



# TPE/PME : nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Février 2019

# TPE/PME : de nouvelles mesures pour favoriser l'épargne salariale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la suppression du forfait social permet aux chefs d'entreprise de moins de 250 salariés de ne payer aucune charge lors de la mise en œuvre d'accords d'intéressement. En outre, des accords « clés en mains » disponibles en ligne sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) facilitent le développement de l'épargne salariale dans les PME.

## DES CONSTATS

### Une minorité de salariés bénéficie de l'épargne salariale

- 1,3 million d'entreprises de moins de 250 salariés.
- 9,6 millions de salariés dans ces entreprises.
- Mais seulement 1,4 million de salariés bénéficient de l'épargne salariale (15 %).

### Des freins à la diffusion de l'épargne salariale

- Le forfait social est la contribution patronale due sur les sommes versées aux salariés au titre de l'épargne salariale. Le taux annuel sur les sommes versées s'élevait à 20 % avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, soit **une charge importante pour les entreprises.**
- Les accords d'intéressement et de participation étaient perçus comme compliqués à mettre en place.

## DES SOLUTIONS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

### Le forfait social est supprimé :

#### Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

sur les sommes versées au titre de l'intéressement

#### Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

sur l'ensemble des sommes versées (au titre de la participation et de l'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale)

	Intéressement	Participation	Abondement (PEE/PERCO)
Entreprises de moins de 50 salariés	✓	✓	✓
Entreprises de moins de 250 salariés	✓	✗	✗

✓ suppression du forfait social

✗ maintien du forfait social

## Des accords d'intéressement et de participation « clé en mains »

Pour aider les PME à négocier et mettre en place des accords d'épargne salariale, deux modèles simplifiés d'accords sont à leur disposition sur le site du ministère du Travail. Ils reprennent point par point les clauses obligatoires devant figurer dans un accord de participation et d'intéressement. Pour les consulter → [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

À noter : Dans certaines branches, les PME pourront également opter pour l'application directe de l'accord-type négocié au niveau de la branche et adapté à leur secteur d'activité

### Dans les faits

Leila dirige une entreprise employant 60 personnes. Elle réfléchit à mettre en place un accord d'intéressement qui conduirait à distribuer 24 000 euros à ses salariés (400 euros chacun).

#### Avant le 1<sup>er</sup> janvier

Elle devait contribuer à hauteur de 4 800 euros au titre du forfait social, soit un coût total de 28 800 euros. Ce montant ne l'incite pas à mettre en place un accord d'intéressement dans son entreprise, d'autant qu'elle percevait ce dispositif comme très complexe.

#### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019

Leila ne paiera plus aucune charge sociale sur l'intéressement : l'accord d'intéressement ne lui coûtera plus que 24 000 euros. Leila pourra ainsi verser 80 euros de plus à chacun de ses salariés si elle le souhaite, sans accroître l'effort financier de l'entreprise.

Le ministère du Travail a mis en ligne un modèle d'accord pour aider Leila à mieux comprendre le dispositif et à l'expliquer à ses collaborateurs qui pourront débattre ensemble du contenu de l'accord. Ils pourront fixer conjointement des objectifs de performance tels que des engagements en termes de sécurité au travail, la tenue des délais pour la réalisation des projets en cours ou encore la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise.

*L'ensemble de ces mesures étaient inscrites dans le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE). Pour accélérer le mouvement de soutien à l'épargne salariale, ces dispositions ont été intégrées dans le PLFSS 2019 afin de permettre une entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.*

# Les objectifs du gouvernement



Par le biais de la suppression du forfait social, le gouvernement entend donner une impulsion forte à **la mise en place ou au renforcement d'un dispositif de partage de la valeur** au sein des TPE/PME.

Notre objectif : **en 2020, qu'au moins 3 millions de salariés** dans les entreprises de moins de 250 personnes bénéficient d'un dispositif de partage de la valeur contre 1,4 million aujourd'hui.

## Mieux comprendre la participation et l'intéressement

### L'intéressement et la participation sont des dispositifs d'épargne salariale.

Outil de management, **l'intéressement** vise à associer les salariés d'une entreprise à sa réussite. Sa mise en place est facultative. En pratique, il se traduit par le versement de primes aux salariés en fonction de l'atteinte d'objectifs ou de niveaux de performance, définis à partir de critères précis. Les sommes attribuées peuvent être perçues immédiatement ou investies dans un plan d'épargne salariale.

La **participation** permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, elle est facultative pour les autres.

Pour l'intéressement comme pour la participation, les salariés peuvent demander

le versement immédiat de la prime (en tout ou partie).

À défaut, la somme est bloquée pendant 5 ans au minimum (8 ans en l'absence d'accord de participation). L'accord de participation en vigueur dans l'entreprise peut notamment prévoir une affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO).

Qu'il s'agisse de l'intéressement ou de la participation, pour les salariés, les sommes reçues au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la CSG et CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues immédiatement. Si elles sont investies dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO), elles sont exonérées d'impôt dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale soit 20 262 euros en 2019. Ce plafond sera porté au trois quarts du plafond de la sécurité sociale grâce à la loi PACTE.

Pour en savoir plus :

<https://epargnesalariale-france.fr>

# La suppression du forfait social en 10 questions

## 1 - Quels sont les entreprises et les dispositifs concernés par les exonérations ?

Toute entreprise employant moins de 50 salariés ayant mis en place un dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale bénéficie de la suppression du forfait social. En bénéficiant également celles employant de 50 à moins de 250 salariés, mais uniquement pour l'intéressement.

## 2 - Quelles sont les sommes exonérées ?

Toutes les sommes versées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, c'est-à-dire :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
- pour les entreprises employant de 50 à 249 salariés, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement. Par contre, pour ces entreprises, le taux normal de forfait social continue à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale).

## 3 - Quels sont les accords concernés ?

Tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) et mis en place dans les entreprises respectant les conditions d'effectifs sont concernés, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## 4 - À quel niveau s'apprécient les conditions d'effectif ?

Exclusivement au niveau de l'entreprise.

## 5 - L'exonération s'applique-t-elle aux entreprises parties prenantes d'un accord de groupe ?

Oui. Ainsi, des entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe alors que les effectifs cumulés au niveau du groupe atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement), bénéficient bien de la suppression du forfait social.

## 6 - Y a-t-il un plafond d'exonération ?

Non. Les plafonds sont ceux en vigueur en matière de versement de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

## 7 - Des démarches sont-elles nécessaires pour bénéficier des exonérations ?

Non, elles sont de droit dès lors que les entreprises remplissent les conditions.

## 8 - Comment s'apprécie le franchissement des seuils de 50 et 250 salariés ?

Concernant les seuils de 50 et 250 salariés, les nouvelles dispositions du code du travail issues du projet de loi PACTE permettront de prendre en compte l'effectif moyen annuel applicable en matière de sécurité sociale. En outre, le franchissement des seuils ne produira ses effets qu'au bout de cinq années civiles successives. Ainsi, le forfait social ne sera dû qu'à compter de la 6<sup>e</sup> année après le franchissement de seuil. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi PACTE, la condition d'effectif s'apprécie sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, en application de l'article L.3322-2 du code du travail.

**9 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération appliquée à l'abondement est-elle réservée à l'abondement versé au salarié au titre de l'intéressement et de la participation ?**

Non. Quelle que soit la nature des sommes abondées (intéressement, participation, versements libres, transferts), les sommes versées par l'entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient de la suppression du forfait social.

**10 - Le taux de 10 % du forfait social s'appliquant à l'actionnariat salarié concerne-t-il tout type d'abondement ?**

Oui. Ce taux s'applique, dans les entreprises employant au moins 50 salariés (les entreprises de moins de 50 salariés étant exonérées du forfait social), à l'abondement versé conformément aux dispositions de l'article L.3332-11 du code du travail (non compris l'abondement unilatéral prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de cet article), pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise, ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

Source : Ministère du Travail

# Taux de forfait social selon le dispositif

Dispositif	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019
<b>Intéressement :</b> - dans les entreprises de moins de <b>250</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>250</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %*
<b>Participation :</b> - dans les entreprises de moins de <b>50</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>50</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %*
<b>Abondement de l'employeur :</b> - dans les entreprises de moins de <b>50</b> salariés	<b>0 %</b>	20 %
- dans les entreprises de plus de <b>50</b> salariés	<b>20 %</b>	20 %
Investissement de la participation, de l'intéressement et abondement sur le <b>PERCO+</b> dans les entreprises d'au moins 50 salariés	<b>16 % si gestion pilotée et investissement minimum de 10 % en titres destinés à financer les PME/ETI</b>	16 % si gestion pilotée et investissement minimum de 7 % en titres destinés à financer les PME/ETI
Abondement de l'employeur sur un fond d'actionnariat salarié	<b>10 %</b>	20 %

\* 8 % si conclusion d'un accord de participation volontaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Source : Ministère du Travail

## Comment conclure un accord d'intéressement ou de participation ?

Un accord peut être conclu via :

- un accord collectif conclu avec les délégués syndicaux;
- un accord conclu entre l'employeur et les salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives (mandatement);

- un accord conclu au sein du comité social et économique;
- une ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Un accord d'intéressement ou de participation peut également être négocié au niveau de la branche.

# Liens vers des modèles d'accords Intéressement / Participation

Aide à la négociation  
d'un accord d'intéressement

Aide à la négociation  
d'un accord de participation

#PACTE sur les réseaux sociaux :

 @economie\_gouv

 @economie.gouv

[www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte](http://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte)

