

## L'ABC DE L'EPARGNE SALARIALE

### ABONDEMENT

**IL N'Y A PAS D'ABONDEMENT SANS VERSEMENT VOLONTAIRE AU PREALABLE DU BENEFICIAIRE** : l'abondement vient compléter le versement volontaire du bénéficiaire

**NUL NE PEUT ETRE ECARTE DU BENEFICE DE L'ABONDEMENT.** On ne peut pas exclure une catégorie de personnel ou un collègue

**L'ABONDEMENT NE PEUT PAS ETRE CROISSANT AVEC LA REMUNERATION** : la règle d'abondement est la même pour tous les bénéficiaires

**ON NE PEUT PAS INDIVIDUALISER LE PLAFOND DE L'ABONDEMENT** par salarié

Le bénéficiaire ne doit pas dépasser le **PLAFOND de 2 300 € d'abondement AU TITRE DE L'ENSEMBLE DE SES PEE/PEI** et le plafond de **4 600 € POUR L'ENSEMBLE DE SES PERCO/PERCOI**. Exemple : salariés multi-employeurs

**L'ABONDEMENT MINIMUM OBLIGATOIRE SONT LES FRAIS DE TENUE DE COMPTE**, qui sont toujours à la charge de l'entreprise

**LA FORMULE D'ABONDEMENT PEUT ETRE MODIFIEE** par la signature d'un avenant, avec effet immédiat si la nouvelle formule est plus avantageuse pour les salariés que la précédente formule d'abondement

En revanche, si elle est moins avantageuse pour les salariés que la précédente, la nouvelle formule d'abondement est applicable à partir de la prochaine année civile, c'est à dire l'année suivant celle de la notification au personnel de l'entreprise et au teneur de compte-conservateur (OJH)

### ADHESION AU PLAN D'EPARGNE SALARIALE PAR RATIFICATION A LA MAJORITE DES 2/3 DES SALARIES

**LA MAJORITE DES 2/3 S'APPRECIE PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DES SALARIES INSCRITS A L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE AU MOMENT DE LA RATIFICATION DE L'ACCORD** et non en considérant uniquement les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date. Le chef d'entreprise et le mandataire social ne doivent pas être comptabilisés dans le décompte des 2/3

### BENEFICIAIRES DU PLAN D'EPARGNE SALARIALE

Le plan d'épargne salariale EST OUVERT A TOUS LES SALARIES (au sens du code du travail = TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ECRIT avec définition : de poste, de la rémunération liée à ce poste et du lien de subordination) ET AUX MANDATAIRES SOCIAUX ET CHEFS D'ENTREPRISES, DANS LES ENTREPRISES COMPRENANT AU MOINS 1 ET AU PLUS 100 SALARIES

**UNE CONDITION D'ANCIENNETE de 3 MOIS MAXIMUM peut être posée**

Le chef d'entreprise sans contrat de travail ne bénéficie que de l'abondement. Il ne bénéficie pas des éventuels intéressement et participation

Cas du mandataire social Président, DG, Gérant, membre du Directoire Cas du chef d'entreprise individuelle, profession libérale	Est-il bénéficiaire du plan d'épargne salariale ?	Les statuts spécifiques :	Est-il bénéficiaire du plan d'épargne salariale ?
D'une entreprise de moins de 101 salariés	OUI	le CDI, le CDD, l'apprenti, le contrat de qualification, l'emploi jeune, le saisonnier, l'intermittent du spectacle	OUI
		le stagiaire, le conjoint collaborateur non salarié, les associés et les administrateurs s'ils ne sont ni salariés ni dirigeants	NON
D'une entreprise de plus de 101 salariés	NON Sauf s'il est titulaire d'un contrat de travail	l'intérimaire	OUI Seulement s'il existe un plan d'épargne salariale dans l'agence d'intérim

### CONDITIONS D'OUVERTURE

**L'ENTREPRISE DOIT COMPTER AU MOINS 1 SALARIE (même à temps partiel) PENDANT 6 MOIS CONSECUTIFS OU NON, SUR L'ANNEE EN COURS EN PLUS DE SON DIRIGEANT, POUR METTRE EN PLACE UN PLAN D'EPARGNE SALARIALE.** Si cette condition d'emploi n'est plus satisfaite une année (=départ de l'unique salarié), alors le dirigeant ou le chef d'entreprise ne peut plus effectuer de nouveau versement au plan

### VERSEMENTS VOLONTAIRES

**LES VERSEMENTS VOLONTAIRES SONT PLAFONNES :**

<b>Plafond salarié</b>	25% de la rémunération annuelle brute versée par l'entreprise (y compris part de l'intéressement investie dans le plan d'épargne salariale)
<b>Plafond retraité ou préretraité</b>	25% des sommes perçues au titre des prestations de retraite ou de préretraite
<b>Plafond chef d'entreprise individuelle</b>	1/4 du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Si le chef d'entreprise individuelle n'est pas appointé, il ne peut pas verser
<b>Plafond chef d'entreprise et mandataire social</b>	1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise l'année précédente, dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux). Les dividendes ne font pas partis du calcul du 1/4 de la rémunération. Si le chef d'entreprise ou le mandataire social ne sont pas appointés, ils ne peuvent pas verser

### CSG/CRDS

**Pour les salariés et dirigeants assimilés salariés, l'abondement est investi net de CSG CRDS dans le plan d'épargne salariale.** L'entreprise déclare la CSG CRDS (prélèvement de 8% de CSG CRDS sur 97% de l'abondement) sur son bordereau URSSAF. Exemple : pour un abondement de 2 300 €, l'entreprise transmet à OJH un chèque de 2 121,52 € pour investissement sur le plan et transmet à l'URSSAF 178,48 € de CSG CRDS

**Pour les dirigeants d'entreprise non assimilés à des salariés, l'abondement versé par l'entreprise est investi brut de CSG CRDS dans le plan d'épargne salariale.** La CSG et la CRDS ne sont pas déduites de l'abondement versé et le dirigeant déclare la CSG CRDS (prélèvement de 8% de CSG CRDS sur 100% de l'abondement) sur son bordereau URSSAF. Exemple : pour un abondement de 2 300 €, l'entreprise transmet à OJH un chèque de 2 300 € pour investissement sur le plan et transmet 184 € au titre de la CSG CRDS à l'URSSAF

## **INTERESSEMENT**

L'intéressement **DOIT PRESENTER UN CARACTERE ALEATOIRE** et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise

### **Délai de conclusion**

Les accords doivent être conclus avant le 1er jour du 7ème mois suivant la date de leur prise d'effet **pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales**. Exemple : conclusion de l'accord avant le 1er juillet pour une prise d'effet datée au 1er janvier, avec un exercice clos le 31/12.

### **Dépôt des accords**

Les accords doivent être déposés au plus tard dans les 15 jours de leur signature à la DDTEFP du lieu où ils ont été conclus

## **PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION**

**LES PRIMES VERSEES SUR UN PLAN D'EPARGNE SALARIALE** ou au titre de l'intéressement **NE PEUVENT PAS SE SUBSTITUER A DES ELEMENTS DE REMUNERATION DEJA EXISTANTS** (primes etc) **sauf si** :

- concernant **les primes d'intéressement** un délai de 12 mois s'est écoulé entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord d'intéressement
- concernant les primes versées sur le plan d'épargne salariale s'écoule un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimée et la date de mise en place du plan

## **SOCIETE CIVILE DE MOYENS (SCM)**

**LES ASSOCIES D'UNE SCM N'ONT PAS DROIT AU PLAN D'EPARGNE SALARIALE**. Seuls les salariés et le gérant peuvent en bénéficier

La mise en place d'un plan d'épargne salariale dans une SCM ne permet pas à son mandataire de faire des versements volontaires, car celui-ci ne perçoit pas de revenus de la structure