement lorsque le seuil sera franchi pendant 5 années civiles consécutives. Si l'effectif de l'entreprise diminue et revient à un niveau inférieur au seuil, le seuil devra à nouveau être atteint durant cinq années consécutives pour générer l'obligation.

Le franchissement du seuil de 1 salarié n'est pas concerné par ce mécanisme.

L'assujettissement à la participation

Afin de déterminer si l'effectif de 50 salariés est atteint, il convient de considérer que :

- Les effectifs à prendre en compte pour le franchissement du seuil ne sont plus calculés selon les règles définies aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail, mais selon celles prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.
- L'entreprise sera assujettie non plus à partir du moment où elle a franchi le seuil de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices (ancien article L. 3322-2 du code du travail), mais à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles après le franchissement du seuil de 50 salariés. Source instruction interministérielle :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_interministerielle_epargne_salariale_19122019.pdf

4

Date limite de versement et intérêts de retard

Intérêts liés au versement tardif de la participation et/ou de l'intéressement : 1,33 x TMOP (Art D 3324-25 CT)

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.

À compter du 6^e mois, un intérêt de retard égal à 1,33 fois le TMOP est dû par l'entreprise.

Intérêts de retard à la suite d'une rectification fiscale : TMOP (Art. D. 3324-40 CT)

Le complément de participation est majoré d'un intérêt dont le taux est égal au TMOP et qui court à partir du premier jour du sixième mois de l'exercice qui suit celui au titre duquel les rectifications ont été opérées.

Autre affectation possible du TMOP : les comptes courants bloqués (CCB) dans l'entreprise sont rémunérés à un taux déterminé par l'accord qui ne peut être inférieur au TMOP.

Le Taux Moyen de Rendement des Obligations des sociétés Privées (TMOP) paru le 5 août 2022 pour le premier semestre 2022 est de 1,325 %.

Lorsque le Taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées constaté est négatif, la Direction Générale du Trésor recommande de retenir pour son application un taux nul.

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2018/07/27/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privées-tmo>

Passerelles temps – PERCO, PER d'Entreprise⁽¹⁾

Transfert de jours CET ou versement de jours de repos non pris

	Droits CET	Jours de congés non pris (en l'absence de CET)
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 ou un PER d'Entreprise et sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours/an :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jours concernés : jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du Code du travail, sous réserve que l'accord CET le prévoit. <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 ou un PER d'Entreprise: ils sont assimilés à un abondement au PERCO ou au PER d'Entreprise.</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 ou un PER d'Entreprise dans la limite de 10 jours par an et par salarié⁽⁵⁾ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jours concernés : tout type 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 ⁽⁶⁾ ne rentrent pas dans le plafond de versement du quart de la rémunération brute annuelle (Article L3332-10 code du travail).	

À savoir :

Lorsque le salarié utilise sous forme de congé les jours placés sur le CET ou en demande la monétisation, la somme versée par l'employeur est soumise à cotisations, autrement dit ce n'est pas au moment où elles alimentent le CET que les sommes sont soumises à charges sociales mais au moment où elles sont utilisées.

Régime fiscal et social de sommes versées dans le plan

Type alimentation	Employeur	Salarié	Plafond Annuel ⁽²⁾
Droits CET	<p>Exonération des cotisations de sécurité sociale suivantes : maladie, invalidité, vieillesse, veuvage, maternité, paternité, et allocations familiales⁽³⁾</p> <p>Soumis aux autres cotisations patronales</p> <p>Exonération de forfait social</p>	<p>Exonération des cotisations de sécurité sociale⁽³⁾</p> <p>Soumis aux autres cotisations salariales</p> <p>Exonération d'impôt sur le revenu⁽⁵⁾</p> <p>Soumis CSG/CRDS (assiette 98,25 % réduction frais professionnels)</p>	10 Jours
Jours de repos non pris	<p>Soumis au forfait social</p> <p>Exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociales⁽⁴⁾</p> <p>Déduction du bénéfice</p>	<p>Exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale⁽⁴⁾</p> <p>Soumis à CSG/CRDS (sur 100 %)</p> <p>Exonération d'impôt sur le revenu⁽⁵⁾</p>	Plafond commun abondement au PERCO ou au PER d'entreprise (16 % du PASS)

À savoir :

Les sommes qui entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont soumises à cotisations de retraite complémentaire, quand bien même elles bénéficient d'une exonération des cotisations de sécurité sociale : c'est le cas par exemple des sommes issues d'un CET, versées sur un PERCO, ou un PER d'entreprise, et qui ne correspondent pas à un abondement employeur.

(1) PER Collectif et PER Obligatoire.

(2) Non application de la règle du plafond de versement volontaire de 25 % de la rémunération au PER Collectif (art. L3332-10 CT).

(3) Articles L3152-4 CT et L 242-4-3 du CSS modifiés par Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 - art. 7.

(4) Article L.242-1 du CSS.

(5) 18° de l'article 81 CGI, 83 CGI.

(6) Le plafond de versement ne s'applique pas au PER Collectif

Fiscalité des Attributions d'Actions Gratuites (AGA)

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⁽¹⁾, a simplifié les modalités d'attribution et d'imposition des actions gratuites. Les modalités d'application sont précisées par l'administration fiscale dans l'instruction BOI-RSA-ES-20-20, qui prend en compte les modifications législatives de 2017 et 2018.

L'article L3332-14 du code du travail permet aux bénéficiaires d'actions gratuites de les verser sur leur PEE à l'issue de la période d'acquisition (sous certaines conditions⁽²⁾). 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 11/07/2012 exigibilité le mois suivant la date d'attribution des actions</p> <p>Contribution au taux de 20 % pour les attributions à compter du 8/08/2015 au 30/12/2016 exigibilité le mois suivant la date d'acquisition</p> <p>Contribution au taux de 30 % pour les attributions autorisées à compter du 31/12/2016 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 millions d'euros) n'ayant jamais distribué de dividendes depuis leur création.</p> <p>Exonération étendue aux ETI (entreprises de taille intermédiaire au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4/08/2008 de modernisation de l'économie), par l'article 206 de la loi de finances pour 2021.</p> <p>Cette mesure s'applique aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'AGE à compter du 1/01/2021.</p> <p>Contribution au taux de 20 % pour les actions gratuites dont l'attribution est autorisée par une décision de l'AGE postérieure au 30/12/2017</p>
Forfait social (Art.L137-15 du code de la sécurité sociale)	Exonération.

À noter :

Le versement des actions gratuites sur un PEE constitue un versement volontaire :

- il est pris en compte pour l'appréciation du plafond annuel des versements volontaires susceptibles d'être effectués sur un PEE (25 % de la rémunération annuelle brute),
- il peut donner lieu à un versement complémentaire de l'employeur (abondement) dans le PEE.

(1) Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (« loi Macron »).

(2) 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 et dans la limite d'un montant égal à 7,5 % du PASS par adhérent.

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.

La Passerelle Stock-options PEE

Le mécanisme des options sur titres (articles L. 225-177 à L. 225-186-1 du code de commerce) se décompose en trois étapes bien distinctes :

L'attribution :

La société attribue au bénéficiaire le droit ou « option », pendant une période donnée, de se porter acquéreur d'un certain nombre de titres à un prix déterminé. Ce prix, éventuellement inférieur au prix du marché et ne peut être modifié pendant la durée de l'option (sauf ajustements en cas d'opérations financières ultérieures ayant des répercussions sur la valeur du titre).

La levée :

le bénéficiaire choisit de « lever » l'option qui lui a été attribuée, c'est-à-dire d'exercer son droit d'acquisition. Il n'a intérêt à le faire que si le cours, pour les actions cotées (ou la valeur pour les non cotées), se sont maintenus ou ont progressé au-delà du prix invariable initialement fixé lors de l'attribution de l'option. Il réalise alors une plus-value dite « d'acquisition ». Cette étape implique le paiement au prix convenu des actions sur lesquelles portait son option.

La cession : le bénéficiaire revend les actions qu'il a acquises sur option. Ce n'est qu'à ce stade qu'il rentre dans ses fonds et que la plus-value d'acquisition, jusque là virtuelle, se concrétise. Il peut par ailleurs réaliser une plus-value supplémentaire, dite de « cession », si la valeur des actions a continué de s'apprécier depuis la levée de l'option.

Cette troisième et dernière étape constitue le fait générateur de l'impôt pour l'ensemble du processus.

Possibilité de financer la levée d'options avec les avoirs du PEE

Il est possible d'utiliser les avoirs indisponibles d'un ou plusieurs PEE pour lever des options (article 3332-25, alinéa 2 du Code du travail).

Les modalités de la passerelle Stock options PEE

- Les actions acquises ou souscrites doivent être inscrites dans un compte spécifique (ou un sous-compte du compte individuel du salarié).
- Les titres sont inscrits à leur prix d'acquisition ou de souscription fixé par le conseil d'administration lors de l'attribution des options.
- Les actions issues de la levée et versées au PEE sont bloquées 5 ans , sauf décès du bénéficiaire.

À savoir :

L'apport des actions au PEE ne s'impute pas sur le plafond de versement volontaire de 25 % de la rémunération annuelle et ne peut donner lieu à abondement de l'entreprise lors de l'apport des titres au PEE.

Imposition du bénéficiaire	Plus-value de cession ⁽¹⁾
Lors du rachat des avoirs du PEE finançant la levée des options	Exonérée d'IR mais soumise aux PS sur les revenus de placement ⁽²⁾
Lors de la cession des titres issus de la levée (au bout des 5 ans d'indisponibilité)	Exonérée d'IR mais soumise aux PS sur les revenus de placement ⁽²⁾

Contribution spécifique salariale⁽³⁾ de 10 % sur la plus-value d'acquisition imposée lors de la cession des actions inscrites au PEE (case spécifique de la déclaration complémentaire de revenus n° 2042 C)

1. Différence entre prix de cession et prix d'acquisition majoré du rabais excédentaire le cas échéant

2. L136-7 CSS

3. Art.L.137-14 CSS

8

Obligations déclaratives

En qualité de « **tiers déclarants** » l'employeur et le Teneur de Compte Conservateur de Parts (TCCP) gestionnaire d'épargne doivent porter à la connaissance de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) les sommes versées (ou autres éléments) au cours de l'année précédente.

Généralisée depuis le 1^{er} janvier 2019, la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)** mensuelle est le moyen de transmission des données employeurs pour déclarer et payer leurs cotisations aux organismes sociaux.

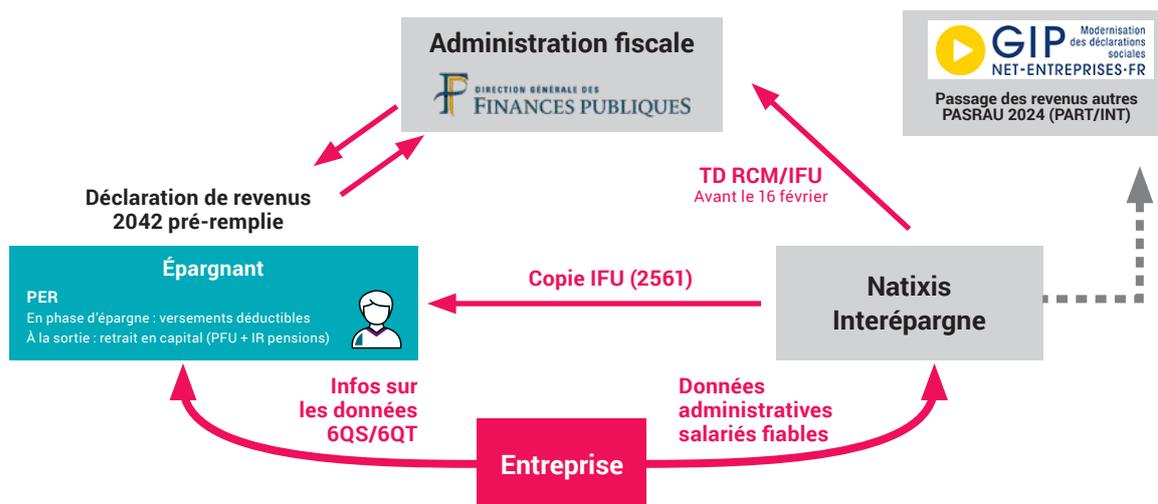
Certaines de ces informations issues de la paie sont également collectées pour communiquer à la DGFIP des données fiscales.

Ces données portées par la DSN, permettent le pré-remplissage de la déclaration des revenus des bénéficiaires.

D'autres données sont transmises à la DGFIP par le TCCP via l'**Imprimé Fiscal Unique (IFU)** TD RCM⁽¹⁾ qui récapitule l'ensemble des revenus de capitaux mobiliers versés (intérêts CCB, dividendes) et l'ensemble des opérations sur valeurs mobilières effectuées par les établissements payeurs sur l'année civile.

Il concerne également les cotisations versées sur les nouveaux plans d'épargne retraite déductibles du revenu global de l'épargnant.

Le **feuillelet 2561 Ter** adressé aux salariés leur permet de compléter/vérifier les données des rubriques de leur déclaration de revenus.



(1) Télédéclaration des Revenus de Capitaux Mobiliers

8.1 Participation et Intéressement

Les sommes perçues au titre de la participation ou de l'intéressement et non versées sur un plan d'épargne salariale ou retraite par le bénéficiaire sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie « **traitements et salaires** » et en principe soumises au Prélèvement à la Source (PAS). En raison du retard dans les travaux techniques la DGFIP a reporté jusqu'au 31 décembre 2023 la production de la déclaration PASRAU.

• Lorsque les revenus sont versés par le TCCP : les sommes doivent être déclarées par le bénéficiaire et l'impôt correspondant sera payé l'année suivant le règlement.

En début des années 2023 et 2024, la DGFIP pré-remplira la déclaration de revenus des montants imposables de participation et/ou d'intéressement versées respectivement en 2022 et en 2023 et communiqués par NIE.

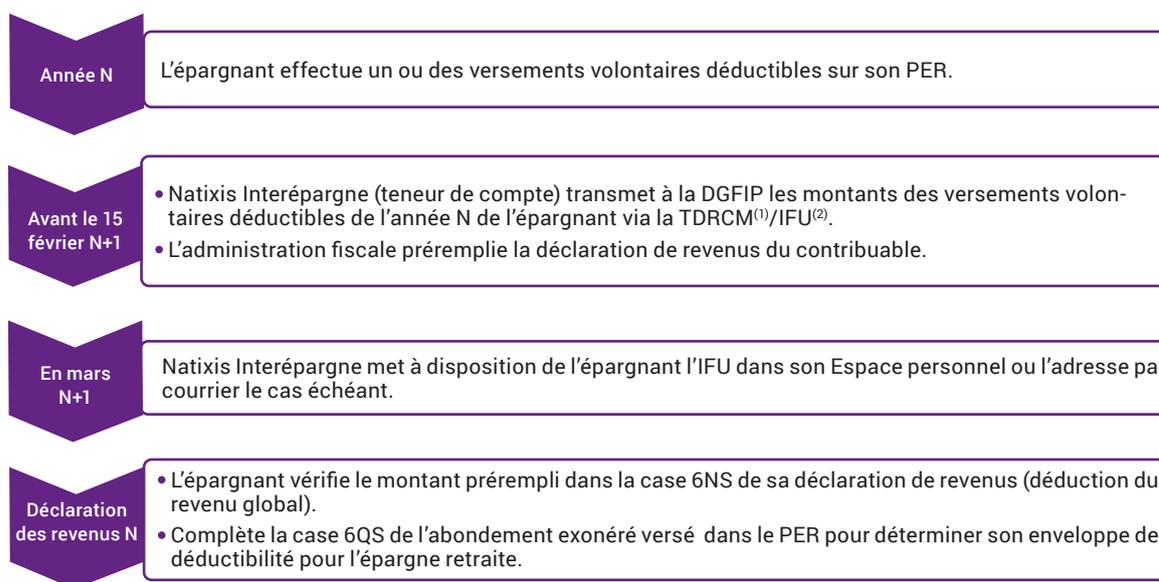
Source Fiche DSN 1852 : http://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/1852/p/708

• Lorsque les revenus sont **versés par l'employeur** : l'employeur déclarera ces revenus et assurera le prélèvement au taux personnalisé de l'usager (sauf 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.

8.2 Épargne retraite PER

Natixis Interépargne en qualité de TCCP transmet des informations à l'administration fiscale et à l'épargnant dans la déclaration 2561 (IFU) ce qui permet le pré remplissage de la déclaration de revenus 2042 de l'épargnant.

8.2.1 Versements volontaires déductibles



L'employeur doit communiquer au salarié les sommes exonérées versées dans le PERCO ou PER Collectif dont l'abondement et les sommes issues de la monétisation des droits CET ou de jours de congés non pris. Ces sommes exonérées sont imposables sur le plafond de déduction de l'épargne retraite de l'épargnant (les cases 6QS, 6QT ou 6QU de la déclaration 2042).

Fiche connaissance 1090 de DSN infos « Comment déclarer en DSN l'alimentation d'un PERCO opérée sur la base de la monétisation de sommes issues d'un CET ? »

lien : https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1090/kw/sommes%20exonerees%20versees%20au%20perco

8.2.2 Retraits en capital

Les sommes délivrées sous forme de capital sont imposables au titre des prestations de retraites, sans application de l'abattement de 10 % pour la part correspondant au montant des versements volontaires ayant fait l'objet de déductibilité.

Tolérances administratives pour les teneurs de plan

-Déclaration IFU en lieu et place de la déclaration annuelle des pensions et rentes.

-Dispense de procéder à l'application et au reversement du PAS au moyen de la déclaration PASRAU.

8.3 Actions gratuites

Dans le cadre de l'acquisition définitive, l'employeur transmet à l'administration fiscale, dans la DSN le nombre d'actions acquises, leur valeur unitaire à la date d'acquisition définitive, la fraction du gain d'acquisition de source française ainsi que les dates d'attribution et d'acquisition définitive des titres (source BOFIP BOI-RSA-ES-20-20-30-20160613).

(1) Télédéclaration des Revenus de Capitaux Mobiliers (TDRCM) (2) Imprimé Fiscal Unique (IFU)

9

Cotisations de droit commun⁽¹⁾

	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie ⁽²⁾ , maternité, invalidité, décès et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales ⁽³⁾	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)				
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25 % du salaire brut ⁽⁴⁾	
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 mobilité	Taux VM			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS ⁽⁵⁾	0,15 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Forfait social ⁽⁶⁾	20 %			

(1) Source Urssaf au 1^{er} janvier 2023 <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

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

(3) 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 %.

(4) Abattement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 175 968 € en 2023, non applicable à la participation, l'intéressement et l'abondement.

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

(6) 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.



Ce document est fourni à titre d'information, il ne constitue pas la base d'un contrat ou d'un engagement de quelque nature que ce soit, la réglementation fiscale pouvant évoluer à tout moment.

Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont susceptibles d'être partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir de valeur contractuelle.

Ce guide intègre les principales évolutions réglementaires qui, en raison de leur complexité, donneront lieu à des précisions complémentaires de la part de l'administration fiscale dans les mois à venir.



59 avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 32 30 00
www.interepargne.natixis.com

