NATIXIS
INTERÉPARGNE

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

2025

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. PEE : Le Partage des plus-values de cession ..... p. 10

9. Obligations déclaratives ..... p. 11

9.1 Participation et Intéressement ..... p. 12

9.2 Épargne retraite PER ..... p. 12

9.2.1 Versements volontaires déductibles ..... p. 12

9.2.2 Retraits en capital ..... p. 12

9.2.3 Sommes venant en déduction du plafond d'épargne retraite ..... p. 12

9.3 Actions gratuites ..... p. 13

9.4 Prime de partage de la valeur ..... p. 13

10. Cotisations de droit commun ..... p. 14

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 règlementaires 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 Prime partage de la valeur	✓ Exonération des cotisations sociales ✓ Application du forfait social (voir 1.2) ✓ CSG/CRDS à charge des bénéficiaires[1]	✓ Exonération de taxes (apprentissage) et participations (formation continue, construction) ✓ Application de la taxe sur les salaires[2] ✓ Déduction des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu[3]
Versements obligatoires (PERO)	✓ Exonération des cotisations sociales de la part patronale dans la limite de 5 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 5 PASS[4] [5] ✓ 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	✓ 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 [4] (part patronale non imposable, la part salariale est déductible du salaire)

Remarque

La CSG/CRDS à la charge des bénéficiaires salariés (9,7 %) est précomptée par les entreprises.

Les Travailleurs Non Salariés (TNS) doivent quant à eux reverser les contributions directement à leur organisme 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 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-lexoneration-social.html

(1) - Spécificité concernant la prime de partage de la valeur, la CSG/CRDS est exonérée pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, dans les entreprises de moins de 50 salariés. La CSG/CRDS est due pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 3 SMIC ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés. L'abattement de l'assiette de la CSG de 1,75 % est calculé sur le montant brut des rémunérations inférieures à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
(2) - Sauf taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties (CGI art.231, 1,al. 1er).
(3) - 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. L3315-3.
(4) - Art. 83, ou PER Obligatoire.
(5) - Articles L. 242-1 et D.242-1 CSS.

1.2 Focus sur le **forfait social**

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur.

En principe, il est prélevé sur les rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais assujettis à la CSG (Art. L. 137-15 du code de la sécurité sociale).

<table>
<tr><th colspan="2">Forfait social au 1er janvier 2025</th><th>Entreprise – 50 salariés</th><th>De 50 à 250 salariés</th><th>250 salariés et +</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Participation</td><td>Règlement</td><td rowspan="2">Exonération</td><td colspan="2">20 %</td></tr>
<tr><td>Investissement</td><td colspan="2">16 ou 20 %</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Intéressement</td><td>Règlement</td><td rowspan="2">Exonération</td><td rowspan="2">Exonération</td><td>20 %</td></tr>
<tr><td>Investissement</td><td>16 ou 20 %</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Abondement</td><td>Sur un fonds actionnariat salarié</td><td rowspan="2">Exonération</td><td colspan="2">10 %</td></tr>
<tr><td>Autres investissements</td><td colspan="2">16 ou 20 %</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Prime partage de la valeur</td><td>Règlement</td><td rowspan="2">Exonération</td><td rowspan="2">Exonération</td><td>20 %</td></tr>
<tr><td>Investissement</td><td>16 ou 20 %</td></tr>
<tr><td colspan="5">Le seuil d'assujettissement au forfait social pour les entreprises appartenant à une UES s'apprécie au niveau de l'effectif de l'UES, sauf pour l'intéressement pour lequel le seuil d'assujettissement à retenir est l'effectif de l'entreprise. Par tolérance : toutes les entreprises de moins de 250 salariés parties prenantes ou non d'une UES de plus de 250 salariés bénéficient de la suppression du forfait social.</td></tr>
</table>

Forfait social réduit à 16 %

Pour l'application du taux de 16 % :

la modalité de gestion par défaut du plan est la gestion pilotée, c'est à dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (soit la date prévisible de départ à la retraite) ;

le portefeuille de parts détenues comporte au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (« PEA-PME »). Ce ratio s'applique à une fraction du portefeuille qui se réduit à mesure que le salarié approche de la retraite.

Le forfait social au taux minoré de 16 % continue à bénéficier aux anciens PERCO à compter du 1er octobre 2022, dès lors que le pourcentage de titres PEA/PME dans l'allocation est au moins égal à 10 %.

Forfait social et cotisations obligatoires

Les contributions patronales au financement de prestations de retraite supplémentaire exonérées de cotisations de sécurité sociale sont soumises au forfait social au taux de 20 % ou 16 %.

Au-delà du plafond d'exonération (ci-dessous), le forfait social n'est pas dû.

Les contributions obligatoires des employeurs sont exclues de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré et, par année, pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant annuel du PASS ;
- 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale (la rémunération est retenue à concurrence de cinq fois le PASS).

Forfait social et actionnariat salarié

En cas d'opération d'actionnariat salarié (via des fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) et des sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAV) dédiés, ou via l'achat de titres en direct), le taux de 10 % s'applique :

- au versement complétant celui du salarié et

- au versement unilatéral unilatéral de l'entreprise.

Dans ce cas, le versement unilatéral est soumis au forfait social au taux de 10 % à la condition de bénéficier l'ensemble des adhérents au PEE et de respecter les plafonds.

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 %.

Pour en savoir plus, consultez le **« Questions/réponses »** du ministère du travail :

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

2 Plafonds d'exonération

Plafond Annuel de la sécurité sociale 2025 :

Le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) est fixé à 47 100 € en 2025.
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 35 325 €

Plafond individuel de la participation :

75 % du PASS soit 35 325 €

Plafond de salaire pris pour en compte pour la répartition de la participation proportionnelle au salaire :

3 PASS soit 141 300 €

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

- PEE : 8 % du PASS soit 3 768 €
- PERCO/PER Collectif : 16 % du PASS soit 7 536 €
- abondement d'amorçage et périodique du PERCO/PER Collectif : 3 000 € ou 6 000 €

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

- plafond de versement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise : 3 000 € ou 6 000 €

  Dans ce cas l'abondement global est plafonné :

  - à 16 % du PASS (7 536 €) dans la limite du triple de la contribution du bénéficiaire

  L'abondement peut être majoré de 80 % à concurrence des versements du bénéficiaire destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise.

Plafond de déduction épargne retraite :

- Le plafond applicable aux versements volontaires déductibles du revenu brut global (article 163 quatervicies) : 10 % des revenus d'activité de l'année 2024 dans la limite de 8 fois le PASS (montant maximum : 37 094,40 €) ou à 10 % du PASS si ce montant est plus élevé (montant minimum : 4 636,80 €).

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.

Plafond de la prime de partage de la valeur :

- 3 000 € par bénéficiaire

La limite est portée à 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu, à la date de versement de la prime ou au titre du même exercice que celui du versement de la prime, un accord de participation ou d'intéressement.

3 Seuils d'effectif des entreprises

Depuis le 1er 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 sont calculés selon les règles prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.
- L'entreprise sera assujettie à compter du 1er 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/sites/travail-emploi/files/files-spip/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)

TMOP : Taux Moyen de rendement des Obligations des sociétés Privées

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

À compter du 6e 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 1er 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 15 février 2025 pour le second semestre 2024 est de 3,26 %.

Lorsque le TMOP constaté est négatif, la Direction Générale du Trésor recommande de retenir pour son application un taux nul.

https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2025/02/14/taux-moyen-de-rendement-des-obligations-des-societes-privees-tmo

5 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	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** : • **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. **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.**	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 : • **Jours concernés :** tout type à l'exception des congés payés qui n'excédent 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). • le plafond n'est pas applicable au PER Collectif (Article L224-13 Code monétaire et financier)	

Bon 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.

Régime fiscal et social des sommes versées dans le plan

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

Bon à savoir

Les sommes qui entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont soumises à cotisations de retraite complémentaire, même si elles bénéficient d'une exonération des cotisations de sécurité sociale : c'est le cas 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) L.242-4-3 du CSS. - (3) 18° de l'article 81 CGI, 83 CGI. - (4) Article L.242-1 du CSS.

6 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** : • 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)	**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 **Contribution au taux de 20 % pour les attributions à compter du 08/08/2015 au 30/12/2016** exigibilité le mois suivant la date d'acquisition **Contribution au taux de 30 % pour les attributions autorisées à compter du 31/12/2016** exigibilité le mois suivant la date d'acquisition **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. **Exonération étendue aux ETI** (entreprises de taille intermédiaire au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 04/08/2008 de modernisation de l'économie), par l'article 206 de la loi de finances pour 2021. Cette mesure s'applique aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'AGE à compter du 01/01/2021. **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** **Contribution au taux de 30 % pour les attributions à compter du 01/03/2025** (art.19 LFSS pour 2025)
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.

7 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, 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 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 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.

Bon 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 PEE : Le Partage des plus-values de cession

Ce nouvel « outil » de partage entre les salariés et les actionnaires prévu par la loi Pacte (art.162) permet à tout actionnaire de s'engager à partager une partie de la plus-value de cession avec les salariés, via un contrat stipulant les modalités de répartition.

- La durée minimale du contrat est de 5 ans
- La durée minimale entre la date de la conclusion du contrat et la date de la cession est de de 3 ans
- La signature du contrat est soumise à la condition de l'existence préalable d'un PEE
- Les sommes partagées sont versées sur le PEE dans les 90 jours par l'entreprise
- Les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu jusqu'à 30 % du PASS par bénéficiaire/an
- Les montants dépassant cette limite sont soumis à l'impôt sur le revenu (traitements et salaires)
- Les versements liés au partage de la plus-value sont soumis au même régime social et fiscal que les versements au titre de l'abondement unilatéral (soumis à CSG/CRDS et forfait social)

Bon à savoir

Cette origine de versement spécifique (versement unilatéral de l'entreprise) doit être ajoutée dans l'accord PEE lors de la rédaction.

Le contrat de partage des plus-values de cession figure en annexe de l'accord.

Sources : C. com., art. L. 23-11-1 et s ; C. trav., art. L. 3332-11, 2° BOI-RSA-ES-10-30-10

9 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 1er 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.

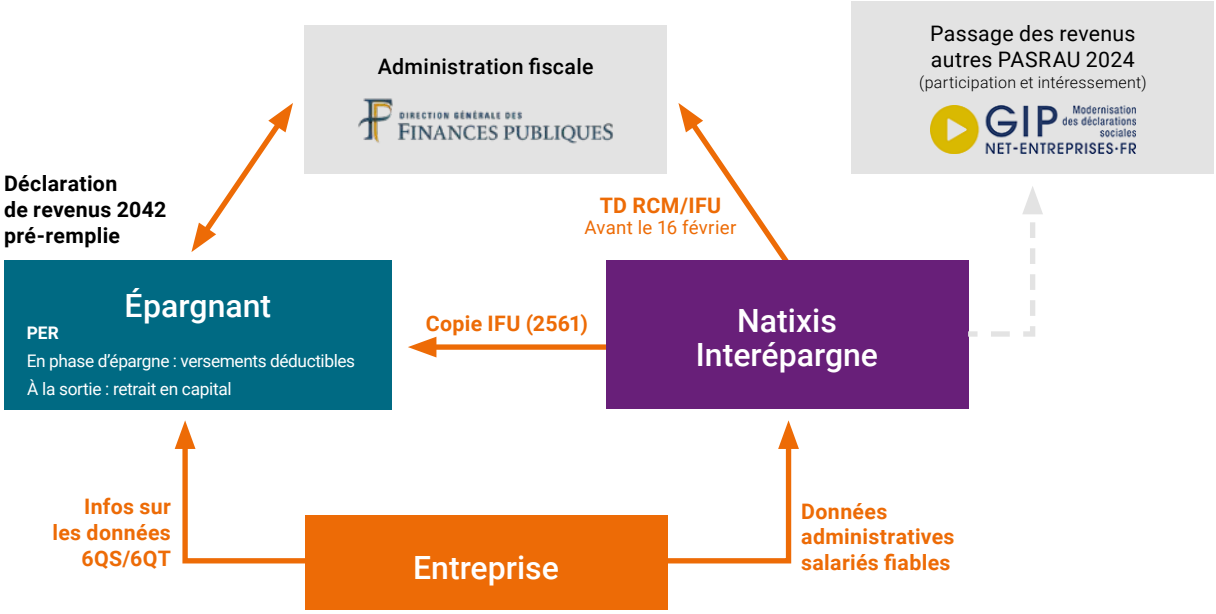
Ces données portées par la DSN, permettent le pré-remplissage de la déclaration des revenus des bénéficiaires.

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 versements sur les nouveaux plans d'épargne retraite déductibles du revenu global de l'épargnant.

Le **feuillet 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



9.1 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).

- Par tolérance, 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 2025, 2026 et 2027, la DGFIP pré-remplira la déclaration de revenus des montants imposables de participation et/ou d'intéressement versés respectivement en 2024, 2025 et 2026 et communiqués par Natixis Interépargne.

À compter du 1er janvier 2027, le prélèvement à la source (PAS) devra être obligatoirement effectué sur tout versement immédiat réalisé par l'établissement prestataire, sous peine de sanctions.

- 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.

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

9.2 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.

9.2.1 Versements volontaires déductibles

Année N

L'épargnant effectue un ou des versements volontaires déductibles sur son PER.

Avant le 15 février N+1

- Natixis Interépargne (teneur de compte) transmet à la DGFIP les montants des versements volontaires déductibles de l'année N de l'épargnant via la TDRCM(1)/IFU(2).
- L'administration fiscale préremplie la déclaration de revenus du contribuable.

En mars N+1

Natixis Interépargne met à disposition de l'épargnant l'IFU dans son Espace personnel ou l'adresse par courrier le cas échéant.

Déclaration des revenus N

- L'épargnant vérifie le montant prérempli dans la case 6NS de sa déclaration de revenus (déduction du revenu global).
- Complète la case 6QS de l'abondement exonéré versé dans le PER pour déterminer son enveloppe de déductibilité pour l'épargne retraite.

9.2.2 Retraits en capital

Les sommes délivrées sous forme de capital sont imposables au titre des prestations de retraites, sans application de l'abattement(3) 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.

9.2.3 Sommes venant en déduction du plafond d'épargne retraite

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 imputables 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 par la monétisation de sommes issues d'un CET ? » :

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

(1) Télédéclaration des Revenus de Capitaux Mobiliers (TDRCM) - (2) Imprimé Fiscal Unique (IFU) - (3) Les pensions et retraites font l'objet d'un abattement de 10 % qui ne peut excéder 4 123 €. Ce plafond s'applique au montant total des pensions et retraites perçues par l'ensemble des membres du foyer fiscal (art 158 CGI).

9.3 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).

9.4 Prime de partage de la valeur

La prime doit être déclarée par l'employeur aux administrations sociales et fiscales comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attribution et de son inclusion dans le revenu fiscal de référence.

La prime est à déclarer dans la DSN du mois selon les consignes disponibles ici :
https://www.net-entreprises.fr/media/documentation/declarer-la-prime-de-partage-de-valeur.pdf

Nouveauté 2025

Réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) et PPV
La LFSS 2025 intègre la prime de partage de la valeur dans l'assiette de la réduction et dans la formule de calcul du coefficient de réduction. Les décrets d'application de la LFSS 2025 donneront les taux de réduction applicables pour l'année 2025.

Régime fiscal et social de la PPV

Pour les salariés dont la rémunération est > à 3 Smic[1] ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés, la prime est :	Pour les salariés dont la rémunération est < à 3 Smic et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés, la prime est :
✓ Exonérée de cotisations sociales ✓ Soumise à la **CSG** et la **CRDS (sur base réduite de 98,25 %)**[2] ✓ Forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés	✓ Exonérée de cotisations sociales ✓ Exonérée de **CSG** et de **CRDS**
✓ Soumise à l'impôt sur le revenu **ou** ✓ Exonérée en cas de placement dans un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise	✓ Exonérée d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026
Les primes sont incluses dans le montant du revenu fiscal de référence (article 1417 CGI)	

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (PPV).

La prime peut être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 € ou 6 000 €[3]).

La PPV peut être placée sur le PEE ou le PER.

(1) - Smic 2025 (inchangé depuis novembre 2024) : 1 801,80 €, 3 Smic : 5 405,40 €. Le SMIC servant au calcul de ce plafond correspond au SMIC applicable durant les 12 mois précédant le versement

(2) - L'abattement pour frais professionnels de 1,75 % s'applique dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

(3) - 6 000 € par an et par bénéficiaire, à condition que l'employeur mette en œuvre à la date de versement de la prime ou au titre du même exercice que celui du versement de la prime :
- un accord d'intéressement (plus de 50 salariés)
- un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire (moins de 50 salariés)

10 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 % taux réduit 13 % taux plein			
Assurance vieillesse	2,02 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familliales[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 (50 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 50 salariés)			0,10 %	
Versement mobilité	Taux VM			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS[5]	0,25 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Forfait social[6]	20 %			

(1) - Source Urssaf https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/taux-cotisations-secteur-prive.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 188 400 € en 2024, 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 constitue une présentation conçue et réalisée par Natixis Interépargne à partir de sources qu'elle estime fiables, sous réserve de toute évolution législative.

Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle.

Natixis Interépargne se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis. Ce document ne peut être utilisé dans un but autre que celui pour lequel il a été conçu et ne peut pas être reproduit, diffusé ou communiqué à des tiers en tout ou partie sans les autorisations préalables et écrites de Natixis Interépargne.

Natixis Interépargne ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers.

Natixis Interépargne : société anonyme au capital de 8 890 784 € - 692 012 669 RCS Paris B. Siège social : 59, avenue Pierre Mendès France 75013 Paris – France. Activité annexe : intermédiation et courtage d'assurance - Inscription ORIAS n° 10 058 367. – Crédits photos : 10'000 Hours / Thierry Dosogne / GEloi_Omella– Getty Images - Version 0325d

NATIXIS
INTERÉPARGNE

Siège social :
59, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 59 19 43 00
www.interepargne.natixis.com

GROUPE BPCE