

ÉDITION 2021
GUIDE CONSEIL DU DIRIGEANT
**OPTIMISEZ
VOTRE POLITIQUE
SOCIALE ET FISCALE**

Document à caractère publicitaire.

**BANQUE
POPULAIRE** 

la réussite est en vous

DES SOLUTIONS POUR CHAQUE STATUT

« AMÉLIORER LA VIE AU QUOTIDIEN »

<ul style="list-style-type: none"> ☑ Dirigeant non-salarié ☑ Entrepreneur individuel (artisan, commerçant, agriculteur, professionnel libéral) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CESU préfinancé ^{[2] [3]} ●
<ul style="list-style-type: none"> ☑ Dirigeant salarié ☑ Salarié 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CESU préfinancé ^{[2] [3]} ● ▶ Titre-restaurant ^{[7] [8]} ● ▶ Titre cadeau ^[7] ● ▶ Titre culture ^[7] ● ▶ Bons Plans ●

[1] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur.

[2] S'il le propose à ses salariés et qu'ils peuvent en bénéficier selon les mêmes règles d'attribution (article L. 1271-12 du Code du Travail).

[3] S'il dirige une entreprise ou une société n'employant pas de salariés, il peut bénéficier des avantages du CESU préfinancé sans autre condition selon la doctrine administrative BOI-BIC-CHG-40-50-10, §20, 05/07/2017.

[4] Le chef d'entreprise (les Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire – s'il s'agit de personnes morales), ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur, est bénéficiaire si l'effectif habituel de l'entreprise est compris entre 1 et 250 salariés (en sus du dirigeant) et si l'accord / le règlement le prévoit expressément.

[5] Si l'accord le prévoit, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, les Présidents, Directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales, peuvent bénéficier de la participation, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ayant mis en place la participation de façon volontaire (< 50 salariés), sur l'intégralité de la réserve spéciale de participation (accord avec formule légale ou dérogatoire) ;
- dans les entreprises de 1 à 250 salariés ayant mis en place un accord de participation à formule dérogatoire, sur la seule partie de la réserve spéciale de participation dépassant le montant résultant de la formule légale.

[6] Les travailleurs non-salariés agricoles peuvent adhérer au contrat dit Madelin Agricole, volet retraite et prévoyance, étant précisé que seules les cotisations versées au titre de la garantie retraite sont déductibles de leur revenu imposable. Concernant le volet santé, ils peuvent adhérer au contrat de Santé des particuliers.

[7] Pour le dirigeant salarié, sous réserve qu'il soit bien salarié au sens du code du travail et de la jurisprudence.

[8] Le stagiaire a accès aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil (article L. 124-13 du Code de l'éducation). Le nombre de titres-restaurant octroyés à un salarié détenteur d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est calculé sur la base de ses jours de travail effectifs. Par contre, les jours de formation passés hors de l'entreprise, propres à ces types de contrats, ne donnent pas droit à l'attribution de titres-restaurant.

Quels que soient votre statut et votre objectif, il existe une ou plusieurs solutions Banque Populaire pouvant vous correspondre. Vous pouvez ainsi chercher à bénéficier d'un cadre fiscal^[1] et social avantageux, tout en augmentant votre rémunération et celle de vos salariés.

« COMPLÉTER SES REVENUS »	« PRÉPARER L'AVENIR »
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intéressement^[4] ● ▶ Participation^[5] ● ▶ PEE (ou PEI)^[4] ● 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises)^[4] ● ▶ Garanties de prévoyance et de santé^[6] : contrat Madelin ● ▶ PERI (Plan d'Épargne Retraite Individuel) ● ▶ Assurance Homme Clé ● ▶ Indemnités de Fin de Carrière ●
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intéressement^[7] ● ▶ Participation^[7] ● ▶ PEE (ou PEI)^[7] ● 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises)^[7] ● ▶ Garanties de prévoyance et de santé ● ▶ Assurance Homme Clé ● ▶ Indemnités de Fin de Carrière ● ▶ Plan d'Épargne Retraite Entreprises ●

① À SAVOIR :

Afin de vous accompagner davantage, des pictogrammes de couleurs vous indiquent dans le tableau ci-dessus, ainsi que sur chaque page du guide, à qui sont dédiées chacune des solutions présentées :

- Solution destinée aux Professionnels et aux Entreprises.
- Solution plus spécifiquement dédiée aux Entreprises (TPE / PME).
- Solution plus spécifiquement dédiée aux Professionnels
(*artisans, commerçants, agriculteurs, professionnels libéraux, petites entreprises*).



DES SOLUTIONS CLÉS EN MAIN POUR OPTIMISER VOTRE POLITIQUE FISCALE ^[1] ET SOCIALE

Découvrez à travers ce guide la ou les solutions Banque Populaire pouvant répondre à vos besoins de dirigeant.

COMPLÉTER SES REVENUS

Plan d'Épargne Entreprise (PEE)	6/7
Intéressement	8/9
Participation	10/11

AMÉLIORER LA VIE AU QUOTIDIEN

Titre-restaurant	14
CESU préfinancé	15
Titre cadeau	16
Titre culture	17
Bons Plans	18

PRÉPARER L'AVENIR

Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL)	20/21
Plan d'Épargne Retraite Entreprises	22/23
PERI (Plan d'Épargne Retraite Individuel)	24/25
Indemnités de Fin de Carrière	26
Contrat Homme Clé	27

EN SAVOIR PLUS

Mieux comprendre le fonctionnement des dispositifs d'épargne salariale	30/31
Tableau comparatif : complément de revenu / épargne salariale	32/33
Les cas de déblocage anticipé : épargne salariale / épargne retraite	34
Lexique	35

[1] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur.

A photograph of a woman with dark hair tied back, smiling as she works on a laptop. She is wearing a patterned cardigan over a white top. The background is a blurred office or home workspace with wooden slat walls. A smartphone is visible on the desk in front of her.

COMPLÉTER SES REVENUS

● LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE) pour se constituer une épargne à moyen terme.

Avec le PEE ou le PEI (Plan d'Épargne Interentreprises^[1]), vous et vos salariés pouvez vous constituer, avec l'aide de votre entreprise, une épargne disponible après 5 ans. Cette épargne peut être complétée par une aide financière de l'entreprise (abondement) exonérée de charges sociales^[2] et d'impôts.

BON À SAVOIR

Si le règlement du PEE (ou PEI) le prévoit, dans les entreprises employant habituellement de 1 à moins de 250 salariés^[3] (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux : le chef d'entreprise, son conjoint ou partenaire, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire.

FONCTIONNEMENT

LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE

La mise en place de ce dispositif est facultative, sauf pour les entreprises disposant d'un accord de participation. Tous les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent y adhérer. Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être exigée par le règlement du plan.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- ✓ **Selon le droit commun de la négociation collective :**
 - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
 - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- ✓ **Selon des modalités spécifiques :**
 - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
 - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel ;
 - soit par décision unilatérale de l'employeur en l'absence de comité social et économique ou de délégué syndical dans l'entreprise ou sur procès-verbal de carence..

ALIMENTATION DU PEE (OU PEI)

Versements des bénéficiaires

- ✓ **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire selon les dispositions prévues au règlement du PEE (ou PEI)). Par an et par épargnant, les versements volontaires peuvent atteindre, dans l'ensemble des plans d'épargne salariale proposés, jusqu'à :
 - 25 % du revenu professionnel imposable au titre de l'année précédente pour le dirigeant^[4] ou de la rémunération annuelle brute ou de sa pension annuelle brute s'il est retraité ou préretraité pour le salarié et le conjoint collaborateur ou associé ;
 - 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour le conjoint collaborateur ou associé ou le salarié dont le contrat de travail est suspendu, et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.
- ✓ **L'intéressement**, le cas échéant.
- ✓ **La participation**, le cas échéant.
- ✓ **Le transfert d'avoirs** issus d'autres PEE (ou PEI).

Versement complémentaire de l'entreprise (abondement)

L'entreprise peut choisir de compléter les versements des bénéficiaires par une aide appelée « abondement ». Ses modalités sont **librement déterminées et modifiables** selon les dispositions prévues au règlement du PEE (ou PEI). L'abondement peut représenter jusqu'à 3 fois le montant des versements des bénéficiaires **dans la limite de 8 % du PASS**^[5] par an et par bénéficiaire.

Exemple d'abondement :

L'entreprise choisit un taux d'abondement de 200 % avec un plafond de 1 500 €. Lorsque l'épargnant verse 100 € sur son PEE (ou PEI), l'entreprise verse 200 €, et ainsi de suite jusqu'à 1 500 € maximum. L'épargnant devra donc verser 750 € pour que l'entreprise abonde de 1 500 €. Les sommes versées par l'épargnant au-delà des 750 € ne donnent pas lieu à un abondement de l'entreprise.

Durée de blocage de l'épargne

5 ans ou sortie anticipée dans de nombreux cas de déblocage prévus par la réglementation : acquisition de la résidence principale, mariage, création d'entreprise, invalidité, etc. (voir page 34).

Choix de placement

Les versements effectués dans le PEE/PEI sont investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Ces placements ne sont pas garantis en capital. Ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX^[6]

Pour l'entreprise

Le montant de l'abondement versé est :

- **exonéré de charges patronales**^[7] ;
- **exonéré de forfait social**^[8] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
- **déductible du bénéfice imposable**, sous conditions^[9].

Pour le bénéficiaire

Le montant de l'abondement perçu est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
 - **exonéré d'impôt sur le revenu**.
- À la sortie, **les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu**^[10].

LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA BANQUE POPULAIRE

- ✓ Le PEI de **Fructi Épargne +**, pour les artisans, commerçants, agriculteurs et les TPE.
- ✓ Le PEI d'**ES-PL**, pour les professions libérales.
- ✓ Le PEE de **Fructi Optimum PEE**, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Grâce à nos solutions d'épargne salariale, vous avez la possibilité de mettre en place à la fois un PEE/PEI, plan d'épargne salariale à moyen terme (5 ans) et un PER Collectif / PER Collectif Interentreprises, plan d'épargne long terme (retraite). **Vous cherchez ainsi à bénéficier de nombreux avantages sociaux et fiscaux^[6] et à augmenter votre épargne et celle de vos salariés.**



[1] Cf. définition dans le lexique. [2] Hors CSG/CRDS pour le bénéficiaire. Et hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts) pour l'entreprise. [3] L'effectif est calculé grâce à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des 12 derniers mois de l'année civile précédente (les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte) et les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail (en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail). [4] Autorisé à participer au plan. [5] Soit 3 290,88 € en 2021 (PASS 2021 : 41 136 €). [6] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [7] Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). [8] Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1^{er} janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. [9] Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. [10] Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur au 1^{er} janvier 2020).

● L'INTÉRESSEMENT

pour contribuer à la performance de votre entreprise.

Avec l'intéressement, vous associez financièrement vos salariés aux performances et/ou aux résultats de votre entreprise sur la base de critères objectifs librement choisis. Facultatif, cet accord d'une durée de 1 ou 3 ans permet de motiver vos salariés et peut contribuer à l'amélioration des résultats et la productivité de votre entreprise. En tant que chef d'entreprise, vous avez également la possibilité de bénéficier de ce dispositif, ainsi que votre conjoint s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé^[1] (marié ou pacsé).

FONCTIONNEMENT

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- ✓ Selon le droit commun de la négociation collective :
 - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
 - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- ✓ Selon des modalités spécifiques :
 - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
 - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel
 - soit par décision unilatérale de l'employeur (pour les entreprises de moins de 11 salariés et dépourvues de délégué syndical et de comité social et économique)..

Tous les salariés bénéficient de l'intéressement. Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être fixée par l'accord.

Si l'accord d'intéressement le prévoit, dans les entreprises employant au moins 1 et moins de 250 salariés, **les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux^[2] ainsi que le conjoint du chef d'entreprise** (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) **peuvent aussi en bénéficier.**

MONTANT DE L'INTÉRESSEMENT

Variable et aléatoire, le montant de l'intéressement est déterminé à partir d'une formule de calcul liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. **Il n'est donc versé que si les critères retenus sont atteints** et son montant dépend du niveau de réalisation.

Globalement, l'intéressement ne pourra dépasser annuellement le plafond légal prévu à l'article L. 3314-8 du Code du Travail, **soit 20 % du total des salaires bruts versés au cours de l'exercice** à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des autres bénéficiaires, imposés sur le revenu au titre de l'année précédente.

RÉPARTITION

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires selon des critères déterminés par l'entreprise : temps de présence, salaire, répartition uniforme ou utilisation de plusieurs de ces critères. Dans cette dernière hypothèse, chaque critère s'applique à une sous-masse distincte d'intéressement (exemple : pour 20% de l'intéressement dégagé, application du critère de la durée de présence et pour le solde, application du critère de l'uniformité).

La prime versée à chaque bénéficiaire **ne doit pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)^[3].**

[1] Le chef d'entreprise (les Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire - s'il s'agit de personnes morales), ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur (marié ou pacsé), est bénéficiaire si l'effectif habituel de l'entreprise est compris entre 1 et moins de 250 salariés (en plus du dirigeant) et si l'accord le prévoit expressément. [2] Présidents, Directeurs généraux, gérants et membres du directoire. [3] Soit 30 852 € en 2021.

BON À SAVOIR

L'entreprise ayant mis en place de l'intéressement peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos sous certaines conditions^[4].

RÉPARTITION

Vous et vos salariés avez la liberté de percevoir immédiatement la prime ou de la placer dans un plan d'épargne salariale. Cette prime pourra éventuellement être complétée par l'aide financière de votre entreprise (l'abondement) si elle est versée sur un plan d'épargne salariale.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX^[5]

Pour l'entreprise

- L'intéressement et l'abondement versés sont **exonérés de charges patronales^[6]** ;
- L'intéressement et l'abondement versés sont **exonérés de forfait social^[7]** ;
- L'intéressement et l'abondement placés dans un plan d'épargne salariale sont également **déductibles du bénéfice imposable** à l'impôt sur les sociétés^[8] ou à l'impôt sur le revenu.

Pour le bénéficiaire

- L'intéressement et l'abondement reçus sont **exonérés de charges salariales** (hors CSG/CRDS).
- L'intéressement et l'abondement placés dans un plan d'épargne salariale afférent sont de surcroît **exonérés d'impôt sur le revenu**.

À la sortie, les **plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu^[9]**.

LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA BANQUE POPULAIRE

- ✓ Une offre d'intéressement couplée à des plans d'épargne salariale pour optimiser les avantages fiscaux et sociaux^[6].
- ✓ Un accord d'intéressement simplifié, rapide à mettre en place.
- ✓ Un accompagnement permanent lors de la mise en place et tout au long de la vie de l'accord d'intéressement.
- ✓ La tenue de comptes et l'information régulière des bénéficiaires.



[4] Sous réserve de justifier d'un accord d'intéressement effectif et d'une prime d'intéressement, au titre du dernier exercice clos. Le supplément d'intéressement peut faire l'objet : d'une décision unilatérale du chef d'entreprise si les modalités de répartition du supplément d'intéressement sont identiques à celles prévues dans l'accord d'intéressement ; ou d'un accord spécifique si les modalités de répartition du supplément d'intéressement sont différentes de celles prévues dans l'accord d'intéressement. [5] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [6] Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). [7] Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1^{er} janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. [8] L'intéressement versé à un exploitant individuel, à un associé de société de personnes ou assimilée n'ayant pas opté pour son assujettissement à l'impôt sur les sociétés, à un conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise concernée uniquement lorsque les sommes sont affectées à un plan d'épargne salariale. [9] Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020) et pour les versements volontaires effectués sur le Plan d'Épargne Retraite, hors Prélèvement Forfaitaires Unitaires de 30 % (12,8 % au titre de l'impôt sur le revenu sauf option barème et 17,2 % de prélèvements sociaux).

● LA PARTICIPATION

pour associer vos salariés aux résultats de l'entreprise.

La participation permet d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise par la redistribution d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à générer. Source de motivation, de valorisation, de fidélisation et de responsabilisation des salariés, elle peut constituer un complément à la rémunération versée aux salariés.

FONCTIONNEMENT

LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE

La participation est obligatoire pour les entreprises employant habituellement 50 salariés et plus, facultative pour les autres. Tous les salariés en bénéficient, quelles que soient leur catégorie professionnelle ou leurs performances individuelles, sous réserve du respect d'une condition d'ancienneté de 3 mois maximum (qui peut être fixée par l'accord). Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un accord avec une formule légale ou dérogatoire (ainsi que dans les entreprises de 1 à 250 salariés disposant d'un accord avec une formule dérogatoire et uniquement sur la part de réserve dépassant le montant résultant de la formule légale), l'accord peut également être ouvert au chef d'entreprise ou dirigeant non-salarié, aux mandataires sociaux^[1], au conjoint collaborateur ou au conjoint associé (marié ou pacsé).

BON À SAVOIR

La participation investie dans un PEE (ou PEI) ou un PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) peut faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- ✓ Selon le droit commun de la négociation collective :
 - soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
 - soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- ✓ Selon des modalités spécifiques :
 - soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
 - soit par accord négocié avec le comité social et économique ;
 - soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel.
- ✓ Par décision unilatérale de l'employeur dans le cas des accords de participation mis en place de façon volontaire.

L'entreprise peut répartir la RSP (Réserve Spéciale de Participation) de manière uniforme, proportionnelle au salaire ou au temps de présence, ou en combinant ces différents critères. Dans cette dernière hypothèse, chaque critère s'applique à une sous-masse distincte de participation (exemple : pour 20% de la participation dégagée, application du critère de la durée de présence et pour le solde, application du critère de l'uniformité).

Le montant maximum versé par l'entreprise au titre de la participation ne doit pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par salarié^[2].

L'accord de participation peut être conclu pour une durée déterminée (un an minimum) ou indéterminée, selon le choix des parties signataires.

L'adossement de la participation dans un plan d'épargne salariale est obligatoire avec une durée de blocage quinquennale (PEE, PEG [3], PEI).

Vous et vos salariés avez **la liberté de percevoir immédiatement la quote-part de participation ou de la placer dans un plan d'épargne salariale** ; la participation pourra éventuellement être complétée par l'aide financière de votre entreprise (l'abondement).

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX [4]

Pour l'entreprise

La participation versée est :

- **exonéré de charges patronales** [5] ;
- **exonéré de forfait social** [6] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
- **déductible du bénéfice imposable**, sous conditions [7].

Pour le bénéficiaire

La participation perçue est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu et d'impôt sur les plus-values** [8] si elle est placée dans un PEE (PEI) ou un PER Collectif (PER Collectif Interentreprises).

LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA BANQUE POPULAIRE

L'entreprise bénéficie d'un accompagnement permanent :

- ✓ un accord de participation souple et couplé à une offre d'épargne salariale complète ;
- ✓ une gestion rigoureuse et de qualité de votre dispositif d'épargne salariale intégrant les opérations suivantes :
 - les calculs de répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) ;
 - l'interrogation et l'information des salariés à l'aide de supports de communication pédagogiques sur leurs souhaits d'investissements ;
 - la tenue des comptes (communication régulière des relevés d'opérations) ;
 - la gestion financière des FCPE prévus au plan d'épargne salariale.

Si vous êtes dirigeant d'une entreprise de plus de 10 salariés, profitez de l'offre Fructi Optimum PEE.



[1] Présidents, Directeurs généraux, gérants, membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales. [2] Soit 30852 € en 2021. [3] Plan d'Épargne Groupe. [4] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [5] Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). [6] Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1^{er} janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PMÉ. [7] Les sommes portées au cours d'un exercice à la réserve spéciale de participation constituée en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés. [8] Hors prélèvements sociaux de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020) et pour les versements volontaires effectués sur le Plan d'Épargne Retraite, hors Prélèvement Forfaitaires Unitaires de 30 % (12,8 % au titre de l'impôt sur le revenu sauf option barème et 17,2 % de prélèvements sociaux).

A photograph of three people in a modern office setting. A man and a woman are leaning over a desk, looking at a laptop. The woman is smiling broadly. Another woman is in the foreground, also smiling and looking at the laptop. The background shows large windows and office furniture.

AMÉLIORER LA VIE
AU QUOTIDIEN

● TITRE-RESTAURANT

pour proposer une solution de restauration aux salariés.

Favoriser la restauration de ses salariés est une démarche sociale valorisante. Le titre-restaurant est une solution de restauration simple, rapide à mettre en place et dotée d'avantages sociaux et fiscaux attractifs.

FONCTIONNEMENT

VALEUR DU TITRE

Libre choix de la valeur libératoire du titre-restaurant et de la participation financière de l'entreprise (obligatoirement comprise entre 50% et 60% pour bénéficiaire des exonérations sociales et fiscales).

NOMBRE DE TITRES ATTRIBUÉS PAR BÉNÉFICIAIRE

Un titre par salarié et par repas compris dans sa journée de travail.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise - Le montant pris en charge est :

- exonéré de cotisations sociales^[1] ;
- exonéré de charges fiscales^[2] si la participation de l'employeur ne dépasse pas 5,55 €^[3] par titre et par salarié^[4] (à raison d'un titre par repas compris dans sa journée de travail) ;
- déductible du bénéfice imposable^[5].

Pour le bénéficiaire - Si la participation de l'employeur ne dépasse par 5,55 € et à condition qu'elle soit comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre, le montant perçu par le salarié est :

- exonéré de cotisations sociales^[1] et de CSG/CRDS ;
- exonéré d'impôt sur le revenu^[6].

Le titre-restaurant offre au bénéficiaire un gain de pouvoir d'achat, exonéré de charges et d'impôts pouvant atteindre **1 221 €^[7]** par an et par salarié.

Un service pour motiver et fidéliser vos salariés, c'est l'avantage social préféré des français^[8] !

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Le titre-restaurant Bimpli (ex-Apetiz)

- ✓ Le libre choix des modes et lieux de restauration de vos salariés en optant :
Soit pour **un format papier**, soit pour **un format carte**, permettant en plus la commande en ligne.
- ✓ Des outils simples de prise de commande à disposition du dirigeant.
- ✓ La garantie d'une livraison rapide et sécurisée.
- ✓ L'accès à un programme d'avantages pour bénéficier de réductions sur la billetterie, la gastronomie, les voyages et bien d'autres services.



[1] En application de l'article L.136-I-1 du Code de la Sécurité sociale. [2] Droit de timbre, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires, contribution à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction. [3] Plafond légal 2021. [4] Le statut de salarié est obligatoire Le stagiaire a accès aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil (art. L. 124-13 du Code de l'éducation). [5] Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. [6] En application de l'article 81 19° du Code Général des Impôts. [7] Modalités de calcul sur la base de 220 jours travaillés comprenant un repas : 5,55 € (plafond 2021) x 220 jours. [8] Source CNTR (Commission Nationale des Titres-Restaurant).

CHÈQUE EMPLOI-SERVICE UNIVERSEL PRÉFINANÇÉ

pour faciliter l'accès aux services à la personne.

Avec le Chèque Emploi-Service Universel (CESU) préfinancé, vous et vos salariés pouvez régler de nombreuses prestations de services à la personne^[1] tout en bénéficiant d'avantages sociaux et fiscaux. Ces services sont effectués à domicile (travaux ménagers, petits travaux de jardinage et de bricolage, etc.) mais aussi hors domicile, notamment pour la garde d'enfants.

FONCTIONNEMENT

VALEUR DU TITRE - L'entreprise choisit librement :

- la valeur faciale des titres (dans la limite de 99,99 € par CESU préfinancé) ;
- le montant de sa participation (jusqu'à 100 % du montant du CESU préfinancé).

BON À SAVOIR

Les chefs d'entreprise et dirigeants sociaux avec ou sans salariés peuvent bénéficier du CESU préfinancé pour leur usage personnel. Dès lors qu'il est mis en place, il bénéficie à l'ensemble des salariés, présents ou à venir, dans les mêmes conditions d'attribution^[2].

ACCÈS AUX SERVICES : L'entreprise, si elle le souhaite, détermine les catégories de services pour lesquelles le CESU préfinancé peut être utilisé. Par exemple, le mettre en place uniquement pour la garde d'enfant.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise - Le montant pris en charge est :

- exonéré de cotisations sociales et de charges fiscales sur les aides versées en CESU préfinancés par l'employeur, si celles-ci n'excèdent pas 1 830 €^[7] par année civile et par bénéficiaire ;
- déductible du bénéfice imposable^[3]
- éligible à un crédit d'impôt de 25 % du montant de sa participation au financement des CESU préfinancés, plafonné à 500 000 € par an^[4].

Pour le bénéficiaire - Le montant perçu par le salarié est :

- exonéré d'impôt sur le revenu,^[5] de cotisations sociales et de CSG/CRDS^[6] sur les sommes correspondant à la participation de l'employeur^[7] ;
- un crédit d'impôt sur le revenu^[8] de 50 % des dépenses engagées^[9] pour les services à la personne.

Un avantage qui assure un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour des salariés moins stressés et plus disponibles.

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Le CESU préfinancé

- ✓ Libre choix des modes de paiement en optant :
Soit pour un format papier : **CESU Domalin**, soit pour un format dématérialisé : **e-CESU Domalin**.
- ✓ Une plateforme téléphonique et un site Internet dédiés aux bénéficiaires.
- ✓ L'accès à un programme d'avantages pour bénéficier de réductions sur la billetterie, la gastronomie, les voyages et bien d'autres services.

Cesu Domalin
Bimpy



[1] Sous certaines conditions et modalités prévues par le Code du Travail et dans les lettres circulaires ACOSS n° 2007-028 du 05/02/07 et n° 2007-108 du 06/08/07. [2] Conformément aux § 120 et s. du BOI-BIC-CHG-40-50-10 du 05/07/2017 et à l'article L. 1271-12 du Code du Travail. [3] À l'exception des professionnels (entrepreneurs individuels) s'auto attribuant des CESU préfinancés. Dans ce cas, la valeur attribuée n'est pas déductible mais reste exonérée d'impôt. [4] Conformément aux conditions posées par l'article 244 quater F du Code Général des Impôts. [5] Conformément à l'article 81 37° du Code Général des Impôts. [6] Conformément à l'article L. 7233-4 du Code du Travail. [7] Si elles n'excèdent pas un total de 1 830 € par année civile et par bénéficiaire, plafond légal 2021. [8] Conformément à l'article 199 sexdecies et 200 quater B du Code Général des Impôts. Les crédits d'impôts précités entrent dans le calcul du plafonnement de certains avantages fiscaux au titre de l'impôt sur le revenu. À vérifier au regard de la situation personnelle. [9] Après déduction de la participation employeur (et/ou du comité social et économique) et des aides diverses reçues. Dans la limite des plafonds légaux.

● TITRE CADEAU

pour valoriser, motiver vos collaborateurs et fidéliser vos clients.

Le titre cadeau est un outil idéal pour valoriser vos salariés, récompenser leurs résultats, mais également fidéliser vos clients. Il s'offre toute l'année, particulièrement lors des grands événements fixés par la réglementation^{[1] [2]}.

FONCTIONNEMENT

VALEUR DU TITRE - Choix du montant du titre cadeau^[3].

Possibilité de personnaliser le titre cadeau. Par exemple, message de félicitation ou nom de l'entreprise.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise - Le montant attribué par le comité social et économique ou par l'employeur (en l'absence de comité social et économique) est :

- **exonéré de charges sociales**^[4] dès lors qu'il n'excède pas par année civile et par salarié pour 2021 :
 - ▶ **171 €** à l'occasion de chacun des « événements ACOSS » ;
 - ▶ ou **171 €** hors « événements ACOSS^[5] » (5 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) ;
- **déductible du bénéfice imposable** dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur^[6].

Vous pouvez également utiliser le titre cadeau comme récompense ou dotation dans le cadre d'opérations marketing et commerciales.

Pour le bénéficiaire - Le montant perçu par le salarié est :

- **exonéré de cotisations sociales** de CSG/CRDS^[4] et d'impôt sur le revenu^[7] à condition qu'il soit remis à l'occasion d'un événement particulier.

Remerciez vos salariés et offrez du pouvoir d'achat dans un cadre fiscal avantageux. Récompensez vos collaborateurs ou partenaires dans le cadre d'opérations marketing et commerciales^[8].

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Le titre cadeau

Offrez pour vos œuvres sociales un vrai cadeau élégant, valorisant à la fois votre entreprise et son bénéficiaire. Disponible sous format papier ou carte, le titre cadeau permet d'accéder à un réseau d'enseignes partenaires étendu, couvrant de nombreux univers cadeaux :

- ✓ **CADO Carte** : 500 enseignes partenaires, soit 20 200 points d'acceptation et 180 sites Internet. Facile à glisser dans son portefeuille, la carte peut être dépensée à l'euro près en une ou plusieurs fois.
- ✓ **CADO Chèque** : 500 enseignes partenaires, soit 25 000 points d'acceptation. Il est disponible au choix au format pochette cadeau ou carnet ;



[1] Événements fixés par la réglementation ACOSS permettant de bénéficier d'exonérations de charges sociales : rentrée scolaire des enfants de moins de 26 ans au cours de l'année civile, Noël des salariés, Noël enfants de moins de 16 ans, mariage / PACS, naissance/adoption, départ à la retraite, fête des mères, fête des pères, Sainte Catherine / Saint Nicolas. [2] Il est rappelé qu'une distribution massive de titres cadeaux à l'ensemble du personnel en dehors de tout événement visé par la circulaire ACOSS du 03/12/96 entraîne un risque de requalification en prime (en raison du lien apparent avec l'activité) et la perte du régime de faveur. Pour bénéficier des exonérations sociales prévues par les lettres circulaires ACOSS, les titres cadeaux doivent être attribués par le comité social et économique ou par l'employeur, en l'absence de comité social et économique. [3] Pour CADO Chèque : montant à choisir parmi les 4 valeurs faciales prédéfinies (10, 15, 20 et 50 €) et/ou une valeur libre comprise entre 10 et 50 € et sans valeur décimale. Pour CADO Carte : la carte cadeau peut être chargée entre 20 et 250 €, sans valeur décimale. [4] Sous réserve du respect de la réglementation en vigueur. [5] Dès que le montant global des bons d'achat et/ou cadeaux attribués annuellement à un salarié excède cette limite, il convient d'examiner les conditions générales prévues par l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 à chaque bon d'achat ou cadeau attribué, c'est-à-dire : leur attribution en relation avec un événement visé par la lettre circulaire ACOSS du 03/12/1996 (mariage, naissance, Noël, départ à la retraite, rentrée scolaire ...) ; leur utilisation déterminée ; la conformité de leur montant aux usages (5 % du PMSS). [6] Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. [7] Dans les conditions précisées par la doctrine administrative BOI-RSA-CHAMP-20-30-10-10-20170217. [8] Ces cas bénéficient d'un régime particulier, distinct de ceux exposés ci-avant. Produit CADO Carte non éligible à la stimulation Interne.

TITRE CULTURE

pour offrir à vos salariés le plein de culture.

Le titre culture permet d'offrir à vos salariés des prestations ou des biens culturels : CD, DVD, livres, musées, concerts, cinémas, expositions, théâtres, etc.

FONCTIONNEMENT

VALEUR DU TITRE

Choix du montant du titre culture parmi plusieurs montants prédéfinis ou une valeur libre.

Possibilité de personnaliser le titre culture. Par exemple, message de félicitation ou nom de l'entreprise.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

Pour l'entreprise

Le montant attribué par le comité social et économique ou par l'employeur (en l'absence de comité social et économique) est :

- exonéré de charges sociales sans plafond ^{[1][2]} ;
- déductible du bénéfice imposable.

Pour le bénéficiaire - Les montants perçus par le salarié sont :

- exonérés de cotisations et contributions de Sécurité sociale ^{[1][2]}.

Les avantages cumulés du titre cadeau et du titre culture

Exemple : L'entreprise peut décider d'offrir à chacun de ses salariés :

171 € en titre cadeau ^[3] + 150 € en titre culture ^{[2][4]}

= 321 € au total d'exonération de cotisations sociales pour l'entreprise.

Une solution pour donner l'accès à la culture à l'ensemble des salariés.

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

CADO Chèque Culture

Un chèque cadeau pour profiter de la culture dans toute sa diversité avec 145 enseignes et sites culturels partout en France, soit 4 000 points d'acceptation.

- ✓ Disponible au format carnet.
- ✓ Une solution idéale pour vos œuvres sociales.
- ✓ Plusieurs valeurs faciales au choix : 10, 15, 20 et 50 € mais aussi une valeur faciale unitaire libre comprise entre 10 et 50 € sans valeur décimale et à l'euro près.



[1] En application des dispositions des lettres Circulaires ACOSS N° 2004 - 144 du 27/10/2004 et N° 2006 - 124 du 14/12/2006. [2] Toutefois, son attribution doit être réalisée en référence aux usages de la profession et avoir un caractère exceptionnel. Une remise régulière ou sans modération serait assimilée à une rémunération et requalifiée comme telle. [3] Attribution dans le cadre d'un événement ACOSS pour un montant correspondant au plafond d'exonération 2021 de cotisations sociales selon les modalités prévues par la circulaire ACOSS en vigueur. [4] Montant donné à titre indicatif, l'exonération de cotisations sociales étant totale et sans plafond sur le titre culture.

● BONS PLANS

pour motiver, fidéliser et fédérer ses collaborateurs.

Un programme unique de bons plans à offrir à ses salariés. Un outil adapté, pour fédérer ses collaborateurs autour de la marque employeur en créant de l'engagement et en leur offrant des gains de pouvoir d'achat.

FONCTIONNEMENT

POUR QUI :

Une offre destinée aux chefs d'entreprises de TPE et PME, employeurs de moins de 50 salariés (avec ou sans CSE*), aux associations et collectivités publiques.

PRINCIPE :

Une plateforme web et une application mobile personnalisées aux couleurs de son entreprise, permettant de faire profiter ses salariés d'avantages (billetterie, voyages, sorties, services, ...) habituellement réservés aux entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE.

AVANTAGES

Pour l'entreprise :

- solution externalisée, simple et rapide à mettre en place ;
- aucune gestion de la part de l'employeur ;
- exonérée de charges sociales ;
- fidélisation et attraction des talents.

Pour le bénéficiaire :

- + de pouvoir d'achat ;
- + d'attachement à l'entreprise.

Motive et contribue au bien-être pour plus d'efficacité.

*« Prenez soin de vos employés,
ils prendront soin de votre entreprise. »*

Richard Branson, Virgin

BON À SAVOIR

*Il n'y a pas de minimum requis
en nombre de salariés pour bénéficier
de l'offre Bons Plans*



LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Intensiteam



- ✓ Une boutique en ligne avec des tarifs négociés.
Plus d'1 million d'offres et de bons plans à prix CSE, segmentés par zone géographique ou par univers : cinémas, parcs de loisirs, sport, voyages, billetterie, ...
- ✓ Une plateforme web et une application mobile, personnalisables :
Accessible sur ordinateur, tablette et smartphone. Dotée d'un outil de communication interne (intranet) pour renforcer l'engagement de ses collaborateurs.
- ✓ Un dispositif d'animation et de communication.
Pour animer la plateforme et ses bons plans, des articles et des newsletters sont adressées toutes les semaines aux salariés.

* CSE = Comité Social et Economique (anciennement Comité d'Entreprise).





PRÉPARER
L'AVENIR



● LE PER D'ENTREPRISE : LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

pour chercher à optimiser votre retraite et celle de vos salariés.

Avec le PER Collectif (ou le PER Collectif Interentreprises^[1]), dispositif d'épargne salariale collectif long terme, vous^[2] et vos salariés cherchez à vous constituer une épargne pour la retraite avec l'aide de l'entreprise. Lors de votre départ à la retraite, vous pourrez disposer d'un complément de revenus sous forme de rente viagère ou de capital.

BON À SAVOIR

Si le règlement du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) le prévoit, dans les entreprises employant habituellement de 1 à moins de 250 salariés^[3] (en plus du dirigeant), peuvent bénéficier de ce dispositif et de ces avantages sociaux et fiscaux : le chef d'entreprise, son conjoint ou partenaire, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire.

FONCTIONNEMENT

LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE

- ✓ **Tous les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent y adhérer.** Une condition d'ancienneté de 3 mois maximum dans l'entreprise peut cependant être exigée par le règlement du plan.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- ✓ **Prioritairement par négociation avec le comité social et économique ou le délégué syndical ;**
- ✓ **En cas d'échec des négociations,**
 - Par décision unilatérale de l'employeur;
 - Ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

ALIMENTATION du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises)

Versements des bénéficiaires

- ✓ **Les versements volontaires** (leur montant et périodicité sont librement choisis par chaque bénéficiaire^[4]). Les versements volontaires effectués ne sont pas plafonnés.

Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable. Cependant, sur option, les bénéficiaires peuvent opter pour la non déduction des versements volontaires et bénéficier ainsi d'une fiscalité alléguée à la sortie^[5].

- ✓ **L'intéressement**, le cas échéant.
- ✓ **La participation**, le cas échéant.
- ✓ **Les jours de repos non-pris^[6]** (dans la limite de 10 jours par an^[7]) en l'absence de Compte Épargne-Temps dans l'entreprise.

- ✓ **Le transfert d'avoirs issus du CET** (si l'accord CET le prévoit et dans la limite de 10 jours par an ; ils sont exonérés d'impôt sur le revenu et exonérés de cotisations salariales de Sécurité sociale, et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales).
- ✓ **Les versements obligatoires** (part employeur, part salariale).
- ✓ **Le transferts d'avoirs** issus d'autres Plan d'Épargne Retraite (PER).

Versement complémentaire de l'entreprise (abondement)

L'entreprise peut choisir de compléter les versements des bénéficiaires par une aide appelée « abondement ». Ses modalités sont librement déterminées et modifiables^[4].

L'abondement peut représenter jusqu'à 3 fois le montant des versements des bénéficiaires, dans la limite de 16 % du PASS par an et par bénéficiaire^[8].

Cette somme est cumulable avec l'abondement du PEE (ou PEI). Au total, l'abondement peut donc s'élever jusqu'à 24 % du PASS par an et par bénéficiaire, soit plus de 9 700 €^[9].

Exemple d'abondement : L'entreprise choisit un taux de 300 % et un plafond de 5 100 €. Lorsque l'épargnant verse 100 € sur son PERCOL (PERCOL-I), l'entreprise verse 300 € et ainsi de suite jusqu'à 5 100 €. L'épargnant devra donc verser 1 700 € pour que l'entreprise abonde de 5 100 €, soit un total de 6 800 € placés pour sa retraite. (Les sommes issues de versements obligatoires sortent uniquement en rente).

Durée de blocage de l'épargne : Disponible à la retraite sous forme de rente viagère ou de capital, cette épargne est récupérable de manière anticipée dans certains cas de déblocage prévus par la réglementation (voir page 34).

Choix de placement : Les versements effectués dans le PER Collectif / PER Collectif Interentreprises sont investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise. Ces placements ne sont pas garantis en capital. Ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

SPÉCIFICITÉS FISCALES ^[10]

Pour l'entreprise - Le montant de l'abondement versé est : • **exonéré de charges patronales** ^[11] ;
• **exonéré de forfait social** ^[12] si l'entreprise emploie entre 1 et 49 salariés ;
• **déductible du bénéfice imposable**, sous conditions ^[13].

Pour le bénéficiaire - Le montant de l'abondement perçu est :

- **exonéré de charges salariales** (hors CSG/CRDS) ;
- **exonéré d'impôt sur le revenu**.

À la sortie, les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu ^[14].

ZOOM SUR L'OPTION CATÉGORIELLE - Vous pouvez mettre en place une option catégorielle au sein de votre PER Collectif afin de vous constituer, ainsi qu'aux salariés concernés, une épargne supplémentaire pour la retraite, grâce à des versements obligatoires de l'entreprise, ainsi que du salarié si le contrat le prévoit.

Ce dispositif peut bénéficier à tous vos salariés ou à une ou plusieurs catégories de vos salariés. Vous, en tant que dirigeant, choisissez les bénéficiaires de ce dispositif parmi 3 catégories : collectif, cadres/non cadres, tranches de rémunération.

- Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales dans la limite de 5 % du PASS, ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés, dans la limite de 5 PASS.
- Les versements obligatoires sont soumis au forfait social réduit de 16 % car le PER Collectif prévoit une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.
- Les versements obligatoires (part patronale et part salariale) sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute du salarié dans la limite de 8 PASS.

LES SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LA BANQUE POPULAIRE

- ✓ Le PER Collectif Interentreprises de **Fructi Épargne +**, pour les artisans, commerçants, agriculteurs et les TPE.
- ✓ Le PER Collectif Interentreprises de **ES-PL**, pour les professions libérales.
- ✓ Le PER Collectif de **Fructi Optimum PERCOL**, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Grâce à nos solutions d'épargne salariale, vous avez la possibilité de mettre en place simultanément un PEE/PEI, plan d'épargne salariale à moyen terme (5 ans) et un PER Collectif / PER Collectif Interentreprises, plan d'épargne long terme (retraite). Vous faites ainsi le plein d'avantages fiscaux et sociaux ^[10] tout en cherchant à augmenter vos revenus et ceux de vos salariés. Sachez qu'il existe également des solutions à titre personnel pour préparer votre retraite. Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Banque Populaire.



[1] Cf définition dans le lexique. [2] Sous conditions d'effectifs (cf. Bon à savoir). [3] L'effectif est calculé grâce à la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des 12 derniers mois de l'année civile précédente (les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte) et les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail (en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail). [4] Selon les dispositions prévues dans le règlement du PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises). [5] Sauf option contraire. Déductible dans la limite de 10% des revenus professionnels imposables plafonnés à 8 PASS (+15% de la fraction du revenu comprise entre 1 et 8 PASS pour les TNS) ou de 10 % du PASS. Le contribuable dispose de la possibilité de renoncer à la déduction de ses versements. [6] Le congé annuel ne peut cependant être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, c'est-à-dire à partir de la 5^e semaine de congés payés. Ces jours sont exonérés de cotisations salariales de Sécurité sociale et des cotisations employeur au titre des assurances sociales et familiales. [7] En application de l'article L. 3334-8 du Code du Travail. [8] Soit 6 581,76 € en 2022. [9] Soit exactement 9 872,64 € en 2022. [10] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [11] Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). [12] Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1^{er} janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. [13] Pour les entreprises éligibles à l'impôt pour au moins une partie de leur activité. [14] Hors prélèvements sociaux sur les plus-values de 17,2 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020) et pour les versements volontaires du PER, hors Prélèvement Forfaitaire Unitaire de 30 % (12,8 % au titre de l'IR sauf option barème et 17,2 % de prélèvements sociaux).

● LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISES : LE PER OBLIGATOIRE

pour chercher à offrir à vos salariés un supplément de retraite à vie à moindre coût.

Les contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies étaient appelés, avant la loi Pacte, « Article 83 » ou encore « Plan d'Épargne Retraite Entreprises » ou « PER Entreprises ». Ils permettent à l'entreprise d'accroître l'implication de ses salariés sans augmenter ses charges sociales, dans un cadre fiscal et social attractif^[1].

FONCTIONNEMENT

Avec ce contrat collectif d'assurance vie, à adhésion obligatoire, **le dirigeant salarié, ainsi qu'une ou plusieurs catégories de ses salariés objectivement définies**, peuvent chercher à se constituer un complément de retraite disponible **sous forme de rente viagère** uniquement à compter de la liquidation de la retraite servie par le régime d'assurance vieillesse de base. Celle-ci vient compléter, à vie, les pensions versées par les régimes obligatoires de retraite.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE

- ✓ **Par convention** ou accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.
- ✓ **Adhésion obligatoire** de l'ensemble des salariés ou d'une catégorie objective définie par le régime (conformément aux dispositions des articles R. 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale).
- ✓ **Le dirigeant salarié ou mandataire social** non titulaire d'un contrat de travail et considéré comme salarié au sens de la Sécurité sociale (la catégorie de salarié bénéficiaire doit être définie en référence à la Convention AGIRC) peut bénéficier du régime de retraite.

BON À SAVOIR

Les salariés peuvent effectuer à titre individuel et facultatif des versements, en complément des versements obligatoires. Ces versements sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP).

COTISATIONS

- ✓ **Un taux de cotisation uniforme** pour tous les salariés d'une même catégorie.
- ✓ **Une cotisation pouvant être entièrement prise en charge par l'entreprise**, ou faire l'objet d'une répartition part patronale / part salariale.
- ✓ **Cette cotisation est investie sur le compte individuel de retraite ouvert**, chez l'assureur, au nom de chaque salarié bénéficiaire du régime.

DISPONIBILITÉ DE L'ÉPARGNE-RETRAITE

- ✓ **À l'âge légal de départ à la retraite** ou lors de la liquidation effective des droits à la retraite du régime d'assurance vieillesse de base du bénéficiaire salarié, **sauf dans 5 cas prévus par la loi** (voir page 34) justifiant un rachat exceptionnel.
- ✓ **Sous forme de rente viagère réversible**. Les sommes issues de versements volontaires du salariés peuvent, quant à elles, être versées sous forme de capital.

SPÉCIFICITÉS FISCALES

Pour l'entreprise > **Avantages fiscaux :**

- Les cotisations versées par l'employeur **sont déductibles du bénéfice imposable** de l'entreprise^[1] ;

Pour l'entreprise > Avantages sociaux :

- **Les cotisations sont exonérées de charges sociales** dans la limite la plus élevée des 2 montants suivants :
 - ▶ 5 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)^[2] ;
 - ▶ 5 % de la rémunération annuelle brute retenue dans la limite de 5 fois le PASS^[3] mais ces dernières sont en revanche soumises au forfait social.

Pour les salariés bénéficiaires :

- **En phase de constitution de l'épargne.**
- **Les cotisations** (patronales et salariales) **sont défiscalisées** (hors CSG/CRDS) à hauteur de 8 % du salaire annuel brut, dans la limite de 8 fois le PASS^[4] ;
- **Les versements individuels et facultatifs sont déductibles du revenu net global**, dans une limite annuelle égale à la différence constatée au titre de l'année précédente entre :
 - ▶ 10 % des revenus nets d'activité professionnelle N-I retenus dans la limite de 8 fois le PASS N-I (ou si elle est supérieure, une somme égale à 10 % du PASS) ;
 - ▶ et le montant cumulé des cotisations déductibles en application de l'article 83 du Code Général des Impôts (incluant les versements de l'employeur), d'un contrat Madelin Retraite, PREFON et ex-COREVA, ainsi que des sommes versées par l'entreprise au PERCOL (ou PERCOL-I) et de l'abondement en temps ou en argent de l'employeur sur le CET du salarié. Pour l'application de cette limite, il doit être tenu compte des versements effectués par le salarié sur un PERP.
- **En phase de service de la rente.**

La rente viagère est imposée au titre des pensions de retraite et bénéficie de l'abattement de 10 %. Elle est soumise à la CSG (8,3 %), à la CRDS (0,5 %), à la cotisation maladie (1 %) et à la CASA (0,3 %).

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Plan d'Épargne Retraite Entreprise Ressources Sélection Vie II

- ✓ **Sur option de l'entreprise, des garanties de prévoyance sécurisantes avec la garantie plancher et la garantie exonération des cotisations.**
- ✓ **Une gestion financière adaptée avec deux modes de gestion proposés à chacun de vos salariés :**
 - **la gestion libre** : le salarié détermine lui-même la répartition de ses cotisations entre les supports financiers proposés ;
 - **Les profils « Retraite » ou « Retraite + »** : en fonction de sa sensibilité au risque, le salarié peut choisir parmi ces 2 profils d'investissement^[5]. Selon son profil investisseur, il indique son âge prévisionnel de départ en retraite et ses cotisations sont réparties entre le fonds en euros et deux supports en unités de compte^[6], en contrepartie d'une prise de risque de perte en capital.

Le Plan d'Épargne Retraite Entreprises Ressources Sélection Vie II est un contrat d'assurance vie multisupport, libellé en euros et en unités de compte, assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances.

Sachez qu'il existe également des solutions à titre personnel pour préparer votre retraite. Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Banque Populaire.



[1] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [2] Soit une limite de 2 056,80 € en 2022. [3] Soit une limite de 10 284 € en 2022. [4] Soit une limite de 26 327,04 € en 2022. [5] Sur le profil « Retraite », les cotisations de l'employeur sont ventilées automatiquement en fonction de la durée résiduelle d'activité de chaque salarié (minimum de 70 % sur le fonds en euros, maximum de 15 % sur Fructifonds France Actions, et 15 % sur Fructifonds Profil 9), avec une sécurisation rapide de la part de l'épargne affectée sur les OPCVM et une garantie « plancher » en cas de décès avant la liquidation de la rente sur option de l'entreprise. Sur le profil « Retraite + », les cotisations de l'employeur sont ventilées automatiquement (minimum de 40 % sur le fonds en euros, maximum de 30 % sur Fructifonds France Actions, et 30 % sur Fructifonds Profil 9), avec une sécurisation plus lente de la part de l'épargne affectée sur les OPCVM et une garantie « plancher » en cas de décès avant la liquidation de la rente sur option de l'entreprise. [6] La valeur des supports financiers en unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction des évolutions des marchés financiers, le risque de pertes financières est intégralement supporté par le client.

● LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUEL pour disposer de revenus de substitution à la retraite.

La loi Pacte a institué le PER, Plan Epargne Retraite, dans le but d'inciter les Français à booster leur effort d'épargne en vue de la retraite. Disponible depuis le 1er octobre 2019, le PER individuel remplacera les produits Madelin retraite, dont la commercialisation est arrêtée depuis le 30 septembre 2020. Toutefois, les solutions d'épargne retraite déjà mises en place peuvent continuer à recevoir des versements et perdurer dans le temps.

FONCTIONNEMENT

UNE SOUPLESE D'INVESTISSEMENT

Le PER vous permet d'investir pour votre retraite, et peut accueillir tout type de versements :

- ✓ des versements volontaires à tout moment ;
- ✓ des transferts d'épargne constituée sur d'anciens ou de nouveaux contrats retraite : épargne salariale (PERCO, PERcol), versements volontaires passés (PERP, Madelin), cotisations obligatoires (Article 83, PERo).

LES MODALITÉS DE LIQUIDATION DE L'ÉPARGNE

Au moment de votre départ à la retraite, l'épargne acquise peut être récupérée sous différentes formes :

- ✓ soit en capital^[1], versé en une ou plusieurs fois. Vous disposerez alors d'une somme dans laquelle vous pourrez puiser à tout moment ;
- ✓ soit en rente viagère, pour la totalité ou une partie de votre placement. Vous aurez alors la garantie de disposer d'un complément de revenus jusqu'à la fin de votre vie ;
- ✓ soit une combinaison des deux.

BON À SAVOIR

Si vous optez pour une rente viagère, vous pouvez protéger vos proches en rajoutant en option :

- Une réversion (60 ou 100 %) : le bénéficiaire désigné dans le contrat continuera de percevoir les rentes telles que prévues dans le contrat à hauteur de 60 % ou 100 %.
- Des revenus garantis pendant 10 ou 15 ans : les bénéficiaires successivement désignés continueront de percevoir les rentes restantes jusqu'à la fin de la période garantie.

Ces deux options peuvent être cumulées. Dans ce cas, le bénéficiaire de premier rang percevra les rentes restantes au moment du décès, et au-delà de cette période de revenus garantis, percevra les rentes prévues au titre de l'option de réversion.

LA DISPONIBILITÉ DES FONDS EN PHASE DE CONSTITUTION DE L'ÉPARGNE

Les rachats anticipés ne sont pas possibles sauf dans certains cas de déblocage fixés par la loi. Le rachat anticipé intervient sous la forme d'un virement unique correspondant à la totalité ou à une partie uniquement de l'épargne retraite disponible. **6 cas de déblocages sont possibles :**

- **5 cas liés aux accidents de la vie :**
 - ▶ Expiration des droits aux allocations chômage ;
 - ▶ Cessation de l'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
 - ▶ Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de l'assuré, de ses enfants, de son époux ou épouse ou de son partenaire de PACS ;
 - ▶ Décès de l'époux/l'épouse ou du partenaire de PACS ;
 - ▶ Surendettement, sur demande de la commission de surendettement.
- **Acquisition de la résidence principale :** Dans ce cas, seules les sommes issues des versements volontaires et de l'épargne salariale peuvent être retirées ou rachetées^[2].

[1] La sortie en capital n'est pas autorisée pour les sommes provenant de versements obligatoires. [2] Attention à l'impact fiscal de cette opération. Se référer à l'annexe fiscale de la notice d'information.

SPÉCIFICITÉS FISCALES

UNE FISCALITÉ INCITATIVE POUR L'ÉPARGNE RETRAITE^[1]

- Pendant la phase d'épargne, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable de l'année, dans la limite des plafonds suivants :
 - ▶ 10 % de vos revenus professionnels avec une déduction maximale de 32 908 € si vous êtes travailleur salarié ; si vous êtes Travailleur Non salarié : 10 % de la fraction du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 fois le montant annuel du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)^[2], auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 fois et 8 fois le montant du PASS ; soit au maximum 76 101 € en 2022
 - ▶ Ou 10 % du montant annuel du PASS ; soit 4 114 € en 2022

Si vous êtes Travailleurs Non Salarié Agricole, le PER présente l'intérêt de diminuer vos charges^[1] car les sommes déduites du bénéfice imposable ne sont pas réintégrées à l'assiette des cotisations sociales dues à la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

En contrepartie de la déductibilité pendant la phase d'épargne, l'épargne constituée sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux au moment du départ à la retraite.

- **Deuxième possibilité** : vous pouvez renoncer au bénéfice de cette déduction fiscale en phase d'épargne. Dans ce cas, vous bénéficierez, au moment du départ à la retraite, d'une fiscalité plus légère :
 - ▶ soit une exonération fiscale sur le capital^[3],
 - ▶ soit une imposition sur seulement une fraction de votre rente.

GARANTIE EN CAS DE DÉCÈS^[4]

- Incluse sans sélection médicale et sans frais supplémentaires.
- En cas de décès pendant la période de constitution de l'épargne, les bénéficiaires du contrat perçoivent au minimum le cumul des versements réalisés, nets de frais de gestion sur encours, réduit, le cas échéant, proportionnellement aux rachats partiels anticipés effectués, à la liquidation partielle, ainsi que des impôts et taxes éventuels, sous réserve de la limite d'un montant de 300 000 € par contrat.
- Capitaux garantis : dans la limite de 300 000 € par contrat.
- Cessation de la garantie : au 72^e anniversaire du détenteur du contrat.

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Plan Épargne Retraite

- Une épargne retraite constituée à votre rythme.
- Une souplesse au moment du départ à la retraite en choisissant de percevoir une rente à vie et/ou un capital.
- La sélection du mode de gestion financière de votre contrat qui vous convient le mieux et que vous pouvez changer à tout moment dans le respect de vos besoins et exigences, de votre situation financière, votre objectif d'investissement, vos connaissances et expertise en matière financière :
 - avec la **sécurisation progressive** (proposée par défaut), à l'approche du départ à la retraite, votre épargne est sécurisée par un mécanisme automatique de répartition des investissements vers des supports financiers moins risqués^[5]. Vous choisissez, avec l'aide de votre conseiller, le profil qui vous convient : Prudent Horizon Retraite, Équilibré Horizon Retraite (proposé par défaut) ou Dynamique Horizon Retraite.
 - avec la **Gestion libre**, vous accédez au choix parmi un fonds en euros sécurisé et une large gamme diversifiée de supports financiers en unités de compte^[5]. Vous pourrez faire évoluer la répartition de votre capital entre ces différents supports à tout moment.

Le Plan Épargne Retraite individuel est un contrat d'assurance vie multisupport, libellé en euros et en unités de compte, assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances. Investir sur des supports financiers en unités de compte comporte un risque de perte en capital, parlez-en à votre conseiller.



[1] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [2] Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2022 est de 41 136 €. [3] Exonération d'impôt sur les revenus pour la part des sommes perçues correspondant aux versements volontaires. La part correspondant aux produits est fiscalisée. [4] Selon les conditions, limites ou exclusions des engagements contractuels en vigueur. [5] La valeur des supports financiers en unités de compte est exposée à des fluctuations à la hausse ou à la baisse, selon l'évolution des marchés financiers. Le risque de perte est supporté par vous seul. Parlez-en avec votre conseiller.

● INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE (IFC) pour chercher à optimiser la gestion des départs en retraite.

Les Indemnités de Fin de Carrière (IFC) représentent une charge lourde et irrégulière pour l'entreprise. Pour y faire face, la mise en place d'un contrat collectif d'assurance vie permet à l'entreprise d'anticiper et de planifier ses charges, tout en réalisant des économies d'impôts.

FONCTIONNEMENT

Évaluation du passif social : à partir des caractéristiques démographiques et salariales de l'entreprise, cette dernière bénéficie d'une étude actuarielle sans frais supplémentaires afin **d'évaluer le montant de ses obligations**, au titre de ses indemnités de fin de carrière, dans le respect des normes comptables.

Établissement d'un plan de financement : l'assureur détermine sans frais supplémentaires avec l'entreprise le montant des versements à effectuer chaque année **pour lisser dans le temps ses obligations et éviter les à-coups de trésorerie**.

Suivi et règlement des indemnités de fin de carrière : à chaque départ à la retraite, l'entreprise récupère sur le contrat le montant des indemnités versées aux salariés. Régulièrement, **le montant du passif social est réévalué** en fonction des évolutions de l'entreprise.

SPÉCIFICITÉS FISCALES^[1]

Le provisionnement interne

- **Le montant du passif social** peut être provisionné dans les comptes de l'entreprise mais la dotation n'est pas fiscalement déductible.
- Le produit des placements de la provision interne **est assujéti à l'impôt**.

Une externalisation de la gestion des provisions

- Les primes versées sur le contrat d'assurance, constitutives de la provision, sont **déductibles du bénéfice imposable** (actifs financiers hors bilan)^[2].
- **Les plus-values réalisées sur les placements sont exonérées d'impôts**, l'entreprise perdant définitivement la propriété des sommes confiées^[3].

Les IFC, une obligation pour l'entreprise lors du départ en retraite de chaque salarié

Le montant minimal à verser est fixé par la loi de mensualisation de 1978 et dépend de la rémunération et de l'ancienneté du salarié. Il peut être beaucoup plus élevé selon les dispositions fixées par la Convention Collective dont dépend l'entreprise. De plus, depuis 1985, les provisions internes constituées dans le but de faire face à ces engagements ne constituent plus une charge déductible.

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

IFC Sélection Vie II

- un **accompagnement permanent** lors de la mise en place et lors du suivi du dispositif,
- **une gestion souple** avec le choix de la formule de versements qui s'adapte à la gestion de trésorerie de l'entreprise,
- **une gestion financière optimisée**^[4], les cotisations étant investies sur au maximum 5 supports financiers^[5] choisis parmi les 9 supports financiers en unités de compte, en contrepartie d'un risque de perte en capital, et le fonds en euros. (Le fonds en euros permet, grâce à un « effet de cliquet », de sécuriser totalement non seulement les montants investis mais aussi les intérêts acquis progressivement.)

Ces fonds offrent des espérances de rendement liées à un profil de risque et donc à une durée recommandée de placement.

IFC Sélection Vie II est un contrat d'assurance vie multisupport libellé en euros et en unité de compte.

Il est assuré par BPCE Vie, entreprise régie par le Code des assurances.



[1] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur. [2] Sous réserve que le fond ne dépasse pas le montant du passif social (article 39 du Code Général des Impôts). [3] Article 86 de la loi de Finances pour 1985 codifié à l'article 39-1-5e du Code Général des Impôts. [4] Investir sur des supports en unités de compte comporte des risques. Parlez-en avec votre conseiller. [5] La valeur des supports en unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution des marchés financiers. L'assureur ne s'engage que sur le nombre, et non la valeur de ces unités de compte. Le risque lié aux fluctuations favorables ou défavorables est supporté par l'adhérent.

CONTRAT HOMME CLÉ

Pour protéger l'entreprise des risques liés à la disparition d'un collaborateur essentiel.

Avec ce contrat, vous palliez les conséquences financières liées à la disparition d'un dirigeant ou d'un collaborateur indispensable au bon fonctionnement de votre entreprise. Une solution pour préserver la pérennité de votre entreprise, ainsi que la confiance des tiers.

FONCTIONNEMENT

ENTREPRISES CONCERNÉES

Les entreprises, personnes morales ayant un objet commercial, **soumises à l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu dans la catégorie des BIC ou BA.**

L'assuré homme clé doit être âgé d'au moins 18 ans et de moins de 65 ans à l'adhésion. Il peut être un dirigeant salarié ou non salarié, ou collaborateur, cadre ou non cadre, **dont la disparition engendrerait une perte d'exploitation pour l'entreprise adhérente.**

MONTANT DES GARANTIES [1]

Vous déterminez le montant du capital à assurer en fonction des besoins que vous estimez nécessaires à la réorganisation de votre activité, au remplacement de l'homme clé (en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie).

SPÉCIFICITÉS FISCALES [2]

FISCALITÉ DES COTISATIONS

Les primes versées constituent une charge d'exploitation déductible du bénéfice imposable de l'entreprise l'année de leur versement sous réserve du respect des conditions suivantes :

- **le bénéficiaire du contrat d'assurance est obligatoirement l'entreprise**, la désignation étant irrévocable ;
- **l'assuré est un homme clé au sens de l'administration fiscale**, à savoir une personne jouant un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'entreprise;
- **l'entreprise doit perdre définitivement la libre disposition des primes versées.**

Le montant du capital choisi doit avoir un lien économique avec la perte du RBE (Revenu Brut d'Exploitation) découlant de la disparition ou de l'incapacité de l'homme clé. En effet, un Directeur R&D par exemple ne participe pas directement au CA de l'entreprise mais sa disparition peut impacter la survie de l'entreprise.

FISCALITÉ DES PRESTATIONS

Les capitaux versés à l'entreprise lors de la réalisation du risque doivent être compris dans le bénéfice imposable en tant que **profit exceptionnel**. Le profit correspondant, soumis à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux, peut faire l'objet d'un étalement sur 5 ans sur option et sous conditions : il sera alors réparti en parts égales sur l'année de sa réalisation et sur les quatre années suivantes. Dans le cas où l'entreprise opte pour cette option, elle doit échelonner sur la même durée, et par fractions égales, la déduction du montant global des primes qu'elle a acquittées en exécution du contrat et qui n'ont pas été déduites précédemment des résultats imposables.

LA SOLUTION PROPOSÉE PAR LA BANQUE POPULAIRE

Fructi-Homme Clé

- **un dispositif modulable** : vous déterminez le montant du capital à garantir entre 50 000 € et 3 000 000 € selon vos besoins et exigences,
- **le choix entre deux versions** : « accident / maladie » ou « accident »,

Le contrat Fructi-Homme Clé est assuré par BPCE Vie et BPCE Prévoyance, entreprises régies par le Code des assurances.

[1] Selon les conditions, limites ou exclusions des engagements contractuels en vigueur. [2] Selon les conditions et limites des dispositions fiscales en vigueur.

A man with grey hair and a beard, wearing a blue denim shirt, is sitting at a desk with a laptop. He has his hand to his chin, looking thoughtful. The background is a blurred office setting. A white border with a '+X' icon is in the top right corner.

+X

EN SAVOIR
PLUS

COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT

des dispositifs d'épargne salariale et retraite.

À l'aide du schéma ci-dessous, découvrez comment s'articulent les solutions d'intéressement, de participation et de plans d'épargne salariale (PEE/PEI et PER Collectif / PER Collectif Interentreprises) présentées dans ce guide.



Les versements effectués dans le PEE/PEI et PER Collectif / PER Collectif Interentreprises sont investis dans des FCPE : Fonds Communs de Placement d'Entreprise.

Ces placements ne sont pas garantis en capital, ils sont exposés aux risques liés aux marchés financiers.

[1] Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) fixé à 41 136 € en 2021. [2] Dans la limite de 10 jours. Uniquement dans le PERCOL(1) et en l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise. [3] Exonération fiscales et sociales dans la limite de 10 jours par an, uniquement dans le PERCOL(1). [4] Selon le règlement du PER, ce compartiment est alimenté uniquement par transfert en provenance d'autres PER ou directement par les cotisations obligatoires. [5] Soit 3 290,88 € en 2021. [6] Soit 6 581,76 € en 2021. [7] FCPE : Fonds Communs de Placement d'Entreprise. [8] Hors versements obligatoires.

LE PLUS

de la Banque Populaire.

BON À SAVOIR

Une gamme d'outils d'aide à la décision labellisée « Simple comme ... » est également à votre disposition en réponse à chacune de vos interrogations, pour mieux comprendre et profiter de votre épargne d'entreprise.

Rendez-vous sur : www.interepargne.natixis.fr
rubrique « Salariés et Épargnants » puis « Nos outils et services » puis « Nos outils ».

LE BON RÉFLEXE

Professionnels, vous souhaitez être accompagné dans la mise en place d'une véritable démarche retraite ?

- Connectez-vous à tout moment sur le site qui vous est spécialement dédié : www.retraite-des-pros.banquepopulaire.fr
Vous y trouverez toutes les informations pour mieux comprendre, préparer et optimiser votre retraite.
- Venez également réaliser gratuitement en agence avec votre conseiller Banque Populaire **un bilan personnalisé sur les solutions d'épargne et de retraite** qui peuvent vous être proposées à titre professionnel.



TABLEAU COMPARATIF

Complément de revenu / dispositifs d'épargne salariale pour une entreprise employant entre 1 et 49 salariés.

	Complément de revenu	Abondement PEE/PEI
Montant brut versé par l'entreprise	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (hypothèse 50%)	+ 500 €	exonéré ^[3]
« Forfait social » ^[4]	N.A ⁽⁵⁾	exonéré
Coût réel entreprise ^[6]	1 500 €	1 000 €
Montant brut perçu par le bénéficiaire	1 000 €	1 000 €
Charges salariales (hypothèse : 13,75%)	- 138 €	exonéré
CSG-CRDS (9,7% du versement brut)	- 95 € ^[7]	- 97 € ^[8]
Impôt sur le revenu (base IR à 11% après abattement de 10%)	- 76 €	exonéré
Montant net d'impôt perçu par le bénéficiaire	691 € soit 46% du coût réel pour l'entreprise	903 € soit 90% du coût réel pour l'entreprise

BON À SAVOIR

L'approche chiffrée de ce tableau est valable pour un dirigeant salarié et un salarié. Pour toute simulation concernant un travailleur non salarié, veuillez vous rapprocher de votre conseiller Banque Populaire.

Il réalisera avec vous un diagnostic personnalisé pour optimiser votre épargne et votre retraite dans un contexte professionnel.

Abondement PER Collectif / PER Collectif Interentreprises	Intéressement ^[1] placé dans un PES ^[2] sans abondement	Intéressement versé ^[1]
1 000 €	1 000 €	1 000 €
exonéré ^[3]	exonéré ^[3]	exonéré ^[3]
exonéré	exonéré	exonéré
1 000 €	1 000 €	1 000 €
1 000 €	1 000 €	1 000 €
exonéré	exonéré	exonéré
- 97 € ^[8]	- 97 € ^[8]	- 97 € ^[9]
exonéré	exonéré	- 89 €
903 € soit 90 % du coût réel pour l'entreprise	903 € soit 90 % du coût réel pour l'entreprise	814 € soit 81 % du coût réel pour l'entreprise

Important : ce tableau est établi sous réserve d'évolutions de la réglementation en vigueur au 01/01/2021. Le calcul ici obtenu reste une approximation. Un détail exhaustif nécessiterait l'intervention d'un comptable pour un calcul personnalisé. Les données chiffrées de ce tableau ont fait l'objet d'arrondis. L'ensemble des informations présentées dans le tableau est donné à titre indicatif et ne saurait être interprété comme possédant une quelconque valeur contractuelle.

[1] Hypothèse pour une entreprise concluant pour la première fois un accord d'intéressement au 1/01/2019. [2] Plan d'Épargne Salariale. [3] Hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code Général des Impôts). [4] Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME. [5] Non applicable. [6] Hors frais de gestion et d'envoi. [7] 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) de 98,25 % uniquement pour les personnes relevant du régime de la Sécurité sociale. [8] 9,7 % du versement brut. [9] 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) du versement brut.

ÉPARGNE SALARIALE / ÉPARGNE RETRAITE

Les cas de déblocage anticipé.

PEE (PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE) LES 10 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PEE (ou PEI) est bloquée 5 ans sauf dans les 10 cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation :

- **acquisition, construction, agrandissement** ou **remise en état** suite à une catastrophe naturelle de la résidence principale ;
- **mariage ou conclusion d'un PACS** de l'épargnant ;
- **naissance ou adoption du 3^e enfant** et suivants ;
- **divorce, séparation ou dissolution du PACS**, avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile de l'épargnant ;
- **invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS^[3] ;
- **surendettement** de l'épargnant^[2] ;
- **création ou reprise d'une entreprise** par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire au PACS ;
- **rupture du contrat de travail ou du mandat social** de l'épargnant ou **cessation de l'activité** d'entrepreneur individuel ou **perte du statut** de l'épargnant de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- **violences conjugales** ;
- **décès** de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire au PACS.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (INDIVIDUEL OU D'ENTREPRISE) LES 6 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

En contrepartie des avantages fiscaux et sociaux dont elle bénéficie, l'épargne investie sur un PER Collectif (ou PER Collectif Interentreprises) est bloquée jusqu'à la retraite sauf dans les 6 cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation :

- **acquisition ou construction** de la résidence principale^[1] ;
- **surendettement** de l'épargnant ;
- **expiration des droits à l'assurance chômage** de l'épargnant ou **cessation du mandat social** pendant au moins 2 ans à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- **invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS^[3] ;
- **cessation d'activité non salarié** de suite à une liquidation judiciaire en application de la réglementation en vigueur ;
- **décès** du conjoint ou partenaire lié par un PACS.

[1] Sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires. [2] Sous réserve du respect des conditions de l'article L. 331-2 du code de la consommation.

[3] Sous condition prévues dans les dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

LEXIQUE

Abondement : Somme versée par l'entreprise, en complément des sommes investies dans un plan d'épargne salariale par les bénéficiaires. Les versements volontaires, les primes d'intéressement et la participation, peuvent être abondés dans les limites de taux et de plafonds définies par la loi.

Avoirs d'épargne salariale : Total des montants détenus par les salariés dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) : Contribution de solidarité assise sur les pensions de retraite et d'invalidité ainsi que sur les avantages de préretraite servis à compter du 1er avril 2013. Le taux de la contribution est fixé à 0,3 % et son produit est attribué à la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie. Sont redevables de la contribution les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu, acquitté l'année précédant le versement du revenu de remplacement, est supérieur ou égal au seuil de mise en recouvrement de l'impôt sur le revenu (61 euros). La contribution est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement de la CSG. Elle est précomptée par l'organisme débiteur de l'avantage de retraite et versée à l'URSSAF dans les mêmes conditions que la CSG assise sur ces mêmes revenus.

Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) : Prélèvement social s'appliquant aux revenus d'activité et de remplacement (salaires et assimilés) ainsi qu'aux revenus du capital (revenus du patrimoine et assimilés). Son taux est de 0,5 % (au 1^{er} janvier 2018). La CRDS est due d'une part, sur le montant de l'abondement, de l'intéressement, de la participation et sur les cotisations patronales versées au contrat Article 83, et d'autre part, sur la totalité des plus-values dégagées à l'issue du placement en épargne salariale.

Contribution Sociale Généralisée (CSG) : Prélèvement social dont l'assiette de calcul est identique à celle de la CRDS. Son taux diffère suivant le type de revenu auquel il s'applique. Il est de 9,2 % (au 1^{er} janvier 2018) sur les revenus d'activité et de remplacement. La CSG est due sur le montant de l'abondement, de l'intéressement, de la participation et sur les cotisations patronales versées au contrat Article 83. Son taux est de 9,2 % (au 1^{er} janvier 2018) sur les revenus du capital. Pour les revenus du capital, le prélèvement de solidarité s'ajoute à la CSG/CRDS pour former les prélèvements sociaux sur les revenus du capital à 17,2 %. La CSG est due sur la totalité des plus-values dégagées à l'issue du placement en épargne salariale. Le taux de 8,3 % s'applique notamment aux pensions (de retraite ou d'invalidité) et aux rentes viagères à titre gratuit versées notamment dans le cadre des contrats Article 83 et des contrats Madelin.

Fonds Commun de Placement d'Entreprise : Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est une copropriété d'instruments financiers (actions, obligations, produits monétaires). La souscription d'un FCPE est réservée aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises pour placer leur épargne salariale. L'épargnant détient un nombre de parts du FCPE proportionnel aux sommes qu'il a investies. Les FCPE font l'objet d'un agrément par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Forfait social : Contribution sociale assise sur les cotisations patronales exonérées de charges sociales mais assujetties à la CSG. Il est à la charge des entreprises et concerne les dispositifs de l'intéressement, la participation, les abondements au Plan d'Épargne Salariale (PES) et les contributions employeurs aux régimes de retraite supplémentaire. Le forfait social est supprimé sur les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

PEI/PER Collectif Interentreprises : Ce sont des PEE et PER Collectif conclus et gérés soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces 2 critères. Contrairement à un PEE/PER Collectif, les entreprises qui souscrivent à un PEI/PER Collectif Interentreprises n'ont pas à effectuer de dépôt de l'adhésion au règlement à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi).

Plus-value / moins-value : Gain/perte financier(ère) résultant de la vente d'une valeur mobilière. La différence entre le prix de vente et le prix d'achat de cette valeur constitue une plus ou une moins-value.

Rente viagère : Revenu périodique obtenu par conversion d'un capital, et versé au rentier jusqu'à son décès. Son montant est notamment déterminé en fonction du montant du capital-rente à la date de la liquidation, de l'âge de l'assuré et de celui du bénéficiaire de la réversion le cas échéant, des conditions techniques et tarifaires en vigueur au jour de la demande de liquidation de la rente, des intérêts escomptés au taux technique maximum permis par la réglementation en vigueur au moment de la date de réception du dossier de liquidation de la rente, et de la ou des options de rente.

OPTIMISEZ LA POLITIQUE SOCIALE ET FISCALE DE VOTRE ENTREPRISE.

En bénéficiant de l'expertise de la Banque Populaire en épargne salariale, épargne retraite, assurances et titres de services, vous vous donnez les moyens de mettre en place une nouvelle dynamique.

Natixis Interépargne

La référence* en tenue de comptes d'épargne salariale en France, avec près de 3 millions de comptes individuels et d'épargne retraite gérés.

BPCE Vie et BPCE Prévoyance

Compagnies d'assurance proposant une gamme complète de produits d'épargne retraite et de prévoyance.

Natixis Payments

Acteur du secteur bancaire expert en solutions de paiements.

* Source AFG au 30/06/2020.

BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 €
Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13- RCS Paris 493 455 042
BPCE intermédiaire en assurance inscrit à l'ORIAS sous le numéro 08 045 100.

BPCE vie - Société anonyme au capital de 1 61 469 776 € - 349 004 341 RCS Paris
Siège social : 30, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris.

BPCE Prévoyance
Société anonyme au capital de 13 042 257,50 € - 352 259 717 RCS Paris - Entreprises régies par le code des assurances.
Siège social : 30, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris.

Natixis interépargne
Société anonyme au capital de 8 890 784 € - 692 012 669 RCS Paris - Siège social : 30, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris.
www.interepargne.natixis.com

Natixis intertitres
Société anonyme au capital de 380 800 € - 718 503 386 RCS Paris - Siège social : 30, avenue Pierre Mendès France - 75013 Paris.
www.intertitres.natixis.com

Titres Cadeaux
SAS au capital de 300 000 € - 445 061 351 RCS Paris - Siège social : 30, avenue Pierre Mendès-France - 75013 Paris.

Intensiteam est une offre de « **Comitéo** », marque de la société **ALTER CE**
Société par actions simplifiée au capital de 38 342,60 €, RCS Nanterre 505 006 767.

Bimpli et **Cesu Domalin**® sont des marques déposées de **Natixis Intertitres**.
CADO Chèque et **CADO Carte** sont des marques déposées de **Titres Cadeaux**.

