

24 mars 2026

L'Épargne Retraite Entreprise

Un levier RH stratégique

Présenté par **Emmanuel BAILHACHE**



Emmanuel BAILHACHE

Chargé de clientèle Epargne Retraite Entreprise
Bessé Protection Sociale & Avantages



PRÉSENTATION DE L'INTERVENANT



01 02 03

L'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

ANNEXES : LES DISPOSITIFS

- ✓ Epargne Salariale
- ✓ Retraite à cotisations définies - PERO
- ✓ Retraite à prestations définies - Art. 39-2 ou L. 137-11-2
- ✓ Retraite Art.82
- ✓ Indemnité de Fin de Carrière

ANNEXES COMPLEMENTAIRES :

- ✓ Epargne Salariale selon l'objectif recherché
- ✓ Les plafonds de l'épargne salariale
- ✓ La participation
- ✓ L'intéressement
- ✓ L'abondement
- ✓ Mise en place d'un dispositif de Partage de la valeur (*entreprises de 11 à 49 salariés*)
- ✓ Nouvelle obligation de négociation (*entreprises de + 50 salariés*)
- ✓ La prime de partage de la valeur (PPV) (*toutes les entreprises*)





L'ÉPARGNE

RETRAITE ENTREPRISE

EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Une pyramide à 4 étages

REPARTITION | CAPITALISATION



EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Répond à quels enjeux dans l'entreprise

Gérer les passifs sociaux

*Eviter les à coups de Trésorerie
Réduire l'impôt sur les sociétés
Optimiser les passifs*

Participer à la préparation de la retraite

De tout ou partie des Salariés

Aider les Salariés à se constituer une épargne

Utilisable à moyen terme

Choyer une catégorie de Salariés

*Optimisation Vs augmentation salaire,
fidélisation, Package rémunerc*

Compenser la baisse du taux de remplacement de Cadres Dirigeants

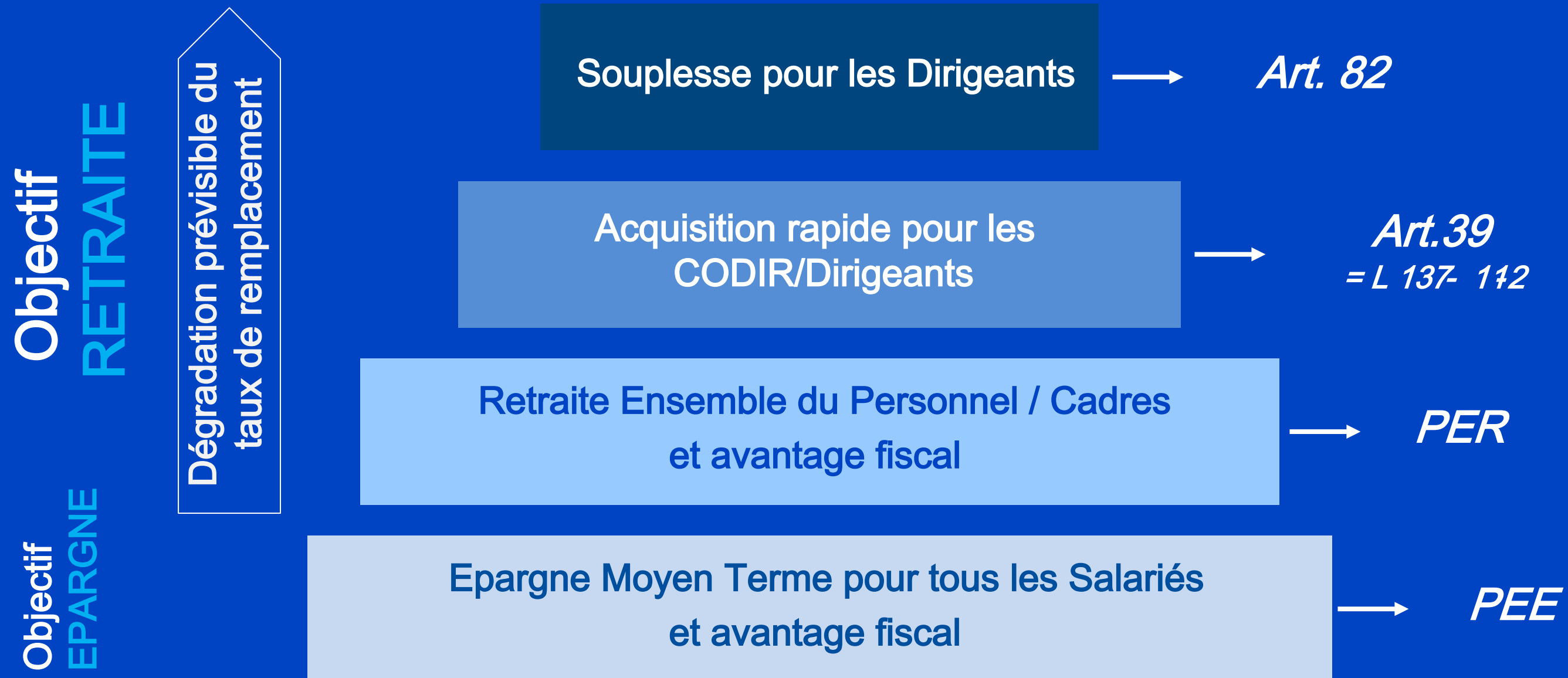
Régime à prestations définies

Partager les performances de l'Entreprise

Intéressement, Participation, Loi Partage de la Valeur

EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Levier RH fonction de l'objectif et de la population visés



EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE Synthèse des principaux dispositifs

	PEE	PERECO	PERO	Art.39	IFC
	EPARGNE SALARIALE		RETRAITE COLLECTIVE		
Objectif	Epargne		Retraite		
Population visée	Ensemble du personnel et mandataire social <small>Dans les entreprises < 250 salariés</small>		Catégories objectives	Catégorie non objective <small>Ex : Cadres Dirigeants</small>	Ensemble du personnel
Acquisition des droits	Comptes individuels			Présence dans l'entreprise lors du départ en retraite	
Budget	Facultatif : Abondement, Intéressement Obligatoire : Participation (Entreprise > 50 Salariés), LPV (11 Salariés < Entreprise) <small>1% bénéf fiscal > 49 Salariés</small>		Cotisation Employeur obligatoire	Prime entreprise fonction de l'engagement	
Disponibilité	5 ans <small>(13 cas de déblocage)</small>	Retraite <small>(5 cas de déblocage)</small>	Retraite <small>(7 cas de déblocage)</small>	Retraite	
Sortie	Capital	Rente et / ou Capital		Rente	Capital

Des conditions fiscales & sociales avantageuses pour l'Entreprise et le salarié

ANNEXES

LES DISPOSITIFS

- ✓ Epargne Salariale
- ✓ Retraite à cotisations définies - PERO
- ✓ Retraite à prestations définies - Art. 39-2 = L. 137-11-2
- ✓ Retraite Art.82
- ✓ Indemnité de Fin de Carrière

L'ÉPARGNE SALARIALE

Enjeux

*Aider les Salariés à se constituer une épargne
utilisable à moyen terme*

*Participer à la préparation de la retraite
de tous les salariés*

*Partager les performances de l'Entreprise
Intéressement, Participation, Abondement, Loi Partage de la Valeur*

EPARGNE SALARIALE

Cible

- ✓ **Tous les salariés**

Pour les entreprises employant au moins 1 et - de 250 salariés

- ✓ **Les mandataires sociaux** (président, directeur général, gérant ou membre du directoire)

- ✓ **les chefs d'entreprise, ainsi que leur conjoint et leur partenaire pacsé** s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Ancienneté maximale : 3 mois

EPARGNE SALARIALE

Réceptacles PEE / PERECO

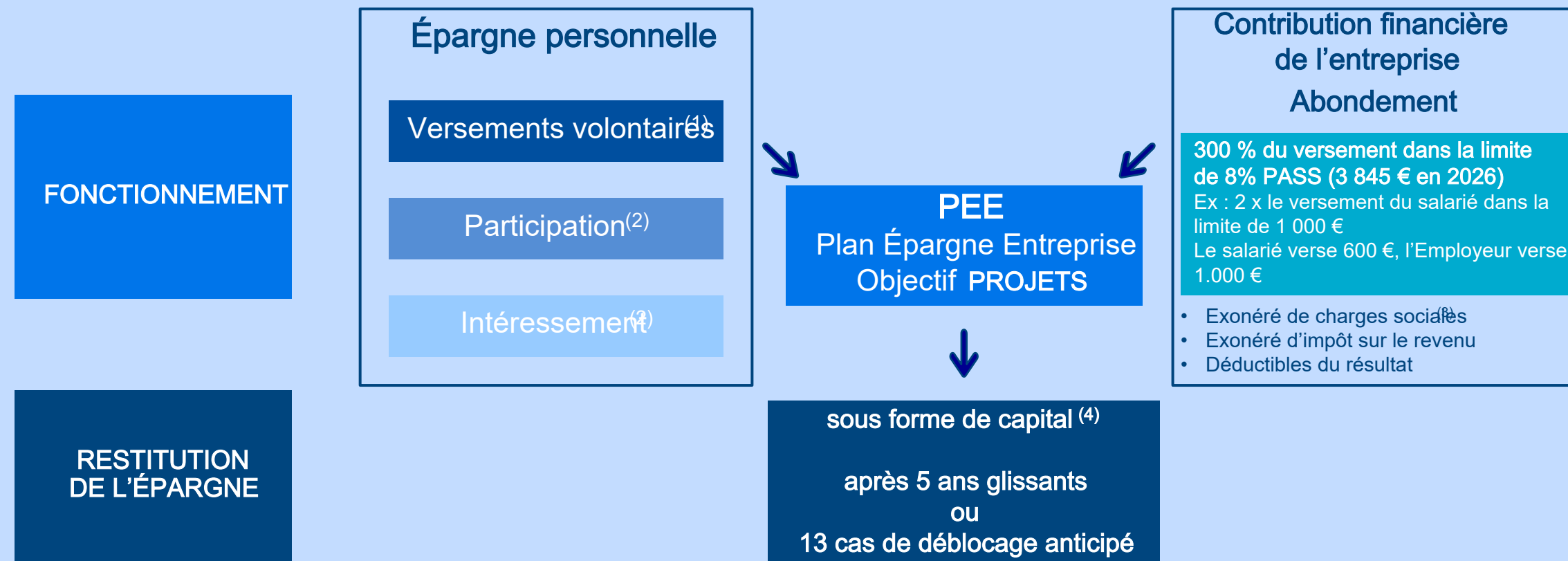
Sources d'alimentation



(1) Uniquement par transfert
(PER Obligatoires / Art. 83
et PER Individuel / PERP
et contrats Madelin)

EPARGNE SALARIALE

Réceptacle PEE



FISCAL/SOCIAL

(1) Versements volontaires limités à 25 % des revenus bruts annuels (Chefs d'entreprise individuelle et les professionnels libéraux : 25% du revenu professionnel servant de base à l'impôt sur le revenu de l'année N-1).

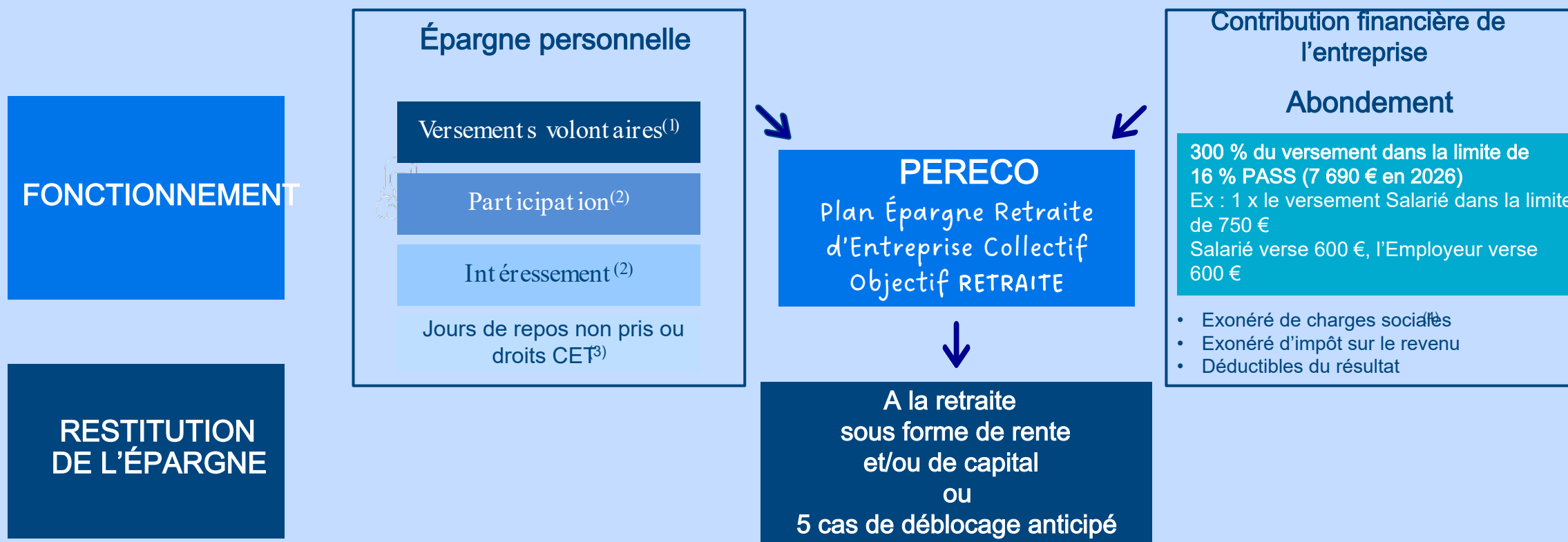
(2) Primes exonérées de charges sociales hors forfait social de 20 % pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7% pour l'épargnant.

(3) Hors forfait social de 20% pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7% pour l'épargnant.

(4) Après prélèvements sociaux sur les plus-values de 18,6%.

EPARGNE SALARIALE

Réceptacle PERECO



- (1) Versements volontaires déductibles (10% de son revenu net (après abattement), avec un minimum de 10% du PASS année N et un maximum de 10% de 8 PASS année N pour un salarié. Pour les TNS, 10% de son bénéfice imposable de l'année N plafonné à 8 PASS N + 15% de la part du bénéfice comprise entre 1 et 8 PASS N. Enveloppe minimum : 10% du PASS N pour un TNS. Versements déductibles ou non (sans limites dans le second choix) au choix de l'épargnant à chaque versement.
- (2) Primes exonérées de charges sociales hors forfait social de 20% ou 16% pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7% pour l'épargnant.
- (3) Dans la limite de 10 jours maximum de congés (CP et/ou RTT) non pris par an avec ou sans CET (Compte Epargne Temps).
- (4) Hors forfait social de 20 ou 16% pour l'entreprise et CSG/CRDS de 9,7% pour l'épargnant.

EPARGNE SALARIALE

Modalité de la restitution de l'épargne

Principe

PERECO : retraite PEE : 5 ans min

Exception > débloquages anticipés

- Invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire de PACS
- Surendettement
- Décès du titulaire, de son conjoint ou partenaire de PACS (*)
- Résidence principale : acquisition ou construction (*)
- Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire
- Résidence principale : agrandissement, remise en état suite catastrophe naturelle, ou **travaux de rénovation énergétique** (*) **Nouveau**
- Mariage ou PACS du titulaire (*)
- Naissance ou adoption (à partir du 3^e enfant) (*)
- Divorce, séparation, ou dissolution du PACS (*)
- Rupture du contrat de travail
- Création ou reprise d'une entreprise
- Victime de violences conjugales
- Frais liés à une **activité de proche aidant** **Nouveau**
- **Achat d'un véhicule propre** **Nouveau**

	PERECO	PEE
OUI <i>(hors cotisations obligatoires)</i>	OUI	OUI
		NON
NON	NON	OUI

(*) demande à adresser dans les 6 mois suivant l'événement

EPARGNE SALARIALE

Dispositifs après la Loi Partage de la Valeur

Nouveautés et nouvelles obligations

DISPOSITIFS	PARTICIPATION	INTERESSEMENT	PPV <small>Nouveau</small> Prime de Partage de la Valeur	ABONDEMENT	PPVE <small>Nouveau</small> Prime de Partage de la Valorisation de l'Entreprise	PEE / PER
- 11 salariés	Facultatif					Obligatoire pour une entreprise mettant en place un accord de participation
11 à 49 salariés (*)	Obligation de mettre en place au moins un de ces dispositifs pour 2025 <small>Nouveau</small>				Facultatif	
+ 49 salariés	Obligation	Facultatif				
	<small>Nouveau</small> + clause bénéfice exceptionnel					

(*) Avec bénéfice fiscal ≥ à 1% du chiffre d'affaires sur 3 années consécutives

EPARGNE SALARIALE

Fiscal / social

Comparatif entre
1000 € de salaire & 1000 € d'épargne salariale

POUR L'ENTREPRISE	Salaire	Epargne salariale
Montant Brut	1 000 €	1 000 €
Charges sociales (50%)	+ 500 €	0 €
Forfait Social (0% si < 50 salariés)	0 €	0 €
Coût avant IS	1 500 €	1 000 €
Economie d'IS (25%)	- 375 €	- 250 €
Coût Net	1 125 €	750 €
		- 33 %

Depuis le 01/01/2019, forfait social

- pour les entreprises < 50 salariés 0% sur Intéressement, Participation, Abondement, PPV et PPVE.
- pour les entreprises de 50 à 249 salariés 0% sur Intéressement

POUR LE SALARIÉ	Salaire	Epargne salariale
Montant Brut	1 000 €	1 000 €
Charges sociales (20%)	- 200 €	0 €
Prélèvements Sociaux (9,70%)	0 €	- 97 €
Montant avant IR	800 €	903 €
Impôt sur le Revenu (11%)	- 88 €	0 €
Coût Net	712 €	903 €
		+ 27 %

Avantage fiscal Pacte

Les Versements Volontaires sur le PERECO offrent un avantage fiscal et sont déductibles du revenu imposable dans la limite du plafond d'épargne retraite.

EPARGNE SALARIALE

Contraintes

- ✓ **Concerne l'ensemble du Personnel**
- ✓ **Une Entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans, doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PER.**
- ✓ **Dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'homme en cas d'accord collectif .**
- ✓ **Frais de tenue de compte** à la charge de l'Entreprise (sauf lorsque le salarié quitte l'Entreprise).

EPARGNE SALARIALE

Objectif / Dispositif

	PPV	PARTICIPATION	INTERESSEMENT	ABONDEMENT
Disponibilité immédiate	✓	✓	✓	
Fidéliser vos employés	✓	✓	✓	✓
Recruter, attirer		✓	✓	✓
Condition d'atteinte d'objectifs			✓	
Bénéficiaire en tant que dirigeant		✓	✓	✓
Faire le minimum	✓			✓
Revenu fiscal de référence (*)	OUI	NON	NON	NON

(*) Le revenu fiscal de référence (RFR) est calculé par les services fiscaux, à partir des revenus déclarés. Il prend en compte l'ensemble des revenus du foyer fiscal. Il est indépendant de la fiscalité appliquée au dispositif. La PPV intègre le RFR qu'elle soit placée ou non.

EPARGNE SALARIALE

Rappel principal enjeu

Aider les Salariés à se constituer une épargne
Utilisable à moyen terme

Participer à la préparation de la retraite
de tous les salariés

Partager les performances de l'Entreprise
Intéressement, Participation, Loi Partage de la Valeur

RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES PERO

Enjeux

Participer à la préparation de la retraite

de tout ou partie des Salariés

Choyer une catégorie de Salariés

Optimisation vs augmentation salaire, fidélisation, package rémunération, ...

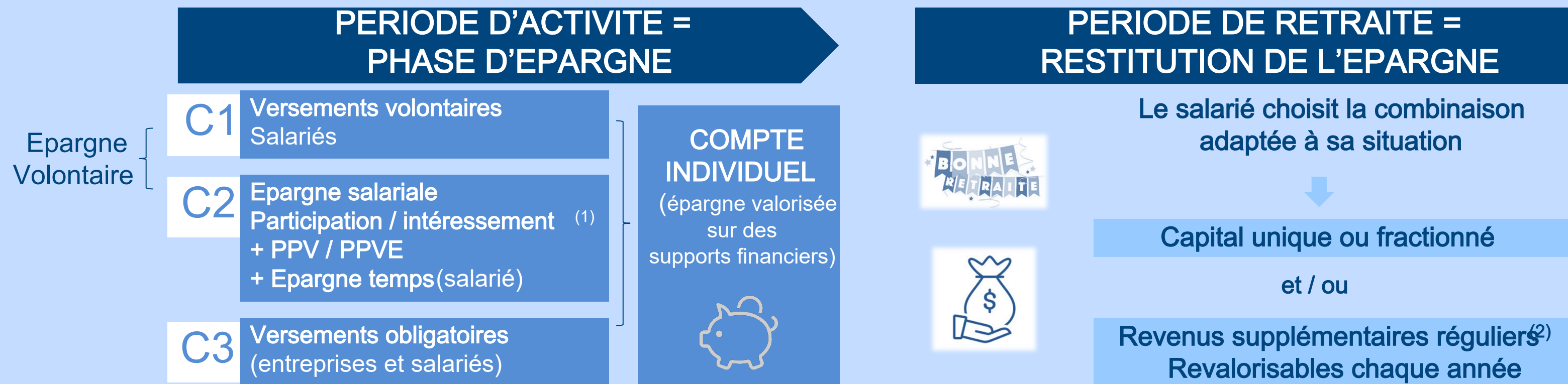
PERO Cible

Tous les salariés ou 1 catégorie objective de salariés
(ancienneté maximale 12 mois)

Exemples catégories objectives :

- ✓ Les salariés et assimilés salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres
- ✓ Les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure ou égale à 2 PASS

PERO Fonctionnement



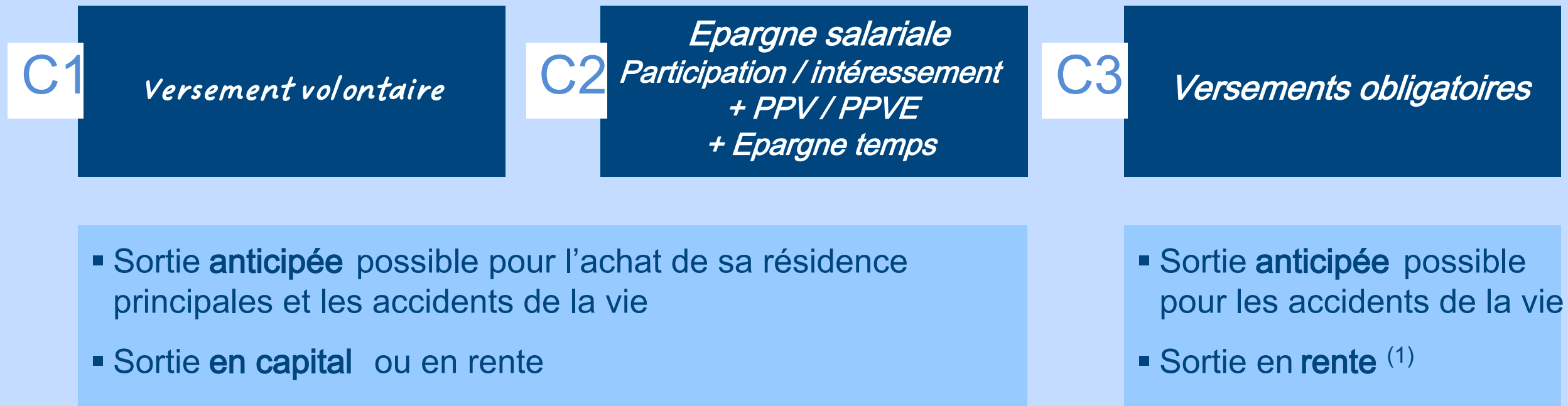
Ces 3 compartiments peuvent être alimentés directement ou par transfert d'un autre dispositif.

(1) Par alimentation sous condition de la signature d'un accord d'intéressement/participation par votre entreprise et que le PERO bénéficie à l'ensemble du personnel Sinon alimentation par transfert.

(2) Pour les versements obligatoires: sortie possible en capital dès lors que l'épargne acquise donne lieu à une rente annuelle inférieure à 1 320 € par an soit environ 33 000 € de capital constitué

PERO

Modalité de la restitution de l'épargne



⁽¹⁾ Sortie possible en capital dès lors que l'épargne acquise donne lieu à une rente annuelle inférieure ou égale à 1 320 € par an soit environ 33 000 € de capital constitué

PERO

Fiscal / social

Cotisations EMPLOYEUR exonérées de cotisations sociales

Les cotisations employeur sont exonérées de charges sociales dans la limite de :

5% de la Rémunération Annuelle Brute
limitée à 5 PASS
ou
5% du PASS

Max 5% de 5 PASS
(12 015 € en 2026)

Forfait social Entreprise : 16% cotisation Employeur

Cotisations EMPLOYEUR + SALARIÉ déductibles des impôts (IS et IR)

Les Cotisations Employeurs sont déductibles de l'IS pour l'Entreprise.

S'agissant des salariés, les cotisations (E+S) sont déductibles de l'IR ⁽¹⁾

Max 8% de 8 PASS
(30 758 € en 2026)

Optimisation sociale & fiscale

Cotisation Employeur 5%
RAB

+

Cotisation Salarié 3%
RAB

⁽¹⁾ Dans la limite d'un plafond, tenant compte des cotisations obligatoires du Salarié et de l'Employeur, de l'abondement de l'employeur au PERECQ des Jours de repos non pris, droits CET affectés à la retraite, égal à 8% RAB retenue dans la limite de 8 PASS

PERO

Fiscal / social

Comparatif entre
1000 € brute versée en salaire & une cotisation retraite employeur versée sur le PER

Pour L'ENTREPRISE	Augmentation de salaire	Cotisations sur un PERO obligatoire
Montant brut	1 000 €	1 000 €
Charges et prélèvements sociaux	+ 450 €	+ 160 €
Coût Total	1 450 €	1 160 €
Economie d'impôt sur les sociétés	- 362 €	- 290 €
COÛT RÉEL	1087 € ⁽¹⁾	870 € ⁽¹⁾
		20% d'économie de charges

Pour le SALARIÉ	Augmentation de salaire	Cotisations sur un PERO obligatoire
Montant brut	1 000 €	1 000 €
Charges salariales	- 250 €	- 97 €
Montant réel versé au salarié	Environ 800 €	Environ 900 €
Impôt sur le revenu	- 237 €	0 €
MONTANT NET APRES IMPOTS ET CHARGES	553 €	900 € ⁽¹⁾
		62% de gain

De plus, les versements volontaires effectués par le salarié bénéficient d'une déductibilité sur le revenu imposable⁽²⁾

(1) Montant donné à titre indicatif sur la base:
 - d'un taux de charges et de prélèvements sociaux de 45%
 - d'un taux de forfait social à 10%
 - d'un taux d'imposition sur les sociétés de 25% (taux d'application en 2024 – sous réserve des évolutions réglementaires) et pour une entreprise avec un chiffre d'affaires supérieur à 10 millions d'euros

(1) Montant donné à titre indicatif, avec un TMI (Taux Marginal d'Imposition) de 30% un taux CGS/CRD de 9,7% et un taux global de charges salariales à 2%
 (2) Dans la limite du plafond d'épargne retraite. Possibilité d'effectuer un versement non déductible qui sera imposable en cas de sortie de rente et exonéré d'impôt sur le revenu en cas de sortie de capital.

PERO

Mise en place et contraintes

- ✓ Décision Unilatérale Employeur, Référendum ou Accord d'Entreprise
- ✓ Définir une catégorie objective de Salariés
Ex : les Salariés relevant Article 2.1 de l'ANI 17/11/2017 dont la rémunération est supérieur 3 PASS
- ✓ Participation financière Employeur obligatoire
Ex : 3,5% RAB
- ✓ Au sein du solde de tout compte, informer des mentions relatives aux dispositifs 83/PERO (fonctionnement et ce qu'il en advient du fait du départ du Salarié de l'Entreprise)

PERO

Rappel principaux Enjeux

*Participer à la préparation de la retraite
de tous les salariés*

*Choyer une catégorie de Salariés,
Optimisation Vs augmentation salaire,
fidélisation, Package rému, etc.*

RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES ART. 39-2 OU L. 137-142

Enjeu

*Compenser la baisse du taux de remplacement
des Cadres Dirigeants*

ART. 39.2 et ART. 82

Comparaison entre les 2 dispositifs

ART 39.2

+

- ✓ Catégorie des bénéficiaires souple
- ✓ Droits à rente acquis exprimés en % du salaire de l'année
- ✓ Cotisations 100% exclues de l'IR

-

- ✓ Génération d'un passif social (selon la solution retenue)
- ✓ Mise en œuvre subordonnée à l'existence d'un régime de retraite dans l'entreprise pour l'ensemble du personnel
- ✓ Sortie en rente obligatoire avec régime fiscal des rentes viagères à titre gratuit
- ✓ Contributions spécifiques sur le financement
- ✓ Contribution spécifique sur la rente
- ✓ Formalisme de mise en place

ART 82

- ✓ Catégorie des bénéficiaires très souple
- ✓ Sortie en capital est possible
- ✓ Sortie en rente soumise au régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux

- ✓ Sursalaire : cotisations sont soumises aux charges sociales et aux impôts sur le revenu

L. 137-112 = ART. 39-2

Cible

- ✓ Des profils à retenir/fidéliser
- ✓ Une baisse du taux de remplacement accentuée sur les hauts revenus < 42 %^(*)
- ✓ Des plafonds et contraintes des dispositifs collectifs pas toujours adaptés à ces profils

-- > souvent les Membres du CoDir ou les Cadres Dirigeants

Le régime peut prévoir 2 délais :

1. Une ancienneté minimale pour être bénéficiaire
2. Une durée de cotisation minimale pour que les droits à rente soient définitivement attribués

Les 2 cumulés sont au maximum de 3 ans

^(*) Pour une rémunération en fin de carrière > 320K€ Rapport annuel du COR 2019

L. 137-142 = ART. 39-2

Modalités

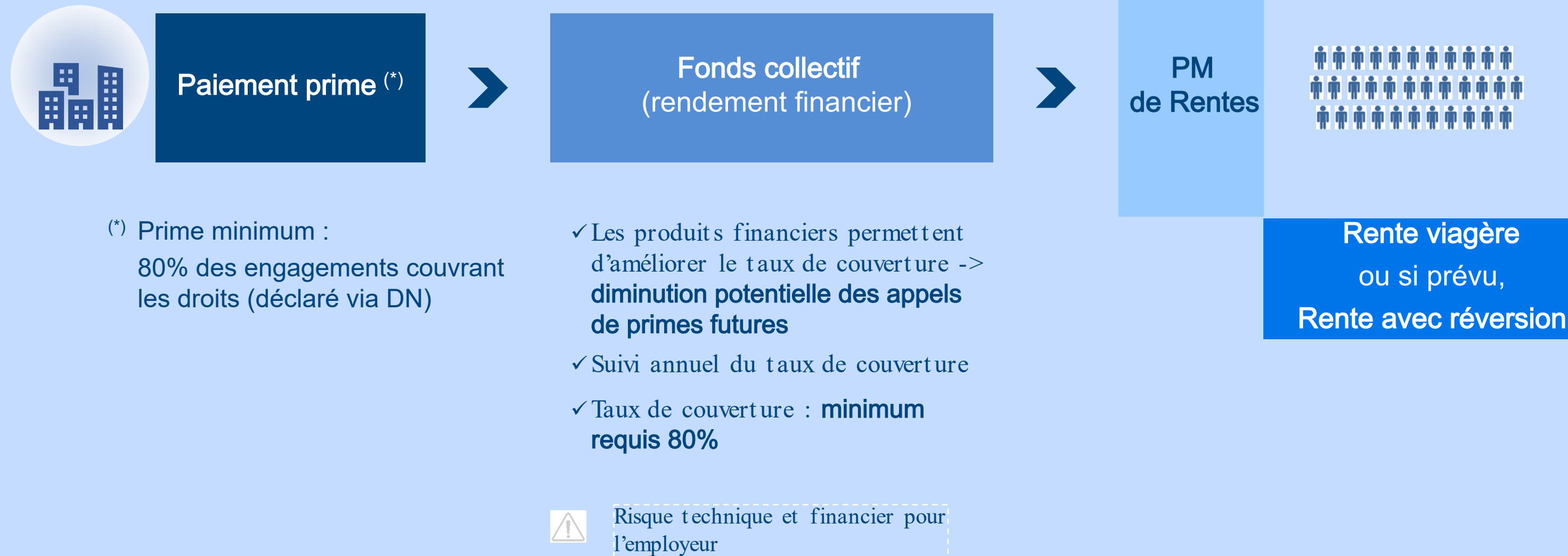
**Engagement de l'Employeur de verser
une rente retraite de x% du salaire annuel en cours**

Ex :	Rente de 3% de 200 000 € en 2024 =6 000 €
	+ rente de 3% de 225 000 € en 2025 =6 750 €
	+ rente de 3% de 250 000 € en 2026 =7 500 €
	+ rente de 3% de 275 000 € en 2027 =8 250 €
	Rente annuelle = 28 500 €

Avantage Salarié :

Bénéfice, payé intégralement par l'Employeur, d'un complément de revenu, versé à la retraite, sous forme de rente, sans condition d'achèvement de carrière au sein de l'Entreprise

L. 137-112 = ART. 39-2 Fonctionnement



L. 137-112 = ART. 39-2

Caractéristiques principales

Acquisition des droits	Acquis	Période probatoire de 3 ans possible
Expression des droits	En % de la rémunération de l'année	
Plafond	Droits acquis annuellement par les bénéficiaires plafonnés à 3 % de la rémunération de l'année considérée	Cumul des pourcentages appliqués pour un même bénéficiaire tous employeurs confondus plafonné à 30 points
Condition performance	Oui	Pour Mandataires ou Salariés dont la rémunération > 8 PASS
Revalorisation des droits	≤ évolution du PASS	
Information aux bénéficiaires	L'assureur informe chaque année les bénéficiaires sur les droits acquis, la valeur et les conditions d'acquisition	
Information externe	L'employeur doit notifier annuellement à un organisme, par l'intermédiaire de la DSN l'identité des bénéficiaires ainsi que le montant des droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux	

L. 137-142 = ART. 39-2 Fiscal / social

FISCAL

SOCIAL

Phase de constitution = Primes d'assurance

Entreprise
Bénéficiaire

Les primes sont **déductibles du résultat imposable** de l'entreprise

Contribution de 29,7% sur les primes d'assurance

∅

∅

Phase de restitution = Rentes

Entreprise
Bénéficiaire

La rente viagère est **imposable à l'impôt sur le revenu** dans les mêmes conditions que les pensions de retraite après abattement de 10 %

Prélèvements sociaux de 10,10 % comprenant :

- 1,00 % au titre de l'assurance maladie
- 5,90 % de CSG déductible
- 2,4 % de CSG non déductible
- 0,50 % de CRDS
- 0,30 % au titre de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA)

Contribution spécifique sur rente (valeur **seuils** 2025 ^(*)) :

- Pas de contribution pour les rentes en dessous de **518 €** par mois
- 7 % pour la part de ces rentes supérieure à 518 € et inférieure ou égale à **777 €** par mois
- 14 % pour la part de ces rentes supérieure à **777 €**

Déductibilité : les contributions payées au titre des 1 000 premiers € de rente mensuelle sont déductibles de l'IR.

L. 137-142 = ART. 39-2

Mise en place et contraintes

- ✓ Décision Unilatérale, Référendum ou Accord d'Entreprise
- ✓ Catégorie : caractère général et impersonnel
- ✓ Passif social = engagement pris relatif à la rente définie
- ✓ Existence d'un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise (Article 83, PERECO, PERO) pour l'ensemble des salariés
- ✓ Le cumul des pourcentages appliqués pour un même bénéficiaire tous employeurs confondus est de 30 au maximum
- ✓ Condition de performance pour les Dirigeants ou Salariés percevant une rémunération annuelle supérieure à 8 fois le PASS

L. 137-142 = ART. 39-2

Rappel principal enjeu

*Compenser la baisse du taux de
remplacement de **Cadres Dirigeants**
Régime à prestations définies*

RETRAITE ART. 82

Enjeu

Choyer des salariés à hauts revenus

ART. 82 Cible

- ✓ Le contrat est souscrit par l'entreprise,
au profit d'un ou de plusieurs membres de son personnel

ART. 82

Fonctionnement

Versements Volontaires
(Salarié)

Cotisations
(Entreprise)

Compte individuel garantissant :

- une retraite supplémentaire
ou
- un capital au terme ou à tout moment

2 possibilités de contrat
au choix de l'entreprise

ARTICLE 82

EPARGNE

- ✓ Contrat débloable avant la retraite
- ✓ Rachat partiel ou total à tout moment sans justificatif
Le rachat total met fin à l'adhésion
- ✓ Règles applicables à un contrat d'assurance-vie individuel

RETRAITE

- ✓ Contrat non débloable avant la retraite
- ✓ Cas de déblocages sous forme de capital avant le départ en retraite :
 - Invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie
 - Liquidation judiciaire
 - Fin de droits aux allocations chômage
 - Situation de surendettement
 - Décès du conjoint ou du partenaire pacsé
- ✓ Règles applicables à un contrat de retraite

ART. 82 Avantages

ENTREPRISE	ADHERENT
<ul style="list-style-type: none">✓ Pas de création de passif social✓ Flexibilité :<ul style="list-style-type: none">• Choix de la population : libre choix de la population bénéficiaire• Choix du montant : montant différent pour chaque bénéficiaire• Pas de versement régulier : montant à la hausse comme à la baisse ou zéro• Sortie partielle ou total (contrat déblocable)✓ Sortie en capital possible	<ul style="list-style-type: none">✓ Des droits acquis✓ Protection du conjoint en cas de décès✓ Avantages en matière de succession✓ Sortie en capital ou en rente✓ Une gestion financière à sa main✓ Ne rentre pas dans l'assiette IFI (ex ISF)

ART. 82

Fiscal / social

- ✓ Les cotisations liées à ce dispositif sont traitées comme du sursalaire

ART. 82

Contraintes

- ✓ Une norme dite « d'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers » vise à lutter contre la fraude et l'évasion fiscale et s'impose à l'assureur.

Lors de la souscription, tout salarié doit remplir une déclaration de résidence fiscale comportant son NIF (numéro d'identification fiscale).

ART. 82

Rappel principal enjeu

Choyer des salariés à hauts revenus

INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Enjeux

Gérer les passifs sociaux

Eviter les à-coups de Trésorerie

Réduire l'impôt sur les sociétés

Optimiser les passifs

Indemnité de fin de carrière Cible

- ✓ **Obligation des entreprises** de verser des indemnités de fin de carrière (IFC) à chaque salarié partant à la retraite – dont le montant est le plus souvent déterminé par la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise.

Ex : paiement IFC de 16 699 € + Charges Sociales

Indemnité de fin de carrière Avantages

3 cas de figure pour l'Entreprise

1 Ne pas gérer et attendre

- Impact trésorerie au moment des départs
- Pas d'avantage fiscal

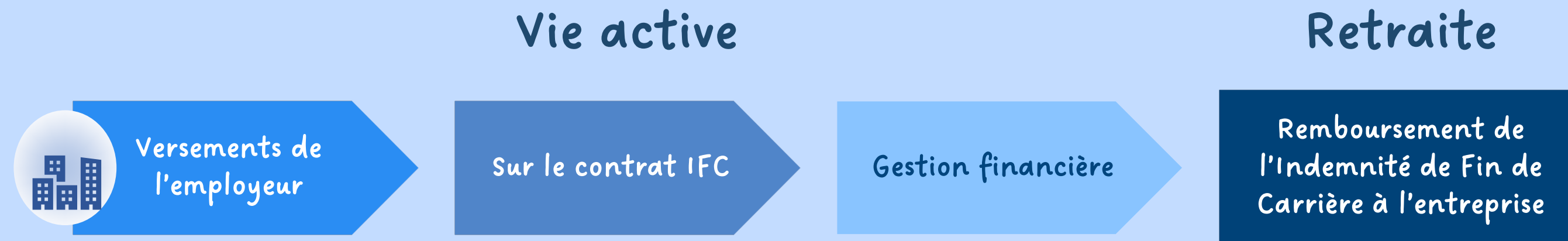
2 Provisionner en interne

- Pas d'avantage fiscal

3 Externaliser son engagement

- Gestion de trésorerie
- Optimisation fiscale

Indemnité de fin de carrière Fonctionnement



Indemnité de fin de carrière Externalisation

En cas d'externalisation = contrat d'assurance

4 Avantages

1 Optimisation de la gestion de trésorerie de l'entreprise

- Pas de dépenses obligatoires à honorer lors des départs en retraite des salariés

2 Liberté d'alimentation

- L'entreprise alimente son fond à son rythme

3 Optimisation fiscale

- Sommes versées déductibles
- Produits financiers générés non imposables

4 Valorisation de l'entreprise

- Externalisation de son passif

Indemnité de fin de carrière Fiscal/Social

Régime fiscal et social pour l'entreprise

Versements

Déductibles du résultat imposable

Exonérés de la taxe sur les conventions d'assurance

Non soumis à la CSG/CRDS

Revenus financiers

Non soumis à l'impôt sur les sociétés

Indemnité de fin de carrière

Contraintes

- ✓ Perte de la propriété des primes versées
- ✓ Valeur du contrat ne doit pas dépasser le niveau du passif social de l'entreprise

Indemnité de fin de carrière

Rappel principal enjeu

Gérer les passifs sociaux

Eviter les à coups de Trésorerie

Réduire l'impôt sur les sociétés

Optimiser les passifs

ANNEXES

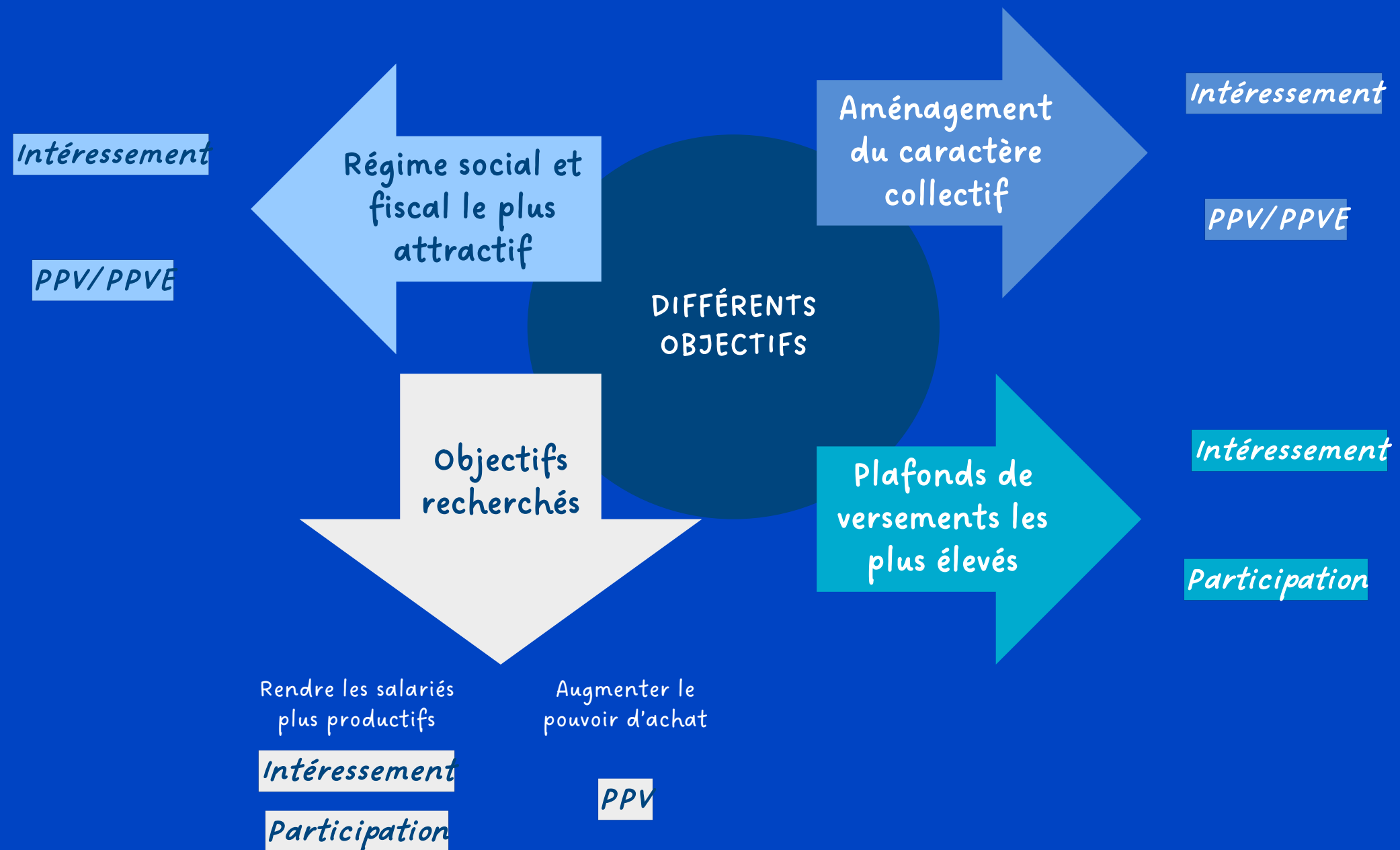
complémentaires

LES DISPOSITIFS

- ✓ Epargne Salariale
- ✓ La participation
- ✓ L'intéressement
- ✓ L'abondement
- ✓ Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur
- ✓ Nouvelle obligation de négociation
- ✓ La prime de partage de la valeur (PPV)

EPARGNE SALARIALE

En fonction de l'objectif recherché



EPARGNE SALARIALE

Plafonds 2026

PASS 2026 > 48 060 €

Maximum par Bénéficiaire	% du PASS	Montants correspondants 2026
Abondement du PEE	8 %	3 844,80 €
Abondement du PERECO	16 %	7 689,60 €
Total abondements	24 %	11 534,40 €
Intéressement + supplément d'intéressement	75 %	36 045 €
Participation + supplément de participation	75 %	36 045 €
TOTAL	174%	83 624,40 €

LA PARTICIPATION

Qu'est ce que la participation ?

- ✓ Mécanisme au profit de l'ensemble du personnel obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés
- ✓ Il permet de redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés
- ✓ Les primes sont plafonnées individuellement à 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

Les règles d'un accord de participation

- 1 Une formule légale de calcul pour déterminer le montant de la participation
$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\%C) \times (S/VA)$$

mais possibilité de déroger avec une formule plus favorable
- 2 Des critères de répartition pour déterminer les montants de primes individuelles
Salaires, temps de présence ou uniforme

Que faire de sa quote-part de participation ?

- ✓ Soit la percevoir directement sur un compte bancaire
- ✓ Soit l'investir sur un Plan d'Épargne
- ✓ Soit l'investir sur un PER Obligatoire (s'il en existe un dans l'entreprise qui couvre ensemble du personnel et qu'il n'y a pas d'abondement)

L'INTERESSEMENT

Qu'est-ce-que l'intéressement ?

- ✓ Mécanisme collectif et facultatif mis en place par l'entreprise au profit de l'ensemble des salariés pour les associer aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- ✓ Grande souplesse dans la fixation des objectifs et de la formule de calcul
- ✓ La prime globale est plafonnée à 20% de la masse salariale et les primes individuelles à 75% du PASS

Les règles d'un accord d'intéressement :

- 1 Des objectifs à atteindre pour déclencher le versement de l'intéressement
- 2 Un mode de calcul de la prime d'intéressement globale
- 3 Des critères de répartition pour déterminer les montants de primes individuels
Salaires, temps de présence ou uniforme

Que faire de sa quote-part d'intéressement ?

- ✓ Soit la percevoir directement sur un compte bancaire
- ✓ Soit l'investir sur un Plan d'Épargne s'il y en a un dans l'entreprise
- ✓ Soit l'investir sur un PER Obligatoire (s'il en existe un dans l'entreprise qui couvre ensemble du personnel et qu'il n'y a pas d'abondement)

L'ABONDEMENT

La souplesse de la règle d'abondement > un élément essentiel pour maîtriser son budget

- ✓ L'abondement est fixé selon 2 variables :
 - Le % d'abondement
 - Le plafond
- ✓ Possibilité de différencier l'abondement entre le PEE et le PERECO
- ✓ Possibilité de différencier l'abondement selon le type de versement
- ✓ Possibilité, sur le PERECO, de verser une prime uniforme pour tous les bénéficiaires (abondement unilatéral de l'employeur sans versement du bénéficiaire), plafonné à 2% du PASS
- ✓ On peut modifier sa règle d'abondement en cours d'année si elle est plus favorable
- ✓ On peut modifier ou supprimer sa règle d'abondement d'une année sur l'autre

Une condition :

L'abondement est le même pour tout le monde et ne doit pas favoriser les salaires les plus élevés

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR



Entreprises
11 à 49 salariés

Nouvelle obligation

Conditions du caractère obligatoire

- ✓ Les entreprises de 11 salariés et plus non tenues de mettre en place la participation
 - Donc - de 50 ou + de 50 depuis moins de 5 années civiles consécutives
 - Hors SCOP et entreprises individuelles
- ✓ Avoir réalisé un bénéfice fiscal net positif $\geq 1\%$ du CA pendant 3 années consécutives (pour la 1^{ère} année, au titre des exercices 2023, 2024 et 2025)
- ✓ Aucun dispositif de partage de la valeur mis en place
- ✓ Calendrier de mise en œuvre : 1^{er} janvier 2025

Dispositifs éligibles

- ✓ Participation (légale ou dérogatoire +/- formule légale)
- ✓ Intéressement
- ✓ PPV
- ✓ Abonnement à un PEE, PEI ou PER

Points d'attention

- ✓ DUE possible pour tous les dispositifs sous conditions
- ✓ Pas d'abondements minimum exigés

Expérimentation sur 5 ans

NOUVELLE OBLIGATION DE NEGOCIATION



Entreprises
+ 50 salariés

Le champ d'application

Qui ?

- ✓ Entreprises assujetties à la participation et pourvues d'au moins un délégué syndical

Quoi ?

- ✓ Obligation d'entamer une négociation avant le 30 juin 2024 sur la définition et les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise

Quand ?

- ✓ Soit lors de l'ouverture d'une négociation sur la mise en place de l'intéressement ou de participation qui concluent pour la première fois un accord
- ✓ Soit avant le 30 juin 2024 pour les autres (celles qui ont déjà un accord d'intéressement ou de participation)

Comment ?

- ✓ Prise en compte pour la définition de certains critères :
 - La taille de l'entreprise
 - Son secteur d'activité
 - Rachat(s) d'actions suivi(s) de leur annulation en l'absence d'attributions d'actions gratuites aux salariés en préalable
 - Les bénéfices réalisés les années précédentes
 - Les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenues avant la réalisation du bénéfice

Quelle forme de partage ?

Supplément d'intéressement ou de participation, ou accord d'intéressement, abondement ou PPV

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)



Toutes les
entreprises

Intégration au sein de l'Épargne salariale

- ✓ Possibilité d'attribuer deux primes par année civile (contre une jusqu'à la publication de la loi)
- ✓ Dans la limite annuelle des plafonds d'exonération existants 3000 € par année civile ou 6 000 € si mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation (lorsque l'entreprise n'y est pas soumise de manière obligatoire)
- ✓ Mise en œuvre : accord collectif, CSE, référendum ou DUE (après info/ consult CSE)
- ✓ Bénéficiaires :
 - Salariés présents au moment du versement ou de la mise en place
 - Possibilité d'exclure les salariés dont la rémunération est supérieure à 1 plafond

Inconvénients

- ✓ Les TNS et Mandataires sociaux ne peuvent en bénéficier

Avantages

- ✓ 2 primes par an possibles
- ✓ Critères de modulation possibles :
 - Ancienneté dans l'entreprise
 - Durée de présence ou durée du travail
 - Rémunération
 - Classification
- ✓ Caractère annuel



MERCI

DE VOTRE ATTENTION

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

BESSÉ

CONSEIL EN
ASSURANCES

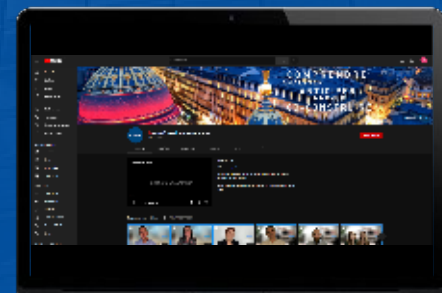
EN SAVOIR PLUS



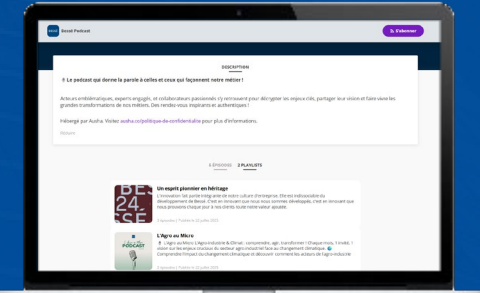
SITE WEB →



LINKEDIN →



YOUTUBE →



PODCAST →



PROCHAIN ÉVÈNEMENT



MODALITÉS DE PARTICIPATION

PROCHAIN ÉVÈNEMENT

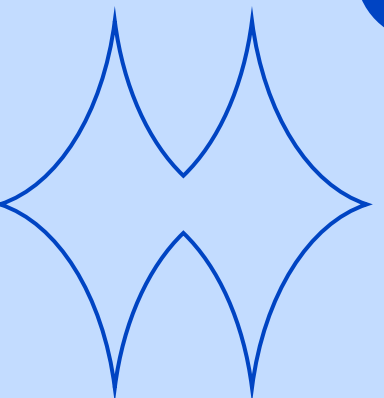


MODALITÉS DE PARTICIPATION

PROCHAIN ÉVÈNEMENT



MODALITÉS DE PARTICIPATION



PROCHAINS ÉVÈNEMENTS