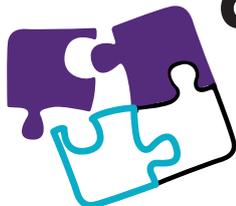


Forfait social sur l'épargne salariale : des mesures fortes applicables depuis le 1^{er} janvier 2019



8 janvier 2019

Initialement prévues dans le projet de loi PACTE¹, les mesures concernant le forfait social ont été votées dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019². Ces mesures sont entrées en application le 1^{er} 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^{ème} 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

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

² 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 versées³ depuis le 1^{er} 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

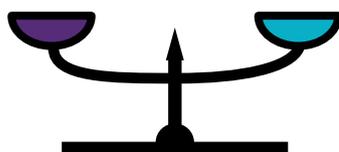
Cette disposition s'applique

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

EN PRATIQUE, ÇA DONNE QUOI ?

0 % de charges

1 000 € = **1 000 €**
versés par l'entreprise coût réel pour l'entreprise⁴



Seuils d'effectifs

Le projet de loi PACTE⁵ 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.

³ 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.

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

⁵ Article 6 du projet de loi PACTE.

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

Depuis le 1^{er} 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'entreprise⁶, 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**⁷ et sont **déductibles du bénéfice imposable** de l'entreprise.

⁶ 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.

⁷ 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 ans⁸. 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 retraite⁸, 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 dégageant 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)

⁸ 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

