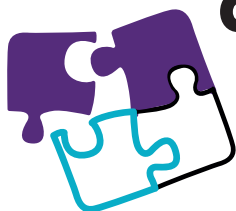


# Forfait social sur l'épargne salariale : des mesures fortes applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019



8 janvier 2019

Initialement prévues dans le projet de loi PACTE<sup>1</sup>, les mesures concernant le forfait social ont été votées dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019<sup>2</sup>. Ces mesures sont entrées en application le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Un signal fort en faveur de la diffusion de l'épargne salariale

« Signez des accords d'intéressement et de participation pour que le plus grand nombre de salariés français puisse être associé aux bons résultats de votre entreprise. »

*déclarait Bruno Le Maire, le 6/12/2018  
lors du 5<sup>ème</sup> sommet de l'Économie  
du magazine Challenge*

### Les mesures



**Suppression du forfait social** sur l'intéressement, la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés



**Suppression du forfait social** sur l'intéressement pour les entreprises de 50 à 249 salariés



**Baisse du forfait social à 10 %** sur l'abondement de l'entreprise lié à l'actionnariat salarié.



### CONSTATS

- Seuls **16 %** des salariés des entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par **au moins un dispositif d'épargne salariale**.
- S'agissant de l'intéressement, c'est le cas de seulement **20 %** des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés et de **35 %** des salariés des entreprises de 100 à 249 salariés.
- Seules **4 %** des PME françaises ont ouvert le capital à leurs salariés

*Sources : Dossier PACTE juin 2018 - Ministère de l'Économie et des Finances - L'AGEFI Actifs 18 septembre 2018*

<sup>1</sup> PACTE : Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises  
Le projet de loi PACTE est en cours d'examen en 1<sup>ère</sup> lecture au Sénat. L'adoption et l'entrée en vigueur de la loi sont attendues au printemps 2019.

<sup>2</sup> Loi n°2018-1203 du 22/12/2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019.

# Développer l'épargne salariale au sein des petites et moyennes entreprises



Pour les sommes versées<sup>3</sup> depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social est supprimé selon les cas



de 1 à 49 salariés

**0% de charges sociales**

grâce à la suppression du forfait social sur

**l'abondement  
l'intéressement  
la participation**

ou



de 50 à 249 salariés

**0% de charges sociales**

grâce à la suppression du forfait social sur

**l'intéressement**

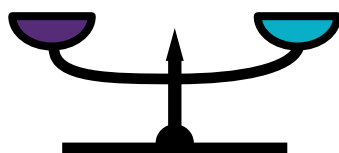
**Cette disposition s'applique**

- ➔ au **niveau de l'entreprise** que celle-ci appartienne ou non à un groupe
- ➔ à **tous les accords** conclus avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019

## EN PRATIQUE, ÇA DONNE QUOI ?

**0 % de charges**

**1 000 €** = **1 000 €**  
versés par l'entreprise    coût réel pour l'entreprise<sup>4</sup>



## Seuils d'effectifs

Le projet de loi PACTE<sup>5</sup> prévoit des évolutions concernant les seuils d'effectif et renvoie à un décret concernant certaines modalités de calcul.

- ➔ **Conservation de trois seuils uniquement** : 11, 50 et 250 salariés
- ➔ Les obligations fiscales et sociales liées à un seuil s'appliqueraient après le dépassement de ce seuil pendant **5 années consécutives**



Dans le cadre du projet de loi PACTE, le bénéfice de l'épargne salariale est étendu au conjoint collaborateur, ou associé, lié par un PACS au chef d'entreprise.

<sup>3</sup> Il s'agit des sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que des sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement.

<sup>4</sup> Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du code général des impôts).

<sup>5</sup> Article 6 du projet de loi PACTE.

# L'actionnariat salarié : baisse du forfait social à 10 %

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'abondement effectué par l'entreprise en complément des versements des salariés affectés à l'acquisition d'actions et de certificats d'investissement émis par l'entreprise<sup>6</sup>, est soumis à un **forfait social réduit à 10 %** (contre 20 % auparavant).

Plusieurs dispositions de la loi PACTE visent par ailleurs à donner un nouvel élan à l'actionnariat salarié. Ces dernières seront présentées dans un prochain **Focus dédié à l'actionnariat salarié**.

## Pourquoi mettre en place l'épargne salariale ?



En s'intégrant à une politique de rémunération globale, l'épargne salariale permet à l'entreprise de **partager** le résultat de ses réussites avec **ses salariés**, les fidélise et permet d'attirer de nouveaux **talents** !



**Grâce à l'épargne salariale, les salariés peuvent**

- se constituer et développer une **épargne de moyen terme** (PEE) et/ou une **épargne retraite** (PERCO) dans un **cadre fiscal et social très attractif**. L'intéressement, la participation et l'abondement placés sur un plan d'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu et de charges sociales (hors CSG et CRDS)
- et/ou **percevoir immédiatement** leur participation et/ou intéressement et ainsi augmenter leur pouvoir d'achat. Dans ce cas, la participation et/ou l'intéressement non investis sont soumis à l'impôt sur le revenu selon la situation du salarié.

Les dispositifs d'épargne salariale **profitent également aux chefs d'entreprise et dirigeants non salariés** (président, directeur général, gérant et membre du directoire) employant habituellement entre 1 à 250 salariés (en plus d'eux mêmes)



**Pour les entreprises concernées**, la **suppression du forfait social diminue** significativement **le coût** de l'épargne salariale et constitue ainsi une véritable **incitation** à :

- proposer un **abondement** dans le cadre d'un **PEE et/ou d'un PERCO**
- distribuer de la **participation et/ou de l'intéressement** aux salariés



L'épargne salariale bénéficie aussi d'un **cadre fiscal attractif pour l'entreprise**. L'intéressement, la participation et l'abondement versés aux salariés sont **exonérés de charges patronales**<sup>7</sup> et sont **déductibles du bénéfice imposable** de l'entreprise.

<sup>6</sup> ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L.3344-1 du code du travail.

<sup>7</sup> Hors forfait social selon la taille de l'entreprise.

Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du code général des impôts).

# Les solutions et dispositifs d'épargne salariale



## LE PEE

Ce dispositif permet aux salariés de se constituer une épargne, dans un cadre social et fiscal avantageux, disponible au bout de 5 ans<sup>8</sup>. Il peut être alimenté par :

- l'intéressement et/ou la participation et/ou l'abondement de l'entreprise,
- les versements ponctuels ou réguliers des salariés.



## LE PERCO

Ce dispositif permet aux salariés de se constituer un complément de revenu disponible à la retraite<sup>8</sup>, sous forme de capital et/ou de rente viagère, dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. Il peut être alimenté par :

- l'intéressement et/ou la participation et/ou l'abondement de l'entreprise,
- les versements ponctuels ou réguliers des salariés.



## L'ABONDEMENT

C'est une aide financière facultative versée par l'entreprise qui vient compléter les versements des salariés dans le plan d'épargne salariale, dans la limite de 300 % de leurs versements et des plafonds réglementaires en vigueur. Tous les salariés peuvent bénéficier de l'abondement dès lors que celui-ci est prévu au plan.



## L'INTERESSEMENT

Dispositif facultatif, l'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base de critères objectifs, librement choisis.



## LA PARTICIPATION

Dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et dégagant un bénéfice suffisant, la participation permet d'associer financièrement les salariés à la réussite de l'entreprise par la redistribution d'une partie des résultats.



## L'ACTIONNARIAT SALARIE

C'est une solution permettant d'associer les salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise. Différents montages peuvent être mis en place : augmentation de capital réservée aux salariés, cession d'actions...



**N'attendez plus pour mettre en place l'épargne salariale au sein de votre entreprise !**

Toutes les équipes de Natixis Interépargne sont à votre écoute pour vous apporter la solution adaptée et optimale.

### Pour aller plus loin :



**Les experts de Natixis Interépargne sont à votre disposition au 02 31 07 73 73**

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00

(prix d'un appel local)

<sup>8</sup> Hors cas de déblocage anticipé prévus par la loi.



Siège social :  
30, avenue Pierre Mendès France  
75013 Paris  
Tél. : +33 1 58 19 43 00  
[www.interepargne.natixis.com](http://www.interepargne.natixis.com)

