



## Intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, que proposer aux salariés ?

	INTÉRESSEMENT	PARTICIPATION	PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)
<b>Généralités</b>	Facultatif et ouvert à toutes les entreprises, le dispositif d'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.	La participation vise à faire profiter les salariés des éventuels bons résultats de leur entreprise.	Le Plan Epargne Entreprise est une mesure qui vise à associer les salariés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le PEE est facultatif.
<b>Champ d'application</b>	Toute entreprise, quelle que soit sa taille, son secteur d'activité et sa forme juridique, peut mettre en place un accord d'intéressement. Tous les salariés de l'entreprise en bénéficient.	Elle est obligatoire à partir de 50 salariés. Dans des structures plus petites, elle peut être négociée. La participation concerne tous les salariés, y compris les intérimaires, apprentis et CDD.	Toutes les entreprises peuvent mettre en place un PEE, et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique. Le Plan Epargne Entreprise concerne tous les salariés.
<b>Formule de calcul</b>	La définition de la formule de calcul de la somme à répartir est le résultat de la négociation entre les salariés et l'employeur. Il peut être lié : * aux résultats * aux performances Dans tous les cas, ces éléments doivent être mesurables. L'employeur peut décider de façon unilatérale d'aller au-delà de la somme prévue.	La formule légale de calcul de la participation intègre le bénéfice comptable, les capitaux propres, les salaires bruts, la valeur ajoutée. Une réserve de participation est ainsi déterminée. L'employeur peut décider de façon unilatérale d'aller au-delà de la somme prévue.	Les sommes qui alimentent le PEE proviennent : * des versements volontaires des salariés. La somme totale ne peut être supérieure à 25% de leur revenu annuel, * de l'intéressement et de la participation, * des revenus tirés du placement, * des versement effectués par l'employeur, que l'on appelle l'abondement (non obligatoire).
<b>Critères de répartition</b>	les accords peuvent prévoir : * soit que les salariés perçoivent tous la même somme, * soit que la somme versée dépende du salaire brut du salarié ou de la durée de sa présence au cours de l'exercice pris en compte. Le mode de répartition ne doit donc pas être différent d'un salaire à l'autre ou d'une catégorie de personnel à l'autre, ni être indexé sur les performances individuelles des salariés		
<b>Plafonds</b>	Deux plafonds limitent les sommes à distribuer : * un plafond de la prime individuelle est fixé à la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale (PASS), * un plafond global est établi à 20 % des salaires bruts versés aux salariés au cours de l'exercice.	Le plafond individuel pour la prime de participation est fixé aux trois quarts du plafond annuel de sécurité social (PASS).	

	INTÉRESSEMENT	PARTICIPATION	PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)
<b>Disponibilité des sommes</b>	<p>Les sommes versées au titre de l'intéressement sont disponibles. Le salarié peut cependant choisir de les placer sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur un plan épargne retraite collective.</p> <p>Le versement est alors considéré comme volontaire et ouvre droit à un abondement de l'entreprise. Celui-ci est précisé par la négociation. Il peut être très variable.</p>	<p>Les sommes reçues par les salariés au titre de la participation sont bloquées pendant 5 ans voire 8 ans s'il n'y a pas d'accord..</p> <p>Il existe toutefois des cas de déblocage anticipé (événements familiaux, ...)</p> <p>Ces sommes peuvent être placées selon plusieurs modalités. Elles peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* être affectées à un fond spécialement créé par l'entreprise pour la participation,</li> <li>* servir à l'achat de SICAV,</li> <li>* être placées sur un PEE (sans droit à un abondement de l'entreprise).</li> </ul>	<p>Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans.</p> <p>Un déblocage anticipé peut tout de même être effectué (événements familiaux, création ou reprise d'une entreprise, ..)</p> <p>Les sommes versées sur le PEE permettent de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les placements doivent être variés afin de garantir une certaine sécurité aux salariés.</p>
<b>Régime social et fiscal</b>	<p>L'intéressement n'ayant pas un caractère de rémunération, il est exonéré de charges sociales, patronales et salariales.</p> <p>Déduction faite d'un abattement de 5 % sur son montant, la prime subit un prélèvement de 8 % au titre de la CSG et de la CRDS.</p> <p>L'intéressement vient en déduction des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés. Il est exonéré de taxes sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, et de la taxe sur la formation professionnelle.</p> <p>Côté salarié, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu, sauf si, dans les 15 jours suivant son versement, il est affecté à un PEE ou à un Perco (dans la limite de la moitié du PASS).</p>	<p>Côté employeur, les sommes de la réserve de participation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* exonérées de cotisations patronales,</li> <li>* exonérées de la taxe sur les salaires,</li> <li>* déductibles de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.</li> </ul> <p>Côté salarié, les sommes dues au titre de la participation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* exonérées de cotisations sociales,</li> <li>* soumises à la CSG et la CRDS après un abattement de 5 %,</li> <li>* ne sont pas imposables.</li> </ul> <p>Les intérêts perçus sont non imposables s'ils sont immédiatement réinvestis.</p>	<p>Le PEE permet à l'employeur et aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux.</p> <p>Pour l'employeur, les sommes versées sur le PEE au titre de l'abondement sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* exonérées de cotisations sociales,</li> <li>* déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise,</li> <li>* exonérées de la taxe sur les salaires.</li> </ul> <p>Pour les salariés, les sommes versées sur le PEE sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* exonérées de charges sociales et d'impôts,</li> <li>* soumises à la CSG et à la CRDS,</li> <li>* assujetties à l'impôt s'il s'agit de versements volontaires, mais en sont exonérées s'il s'agit des sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation</li> <li>* exonérées d'impôts s'il s'agit des revenus tirés des placements et qu'ils sont tout de suite réinvestis.</li> </ul>
<b>Mise en place de l'accord</b>	<p>Un accord d'intéressement est normalement conclu pour trois ans.</p>	<p>Accord négocié transmis à l'inspection du travail. Lorsqu'il quitte l'entreprise, le salarié doit recevoir une fiche récapitulative de l'ensemble des sommes qu'il a acquises</p>	
<b>Divers</b>	<p>L'intéressement n'est pas considéré comme un salaire, il ne peut donc pas être pris en compte pour le calcul du SMIC, des congés payés ou des primes. Il ne peut se substituer à d'autres éléments de rémunération</p>		
<b>Pour en savoir plus</b>	<p><a href="http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0604131epargne-salariale/guide.shtml">http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0604131epargne-salariale/guide.shtml</a></p>	<p><a href="http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0604131epargne-salariale/guide-participation.shtml">http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0604131epargne-salariale/guide-participation.shtml</a></p>	<p><a href="http://www.journaldunet.com/management/pratique/emploi/prime-et-avantages/100/le-plan-epargne-entreprise.html">http://www.journaldunet.com/management/pratique/emploi/prime-et-avantages/100/le-plan-epargne-entreprise.html</a></p>



Document coordonné par l'Institut de l'Élevage avec la participation de la FNEC, du syndicat caprin des Hautes Alpes, des Chambre d'agriculture, de l'Isère, de la Vienne, du Centre Fromager de Carêmejane et de TRAME (réseaux groupe de développement).

Il a bénéficié du concours financier du CASDAR et de l'Office de l'Élevage.

N° PUB : 12.07.50.014

