



**À l'heure de la grande
démission, quelles
solutions pour rendre votre
entreprise attractive ?**

Préparation de la retraite

Attractivité de l'entreprise

Difficultés de recrutement

Package social

Réduction du turn over

Défiscalisation

Allongement de la vie professionnelle

Fidélisation du personnel

Passif sociaux

Optimisation sociale et fiscale

Rémunérations périphériques

Indemnités de fin de carrière

Jours de repos non pris

Participation

PERECO

Versements déductibles

Intéressement

Package social

Défiscalisation

Epargne retraite

Epargne salariale

Rémunérations périphériques

Optimisation sociale et fiscale

Passerelle temps

PEE

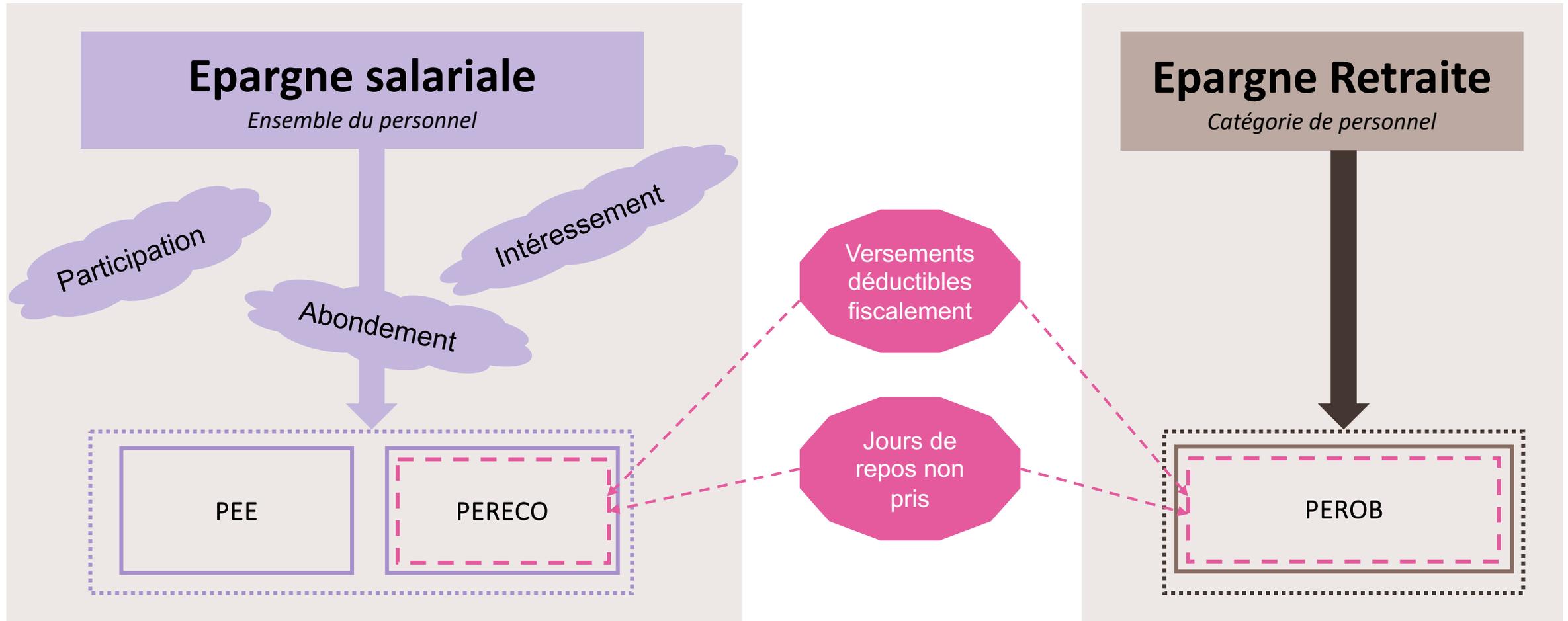
Abondement



Panorama

Panorama des solutions d'épargne collective

MISES EN PLACE A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE





Intéressement et Participation

LA PARTICIPATION...

Ou la formule qui donne mal à la tête : $[\frac{1}{2} (\text{Bénéfice net} - 5\% \text{ capitaux propres})] \times (\text{salaires} / \text{valeur ajoutée})...$

Distribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise qu'ils ont contribué à générer.

Obligatoire pour toute entreprise d'au moins 50 salariés (seuil atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives).

Formule de calcul légale (constitue un minimum). L'entreprise peut aussi définir une formule plus favorable aux salariés que l'on appelle une formule dérogatoire.

Doit être adossé à un minima à un PEE ou PERECO

Les entreprises de 1 à 49 salariés peuvent mettre en place facultativement de la participation.

L'INTERESSEMENT

Distribuer aux salariés une prime conditionnée par l'atteinte d'objectifs fixés par l'entreprise.

- ❖ Facultatif
- ❖ Collectif
- ❖ Durée de 1 à 5 ans
- ❖ Enveloppe globale limitée à 20% de la masse salariale

Doit respecter trois principes de base :

- ✓ Collectif
- ✓ Aléatoire (objectif non anticipable)
- ✓ Ne doit pas se substituer à un élément de rémunération déjà en place dans l'entreprise (bonus ou variable).

Un site officiel pour vous accompagner :

<https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/>

Les objectifs à atteindre peuvent être financiers ou plus qualitatifs !

La participation et l'intéressement

REPARTITION :

- ❖ Uniforme
- ❖ proportionnelle au salaire
- ❖ au temps de présence
- ❖ ou combinant plusieurs de ces critères

Doivent être versés au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés (soit avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile).

Les sommes versées dans le cadre de la participation et de l'intéressement sont :

- Exonérées de cotisations sociales patronales
- Déductibles du bénéfice imposable

Les sommes perçues dans le cadre de la participation et de l'intéressement sont :

- Exonérées de cotisations sociales salariales
- Assujetties à la CSG CRDS (9.7%)
- Non soumises à l'impôt sur le revenu, si affectées sur un PEE ou PERECO.

La participation aux bénéfices et l'intéressement

L'ENTREPRISE DÉGAGE UN BÉNÉFICE SUFFISANT

Calcul de la participation globale et répartition



MONTANT INDIVIDUEL ALLOUÉ AU BÉNÉFICIAIRE



Règlement immédiat au bénéficiaire⁽¹⁾



Sommes disponibles immédiatement



Montant à intégrer au revenu imposable (IRPP)

ATTEINTE DES OBJECTIFS PRÉVUS DANS L'ACCORD

Calcul de l'intéressement global et répartition



Versement dans un plan d'épargne salariale⁽²⁾



PEE (ou PEI)⁽⁵⁾
Épargne disponible à 5 ans
Cas de déblocage anticipé



PER Collectif/PERCO
(ou PERCOI)⁽⁵⁾
Épargne disponible à la retraite
Cas de déblocage anticipé

Abondement facultatif



Capital défiscalisé⁽³⁾

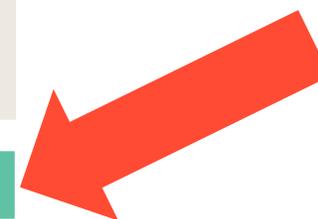


Capital défiscalisé⁽³⁾

et/ou



Rente viagère⁽⁴⁾



(1) Sur demande expresse du bénéficiaire.

(2) En l'absence de choix du bénéficiaire, l'intéressement est versé automatiquement sur le PEE.

(3) Revenus du placement exonérés d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux).

(4) Partiellement fiscalisée.

(5) Les sommes versées sont investies dans les FCPE prévus par l'accord du PEE et/ou PER Collectif/PERCO, en fonction des objectifs d'investissement de l'épargnant, du niveau de risque qu'il accepte et de son horizon de placement.



La règle d'abondement

La règle d'abondement sur le PEE

L'abondement est un avantage **facultatif** apporté par l'entreprise afin de compléter le versement du bénéficiaire sur le PEE.



L'abondement dans le PEE est **plafonné** à :

300% des versements du bénéficiaire

8% du PASS,
soit 3 519,36€* en 2023,
brut, par an et par
bénéficiaire.

L'abondement peut être revu
chaque année
à la hausse ou à la baisse,
selon les possibilités financières
de l'entreprise.

La règle d'abondement sur le PERECO

L'abondement est une aide financière facultative apportée par l'entreprise afin de compléter le versement du bénéficiaire au PERECO.



L'abondement dans le PERECO est **plafonné** à :

300% des versements du bénéficiaire

16% du PASS,
soit 7038,72€* en 2023,
brut, par an et par
bénéficiaire.



L'abondement peut être revu chaque année à la hausse ou à la baisse, selon les possibilités financières de l'entreprise.



L'entreprise peut aussi effectuer des versements dans le PERECO en l'absence de versement du salarié, c'est ce que l'on appelle **l'abondement unilatéral périodique**.

Le montant de l'abondement unilatéral est au **maximum de 2 % du PASS/ an / épargnant soit 879,84 € en 2023**.
L'abondement de l'entreprise est exonéré de charges sociales salariales (hors CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Oui mais alors... que doit-on payer ?

PEE ET FORFAIT SOCIAL	Abondement	Intéressement	Participation
De 0 à 49 salariés	0%	0%	0%
De 50 à 250 salariés	20%	0%	20%
+ de 250 salariés	20%	20%	20%

PERECO ET FORFAIT SOCIAL	Abondement	Intéressement	Participation
De 0 à 49 salariés	0 %	0 %	0 %
De 50 à 250 salariés	16 %	0 %	16 %
+ de 250 salariés	16 %	16 %	16 %

L'épargne salariale ou l'optimisation de la rémunération...

Si je verse 1000€, combien revient au salarié ?

PRIME CLASSIQUE



- Montant perçu 466 €
- Charges sociales* 534 €

ÉPARGNE SALARIALE



- Montant perçu 903 €
- CSG-CRDS
au taux de 9,7% 97 €

Coût pour l'entreprise
1000€ + 0€ de charge

Sur l'hypothèse d'un forfait social : 0%

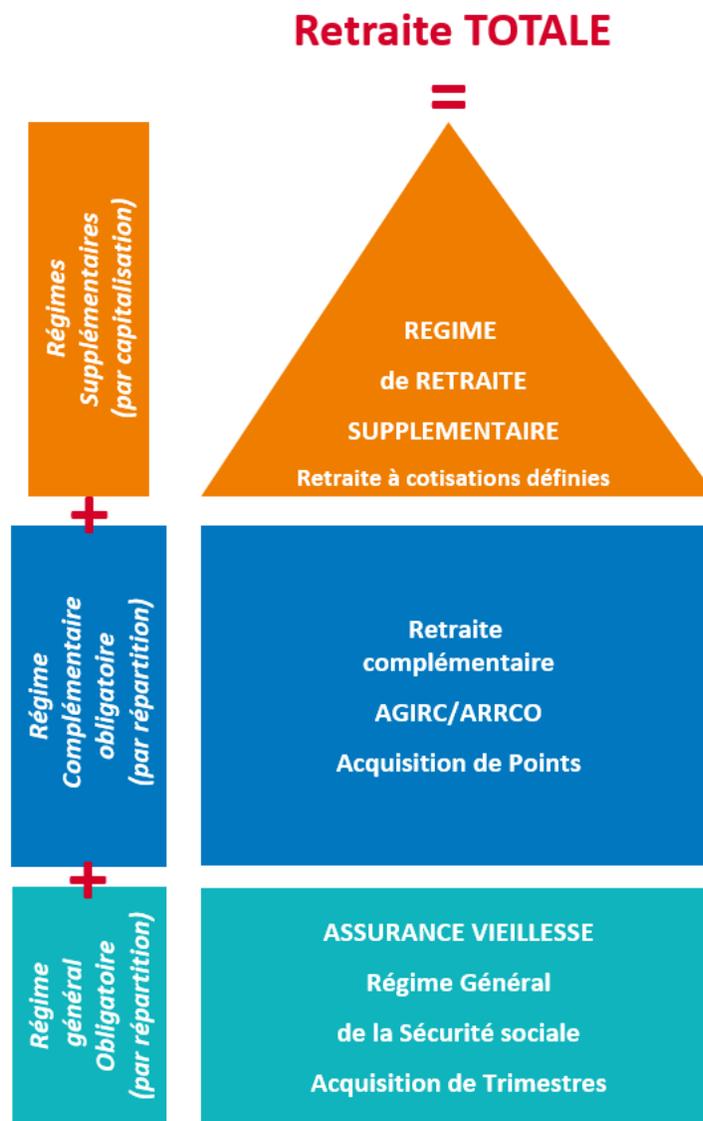
* Charges sociales = charges patronales (45.00%), cotisations salariales (15.00%), CSG - CRDS (9.70 %) et IR (11.00 % après abattement de 10.00 %).

** Exemple de simulation donné à titre indicatif suivant la fiscalité en vigueur, les charges mentionnées peuvent être susceptibles d'évoluer en fonction de la réglementation.*



Plan Epargne Retraite Obligatoire

LA RETRAITE EN FRANCE



NOTRE SUJET

RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Le PER-OB est un contrat collectif de retraite supplémentaire par capitalisation institué de façon obligatoire par l'employeur, qui permet d'acquérir des droits de retraite individualisés.

Ce régime est mis en place à l'initiative de l'employeur au bénéfice de tout ou partie des salariés de l'entreprise.

Le système de retraite français est composé de deux régimes obligatoires:

- la retraite Sécurité sociale et
- la retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)

Chaque mois votre employeur et vous-même cotisez pour acquérir des droits à retraite exprimés sous forme de points.

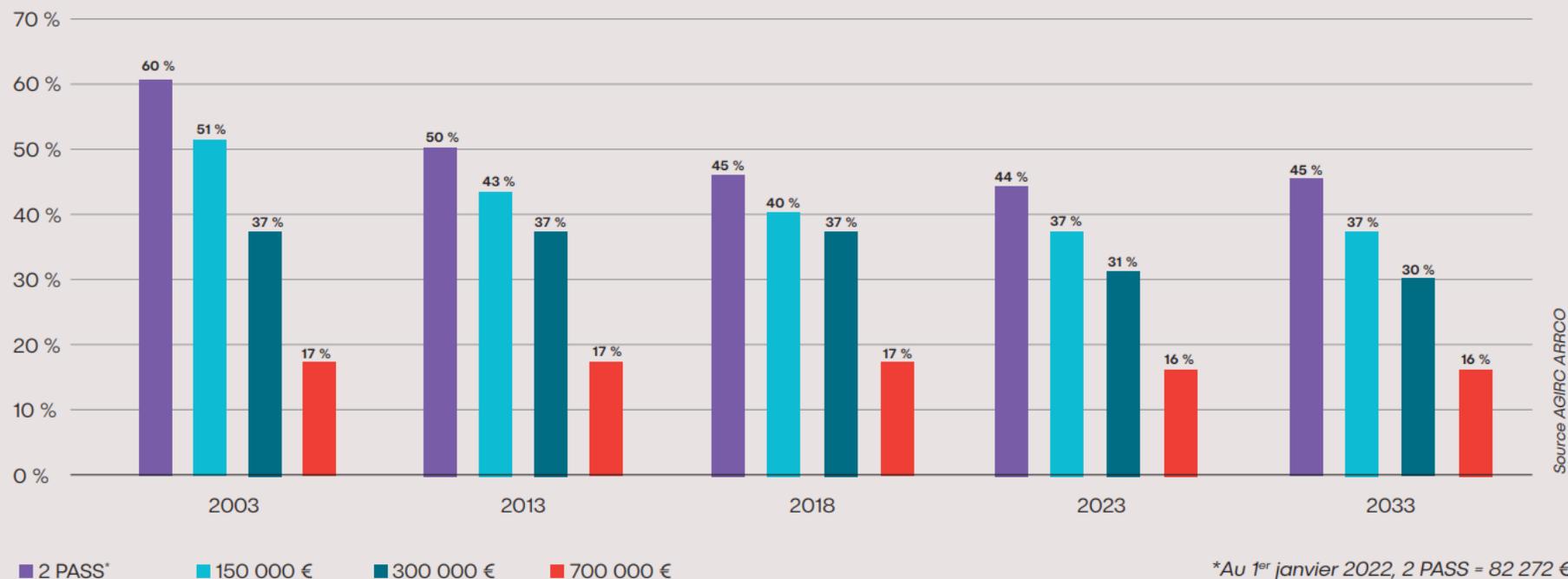
Quand revenu élevé rime avec faible taux de remplacement !

Constat de la baisse continue du taux de remplacement.

Le taux de remplacement est le pourcentage du revenu d'activité qui est conservé à la retraite. Sont pris en compte dans ce calcul le régime de base ou assurance vieillesse et l'AGIRC ARRCO également appelé retraite complémentaire obligatoire.

Taux de remplacement selon les rémunérations

Sur le graphique, les années représentent les dates de départ à la retraite d'un salarié du régime général.



Qu'est ce qu'un PEROB ?



Qu'est-ce ?

- Epargne à **horizon Retraite**
- **Taux de cotisation basé sur le SAB des salariés concernés** (financé par l'employeur et éventuellement le salarié)
- **Cadre social et fiscal favorable** - bénéficie du **cadre successoral** avantageux de **l'assurance vie**
- **Sortie en rente*** au départ à la retraite



Pour qui ?

- **Ouvert à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise**
- **Catégoriel** : Le PER OB peut être mis en place pour une ou plusieurs catégories de salariés, définies de manière objective.
- **Obligatoire** : Il est obligatoire pour les salariés concernés dès lors qu'il a été fait le choix au sein de l'entreprise de le mettre en place.

Le règlement peut prévoir une condition d'ancienneté qui ne peut excéder 12 mois.

** Conformément à l'Arrêté du 17 juillet 2023 portant soutien au pouvoir d'achat des épargnants bénéficiaires de rentes inférieures à un certain montant minimal, les entreprises d'assurance sur la vie peuvent, « avec l'accord du bénéficiaire de la rente et » dans les conditions spécifiées aux articles A. 160-3 et A. 160-4, procéder au rachat des rentes et des majorations de rentes concernant les contrats qui ont été souscrits auprès d'elles, lorsque les quittances d'arrérages mensuelles ne dépassent pas 110 euros, en y incluant le montant des majorations légales. « Cette faculté peut être exercée au moment de la liquidation du contrat ou lorsque les rentes sont en cours de versement. »*

TRAITEMENT SOCIAL DES COTISATIONS OBLIGATOIRES

Les cotisations versées par l'employeur sont **exonérées de charges de sécurité sociale** si elles ne dépassent pas **5% de la rémunération annuelle brute** (dans la limite de 5 PASS de l'année en cours).

Les cotisations sont assujetties à la CSG-CRDS sur 100% de la part patronale.

Elles supportent un **forfait social de 16%** !

TRAITEMENT FISCAL DES COTISATIONS OBLIGATOIRES

Pour l'entreprise :

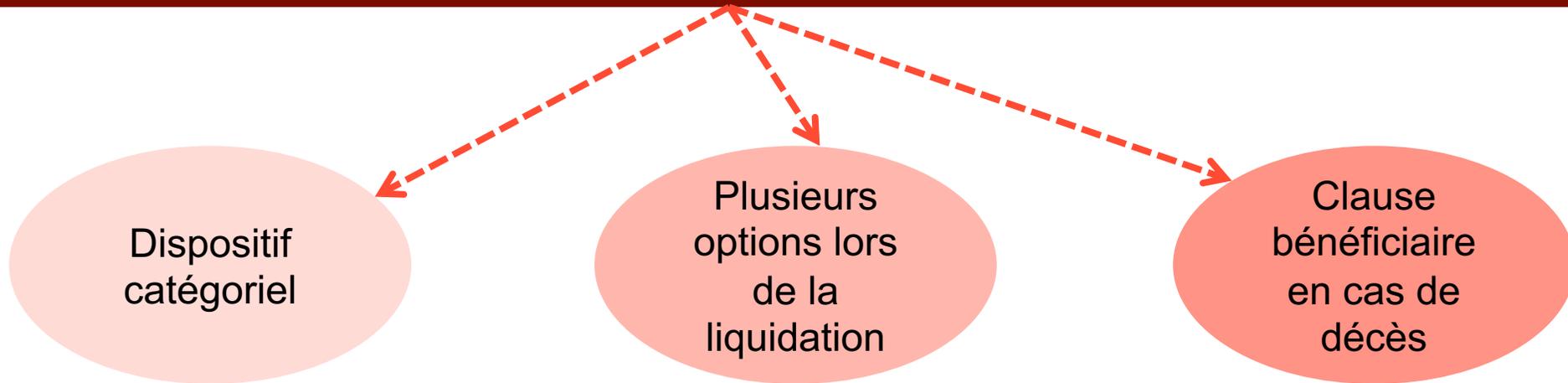
Les cotisations versées à l'assureur entraînent une réduction définitive et incontestable de l'actif de l'entreprise. Elles sont donc considérées comme des **charges intégralement déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés !**

Pour le salarié :

Les cotisations obligatoires (part salariale + part patronale) versées sur un PEROB sont **exonérées d'impôt sur le revenu si elles ne dépassent pas 8% de la rémunération annuelle brute de l'année en cours** (rémunération retenue dans la limite de 8 fois le PASS de l'année en cours) !

Une des deux solutions d'épargne retraite...

...MAIS LA SEULE SOLUTION A OFFRIR UN DISPOSITIF DE PREPARATION A LA RETRAITE « SUR-MESURE » !





Les spécificités du PERECO et du PEROB



Première
spécificité :

**LES
VERSEMENTS
DEDUCTIBLES**

QUELLE ECONOMIE D'IMPOT POUR QUEL REVENU SUPPLEMENTAIRE ?

	Mme Damian	M. Dussart
Salaire annuel net	35 000€	79 000€
Taux marginal d'imposition	30%	41%
Versement	150€/mois + versement libre de 1 600€ = 3 400€/an	450€/mois = 5 400€/an
Économie d'impôt	$3\,400 \times 0,30$ = 1 020€	$5\,400 \times 0,41$ = 2 214€
Investissement personnel réel	2 380€	3 186€

Plus votre taux marginal d'imposition est élevé, plus votre économie d'impôt est forte* !

* Dans certains cas, la déduction fiscale peut même faire baisser votre taux marginal d'imposition.



Deuxième
spécificité :

LA
PASSERELLE
TEMPS

Quels avantages ?

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- **Politique sociale favorable** : plus de jours de repos perdus !
- **Alléger son passif social** (engagements différés à l'égard de ses salariés)
- **Exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale**

AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

- Se constituer un **capital retraite sans effort** d'épargne
- Neutraliser la fiscalité des jours transférés qui bénéficient, dans la limite de 10 jours par an et par bénéficiaire :
 - d'une **exonération de cotisations salariales de Sécurité sociale**
 - d'une **exonération d'impôt sur le revenu**

Quels avantages ? A vous de juger !

Exemple donné à titre indicatif pour un salarié non cadre

	Paiement direct des jours de congés non pris	Versement des jours de congés non pris sur un PER Collectif ou sur un PER Obligatoire	
Versement de droits brut	1 000 €	1 000 €	
Charges patronales (42%)	420 €	Agirc-Arrco / AT / FNAL / Chômage / taxe solidarité / AGS (9,72%*) 97,20 €	
Coût pour l'entreprise	1 420 €	1 097,20 €	Soit 23% d'économie pour l'entreprise
Charges salariales (12,30% hors CSG-CRDS)	123 €	Agirc-Arrco (3,15%) 31,50 €	
CSG-CRDS (9,7%)	97 €	97 €	
Impôt sur le revenu (hypothèse 11% après abattement des 10%)	77,22 €	0 €	
Montant net attribué	702,78 €	871,50 €	Soit 24% en plus pour le salarié

***Charges patronales :**

Agirc-Arrco T1 : 4,72 % sur 43 992 € (PASS 2023)
 Agirc-Arrco T2 : 12,95 % au-dessus du plafond de la Sécurité sociale
 Chômage : 4,05 %
 Cotisations accidents du Travail et MP : variable
 Contribution solidarité : 0,30 %
 FNAL : 0,50 % (entreprise + 50 salariés) et 0,10% (entreprise – 50 salariés)
 AGS : 0,15%
 Total : 9,72 % environ (FNAL 0,50 % et Agirc-Arrco T1 - dépend du salaire réel)

****Charges salariales :**

Agirc-Arrco T1 : 3,15 % sur 43 992 € (PASS 2023)
 Agirc-Arrco T2 : 8,64 % au-dessus du plafond de la Sécurité Sociale
 CSG et la CRDS à la charge du salarié : 9,7 % sur 100 % du salaire brut
 Total : 12,85 % environ (avec Agirc-Arrco T1 - dépend du Salaire réel)

VOTRE INTERLOCUTEUR MALAKOFF HUMANIS



Caroline GUIRONNET

Spécialiste Epargne

Direction commerciale Epargne

Téléphone : 07 78 63 32 00

Mail : caroline.guironnet@malakoffhumanis.com

Merci !

Retrouvez-nous sur
malakoffhumanis.com

