



# MEMENTO EXPERT-COMPTABLE

Janvier 2022



**Groupama**  
ÉPARGNE SALARIALE

# SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| ■ <b>Traitement social des versements Épargne Salariale et monétisation des jours de repos non pris ou jours de Compte Épargne Temps dans le PERCOL</b> | <b>2</b>  |
| ■ <b>POUR LES ENTREPRENEURS INDIVIDUELS</b>   | <b>2</b>  |
| TAUX DES PRÉLÈVEMENTS CSG-CRDS  | 2         |
| PRINCIPES   | 2         |
| COMPTABILISATION  | 2         |
| ■ <b>POUR LES SALARIÉS</b>  | <b>3</b>  |
| TAUX DES PRÉLÈVEMENTS CSG-CRDS  | 3         |
| PRINCIPES   | 3         |
| 1 - L'abondement  | 3         |
| 2 - L'intéressement   | 4         |
| 3 - La participation  | 4         |
| 4 - La monétisation des jours de repos non pris ou jours du Compte Épargne Temps dans le PERCOL   | 5         |
| DÉCLARATIONS  | 6         |
| DSN   | 6         |
| 1 - L'abondement  | 6         |
| 2 - L'intéressement   | 6         |
| 3 - La participation  | 7         |
| 4 - Les jours de repos non pris ou jours d'un Compte Épargne Temps monétisés dans le PERCOL   | 7         |
| COMPTABILISATION  | 7         |
| 1 - L'abondement  | 7         |
| 2 - L'intéressement   | 8         |
| 3 - La participation  | 8         |
| TAXE SUR LES SALAIRES   | 9         |
| ■ <b>Les réformes</b>   | <b>9</b>  |
| LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES   | 9         |
| LA LOI DE FINANCES POUR 2012 (JO du 29 décembre 2011)   | 9         |
| 2 <sup>e</sup> LOI DE FINANCES RECTIFICATIVES POUR 2012 (JO du 17 août 2012)  | 9         |
| LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2013 (JO du 18 décembre 2012)   | 9         |
| LOI N°2015-990 DU 6 AOUT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITE ET L'EGALITE DES CHANCES ECONOMIQUES.  | 10        |
| LOI N° 2018-1203 DU 22 DÉCEMBRE 2018 DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2019  | 10        |
| LOI N°2019-486 DU 22 MAI 2019 RELATIVE A LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES (dite LOI PACTE)  | 10        |
| LOI DU 17 JUIN 2020   | 11        |
| LOI D'ACCÉLÉRATION ET DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE (ASAP)   | 11        |
| LOI DE FINANCE 2021   | 12        |
| ■ <b>Forfait social</b>   | <b>12</b> |
| <b>À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR</b>   | <b>12</b> |
| <b>POUR LES SALARIÉS</b>  | <b>12</b> |
| <b>POUR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON SALARIÉS</b>  | <b>12</b> |
| ■ <b>Avis de mise en place</b>  | <b>13</b> |
| ■ <b>Avis de versements épargne salariale (synthèse)</b>  | <b>13</b> |



Ce document est fourni à titre d'information, il ne constitue pas la base d'un contrat ou d'un engagement de quelque nature que ce soit, la réglementation fiscale pouvant évoluer à tout moment. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont susceptibles d'être partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir de valeur contractuelle. Ce guide intègre les principales évolutions réglementaires qui, en raison de leur complexité, peuvent donner lieu à des précisions complémentaires de la part de l'administration fiscale dans les mois à venir.

# Traitement social des versements Épargne Salariale et monétisation des jours de repos non pris ou jours de Compte Épargne Temps dans le PERCOL

Nous avons le plaisir de vous adresser une note d'information sur le mode d'affectation et de comptabilisation des différents postes liés à la mise en place de l'épargne salariale et la monétisation des jours de repos non pris ou jours du Compte Épargne Temps dans le PER Collectif (PERCOL).

## POUR LES ENTREPRENEURS INDIVIDUELS

Les dirigeants d'entreprise de 1 salarié\* à 249 salariés peuvent bénéficier de l'abondement, de l'intéressement et, dans certains cas, de la participation.

### TAUX DES PRÉLÈVEMENTS CSG-CRDS

- ▶ CSG : 9,2 %
- ▶ CRDS : 0,5 %

au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sur 100 % du versement

### PRINCIPES

La CSG et la CRDS n'étant pas précomptées sur le montant de l'abondement, de l'intéressement et de la participation, l'entreprise verse au gestionnaire le montant brut.

L'entrepreneur individuel ou le(s) gérant(s) non salarié(s) dans le cadre d'une EURL, SARL, EARL ou d'une SELARL devra déclarer le montant de l'abondement, de la participation ou de l'intéressement perçu ou versé dans un PEI ou dans un PERCOLI.

Faisant suite à la suppression de la Déclaration Sociale des Indépendants (DSI) en 2021, les montants devront être reportés dans leur Déclaration sociale et fiscale de revenus unifiée (déclaration 2042) via un volet « social » spécifique sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr).

Ces montants devront être reportés dans les cases suivantes :

| Rubrique déclaration de revenu des indépendants (ex-DSI) | Montants à renseigner  | Correspondance 2042 - Volet fiscal |             | Correspondance 2042 - Volet social |             | Prise en compte dans l'assiette sociale | Prise en compte dans l'assiette de la CSG-CRDS |
|--|--|------------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|---|--|
|  |  | Déclarant 1                        | Déclarant 2 | Déclarant 1                        | Déclarant 2 |   |  |
| <b>XH</b><br>Dividendes                                  | Part des dividendes perçus supérieure à 10% du capital social détenu       |                                    |             | DSAA                               | DSAB        | +                                       | +  |
| <b>XI</b><br>Cotisations obligatoires                    | Cotisations sociales obligatoires déduites du résultat fiscal              |                                    |             | DSCA                               | DSCB        |   | +  |
|  | Intéressement/participation/abondement : régime réel BIC professionnel     | DSPA                               | DSPB        |                                    |             |   | +  |
|  | Intéressement/participation/abondement : régime réel BNC professionnel     | DSQA                               | DSQB        |                                    |             |   | +  |
|  | Intéressement/participation/abondement : régime réel BIC non professionnel | DSRA                               | DSRB        |                                    |             |   | +  |
|  | Intéressement/participation/abondement : régime réel BNC non professionnel | DSSA                               | DSSB        |                                    |             |   | +  |
|  | Intéressement/participation/abondement : BA                                | DSPC                               | DSPD        |                                    |             |   | +  |

[https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1\\_metier/1\\_particulier/EV/1\\_declarer/190\\_travailleur\\_independant/independants\\_equivalence\\_dsi\\_declaration\\_unifiee.pdf](https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/1_particulier/EV/1_declarer/190_travailleur_independant/independants_equivalence_dsi_declaration_unifiee.pdf)

### COMPTABILISATION

L'abondement, l'intéressement et la participation au bénéfice de l'entrepreneur individuel sont comptabilisés de la façon suivante :

#### Au débit des comptes

|            |  |
|------------|--|
| <b>108</b> | Compte de l'exploitant pour le montant de la CSG non déductible et la CRDS   |
| <b>637</b> | Autres impôts et taxes et versements assimilés pour la CSG déductible        |
| <b>645</b> | Charges Sécurité Sociale (forfait social)                                    |
| <b>646</b> | Cotisations sociales personnelles de l'exploitant pour le montant brut total |

#### Au crédit des comptes

|            |  |
|------------|--|
| <b>40</b>  | Fournisseur pour le montant brut total   |
| <b>431</b> | Sécurité Sociale (URSSAF ou MSA) pour le montant total CSG/CRDS et le forfait social |

La comptabilisation de l'abondement, de l'intéressement et de la participation au bénéfice des entrepreneurs individuels en EURL, des gérants non salariés d'EURL, SARL, EARL, soumis à l'impôt sur les sociétés, ainsi que des SELARL, est identique à celle des salariés.

## POUR LES SALARIÉS

### TAUX DES PRÉLÈVEMENTS CSG-CRDS

- ▶ CSG : 9,2 %
- ▶ CRDS : 0,5 %

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sur 100 % du versement

\* Le chef d'entreprise ou son conjoint sera bénéficiaire à partir du moment où il aura employé au moins 1 salarié en moyenne sur l'année civile précédente, et moins de 250 salariés pendant au moins 5 années civiles consécutives, au sens de l'article L 130-1 du Code de la sécurité sociale.

### PRINCIPES

#### 1 - L'abondement

N'étant pas du salaire au sens du droit du travail, l'abondement n'était pas tenu d'apparaître sur le bulletin de paie.

Avec le déploiement de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) et sa généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'entreprise doit :

- ▶ soit faire apparaître l'abondement dans le bulletin de paie ainsi que le montant précompté au titre de la CSG/CRDS et le forfait social pour les entreprises de 50 salariés et plus<sup>1</sup> assujetties à la participation à titre obligatoire, celui-ci étant supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés<sup>2</sup> non assujetties à la participation à titre obligatoire (Loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019)
- ▶ ou plus simplement réaliser un bulletin de paie complémentaire indiquant le montant brut de l'abondement, les prélèvements CSG/CRDS, le montant net et le forfait social pour les entreprises de 50 salariés et plus assujetties à la participation à titre obligatoire, celui-ci étant supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés non assujetties à la participation à titre obligatoire (Loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019).

Exemples de lignes rajoutées sur le bulletin de paie ou le bulletin de paie complémentaire pour le PEE :

|                     | COTISATIONS SALARIALES |                   |                   | COTISATIONS PATRONALES |         |
|---------------------|------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|---------|
|                     | Taux                   | Montant à ajouter | Montant à déduire | Taux                   | Montant |
| Abondement BRUT PEE |                        | 1 000 €           |                   |                        |         |
| CSG abondement PEE  | 9,20%                  |                   | 92 €              |                        |         |
| CRDS abondement PEE | 0,50%                  |                   | 5 €               |                        |         |
| Abondement NET PEE  |                        |                   | 903 €             |                        |         |
| Forfait social PEE* |                        |                   |                   | 20%                    | 200 €   |

\* Ligne à indiquer uniquement pour les entreprises de 50 salariés et +<sup>1</sup>

Exemples de lignes à rajouter sur le bulletin de paie ou le bulletin de paie complémentaire pour le PERCOL :

|                        | COTISATIONS SALARIALES |                   |                   | COTISATIONS PATRONALES |         |
|------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|---------|
|                        | Taux                   | Montant à ajouter | Montant à déduire | Taux                   | Montant |
| Abondement PERCOL BRUT |                        | 1 000 €           |                   |                        |         |
| CSG abondement PERCOL  | 9,20%                  |                   | 92 €              |                        |         |
| CRDS abondement PERCOL | 0,50%                  |                   | 5 €               |                        |         |
| Abondement NET PERCOL  |                        |                   | 903 €             |                        |         |
| Forfait social PERCOL* |                        |                   |                   | 16 %**                 | 160 €   |

\* Ligne à indiquer uniquement pour les entreprises de 50 salariés et +<sup>1</sup>

\*\* Taux réduit à 16 % (au lieu de 20 %) si le PERCOL prévoit que l'épargne en « gestion pilotée » par défaut est affectée à l'acquisition de parts de fonds dont au moins 10 % des titres sont éligibles au plan d'épargne en actions destiné au financement des TPE-PME et PEA-PME.

<sup>1</sup> Entreprises qui sont soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue à l'article L. 3322-2 du code du travail.

<sup>2</sup> Entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévue à l'article L. 3322-2 du code du travail.

## 2 - L'intéressement

Lors du versement, chaque salarié doit recevoir une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- ▶ le montant global de l'intéressement versé et le montant moyen par bénéficiaire,
- ▶ le montant de l'intéressement perçu par le bénéficiaire,
- ▶ le montant de la CSG/CRDS (qui est toujours précompté)
- ▶ les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement (lorsqu'un PEE est mis en place dans l'entreprise)
- ▶ la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ; en cas d'affectation sur un plan d'épargne, le délai d'indisponibilité et les cas de déblocage anticipé.

Une note rappelant les règles essentielles du calcul et de la répartition prévue par l'accord doit obligatoirement être jointe à cette fiche.

Par ailleurs, avec le déploiement de la DSN et sa généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'entreprise réalise un bulletin de paie complémentaire indiquant le montant brut de l'intéressement, les prélèvements CSG/CRDS et le montant net versé sur le PEE et/ou le PERCOL et le forfait social pour les entreprises de 250 salariés et plus<sup>3</sup>, celui-ci étant supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés<sup>3</sup> (Loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019).

**Depuis le 1er janvier 2019, pour les salariés qui perçoivent l'intéressement immédiatement, l'employeur doit déclarer ces revenus et assurer le prélèvement au taux personnalisé de l'usager (sauf cas particulier) via la DSN au même titre que pour les autres revenus salariaux. À noter que si l'entreprise délègue le paiement de l'intéressement à un établissement financier (et uniquement dans ce cas), la non-application par l'employeur du prélèvement à la source sur ces revenus soumis à l'impôt n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour l'année 2022 (cf note de la DGFIP repris par le site <https://www.net-entreprises.fr/pasrau-modalites-declaratives-propres-aux-montants-de-participation-et-interessement/>).**

## 3 - La participation

De même, chaque salarié doit recevoir une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- ▶ le montant total de la Réserve Spéciale de Participation (RSP),
- ▶ le montant des droits individuels attribués,
- ▶ le montant de la CSG/CRDS (qui est toujours précompté),
- ▶ s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits,
- ▶ la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles,
- ▶ les cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.
- ▶ les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la RSP doit obligatoirement être jointe à cette fiche.

Par ailleurs, avec le déploiement de la DSN et sa généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'entreprise réalise un bulletin de paie complémentaire indiquant le montant brut de la participation, les prélèvements CSG/CRDS, le montant net versé sur le PEE et/ou le PERCOL et le forfait social pour les entreprises de 50 salariés et plus<sup>3</sup>, celui-ci étant supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés<sup>3</sup> (Loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019).

**Depuis le 1er janvier 2019, pour les salariés qui perçoivent la participation immédiatement, l'employeur doit déclarer ces revenus et assurer le prélèvement au taux personnalisé de l'usager (sauf cas particulier) via la DSN au même titre que pour les autres revenus salariaux. À noter que si l'entreprise délègue le paiement de la participation à un établissement financier (et uniquement dans ce cas), la non-application par l'employeur du prélèvement à la source sur ces revenus soumis à l'impôt n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour l'année 2022 (cf note de la DGFIP repris par le site <https://www.net-entreprises.fr/pasrau-modalites-declaratives-propres-aux-montants-de-participation-et-interessement/>).**

Exemples de lignes à ajouter sur le bulletin de paie pour le versement de l'intéressement (Int) ou de la participation (Part) :

|  | COTISATIONS SALARIALES |                   |                   | COTISATIONS PATRONALES |         |
|--|------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|---------|
|  | Taux                   | Montant à ajouter | Montant à déduire | Taux                   | Montant |
| Int (ou Part) BRUT PEE                                 |                        | 1 000 €           |                   |                        |         |
| Int (ou Part) BRUT PERCOL                              |                        | 1 000 €           |                   |                        |         |
| Int (ou Part) BRUT perçu                               |                        | 1 000 €           |                   |                        |         |
| CSG non déductible Int (ou Part) PEE <sup>(1)</sup>    | 9,20 %                 |                   |                   |                        | 92 €    |
| CRDS Int (ou Part) PEE                                 | 0,50 %                 |                   |                   |                        | 5 €     |
| CSG non déductible Int (ou Part) PERCOL <sup>(1)</sup> | 9,20 %                 |                   |                   |                        | 92 €    |
| CRDS Int (ou Part) PERCOL                              | 0,50 %                 |                   |                   |                        | 5 €     |
| CSG non déductible Int (ou Part) perçu <sup>(2)</sup>  | 2,40 %                 |                   |                   |                        | 24 €    |
| CSG déductible Int (ou Part) perçu                     | 6,80 %                 |                   |                   |                        | 68 €    |
| CRDS Int (ou Part) perçu                               | 0,50 %                 |                   |                   |                        | 5 €     |
| Int (ou Part) NET PEE                                  |                        |                   |                   |                        | 903 €   |
| Int (ou Part) NET PERCOL                               |                        |                   |                   |                        | 903 €   |
| Int (ou Part) NET perçu <sup>(1)</sup>                 |                        |                   |                   |                        | 903 €   |
| Forfait social Int (ou Part) PEE*                      |                        |                   |                   | 20 %                   | 200 €   |
| Forfait social Int (ou Part) PERCOL*                   |                        |                   |                   | 16 %                   | 160 €   |
| Forfait social Int (ou Part) perçu*                    |                        |                   |                   | 20 %                   | 200 €   |

\* Ligne à indiquer uniquement pour les entreprises de 50 salariés et + en ce qui concerne la participation et de 250 salariés et + en ce qui concerne l'intéressement<sup>3</sup>.

**ATTENTION : ce modèle de bulletin n'inclut pas le prélèvement à la source. Voir extrait de la fiche DGFIP en annexe.**

- (1) La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle porte sur des sommes exonérées à la fois d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (BOFIP RSA-BASE-30-30-\$\$\$ 80 et 90)
- (2) Montant à rajouter au salaire imposable
- (3) Conformément à l'article L. 137-15 du code de la sécurité social modifié suite à la Loi n° 2018-1203 de financement de la sécurité sociale pour 2019 le forfait social est supprimé :
- pour les entreprises de moins de 250 salariés sur l'intéressement
  - pour les entreprises de moins de 50 salariés sur la participation.

#### 4 - La monétisation des jours de repos non pris ou jours du Compte Épargne Temps dans le PERCOL

Les jours de congés non pris monétisés ou les jours de congés monétisés provenant d'un Compte Épargne Temps (CET), non issus d'un abondement de l'employeur peuvent être affectés par le salarié à un plan d'épargne retraite (PER) : au PER collectif (anciennement PERCO) ou au PER obligatoire (anciennement régime obligatoire de retraite supplémentaire d'entreprise dit " régime article 83 ") dans la limite de 10 jours par an.

Exemple de bulletin de paie complémentaire, d'un cadre, dont la rémunération brute mensuelle est de 4 000 euros, dans une entreprise de plus de 20 salariés, pour la monétisation des jours de repos non pris dans le PERCOL :

|                                   | COTISATIONS SALARIALES |                   |                   | COTISATIONS PATRONALES          |         |
|-----------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|---------|
|                                   | Taux                   | Montant à ajouter | Montant à déduire | Taux                            | Montant |
| Jours de repos sur PERCOL         |                        | 1 000 €           |                   |                                 |         |
| Contribution Solidarité Autonomie |                        |                   |                   | 0,30%                           | 3 €     |
| Accidents du travail              |                        |                   |                   | Taux variable (exemple 1%)      |         |
| Versement Transport               |                        |                   |                   | Taux variable (exemple : 1,91%) | 19,10 € |
| FNAL                              |                        |                   |                   | 0,50 %                          | 5 €     |
| Assurance Chômage                 | 0                      |                   | 0 €               | 4,05 %                          | 40,50 € |
| AGS                               |                        |                   |                   | 0,15 %                          | 1,50 €  |

|  |         |  |                 |         |                 |
|--|---------|--|-----------------|---------|-----------------|
| Retraite Complémentaire Cadre - TB           | 8,64 %  |  | 86,40 €         | 12,95 % | 129,50 €        |
| AGFF - TB                                    | 1,08 %  |  | 10,80 €         | 1,62 %  | 16,20 €         |
| CET  | 0,14 %  |  | 1,40 €          | 0,21 %  | 2,10 €          |
| APEC   | 0,024 % |  | 0,24 €          | 0,036 % | 0,36 €          |
| CSG/CRDS sur les revenus non imposables      | 9,70 %  |  | 95,30 €         |         |                 |
| <b>Total Charges Sociales</b>                |         |  | <b>194,14 €</b> |         | <b>217,26 €</b> |
| Jours de repos NET sur <b>PERCOL</b> (Cadre) |         |  | <b>805,86 €</b> |         |                 |

## DÉCLARATIONS

Les versements de l'entreprise, en raison de leur assujettissement à la CSG/CRDS et au forfait social, doivent être déclarés :

- ▶ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, sauf exceptions, la déclaration s'effectue via la DSN (Déclaration Sociale Nominative),

## DSN

### Faut-il faire un signalement « Fin de contrat » en cas de paiement de la participation pour un salarié ayant quitté l'entreprise ?

Dès lors qu'un signalement "Fin de contrat" a été émis pour un salarié, toute modification ultérieure portant un impact sur les droits du salarié (par exemple rappel de salaire, de primes...) doit donner lieu à l'émission d'un signalement "Fin de contrat de travail" annule et remplace de l'initial.

Le versement ou placement de l'intéressement ou de la participation, n'impactant pas sur le calcul des droits chômage du salarié, ne doit donc pas faire l'objet d'un signalement "Fin de contrat" annule et remplace.

### 1 - L'abondement

Le montant de l'abondement est déclaré au niveau du bloc " Autre élément de revenu brut - S21.G00.54 ", au moyen des énumérés de la rubrique " Type - S21.G00.54.001 " :

- ▶ 14 - Abondement au plan d'épargne entreprise (PEE)
- ▶ 15 - Abondement au plan d'épargne interentreprises (PEI)
- ▶ 16 - Abondement au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOL)

Le montant associé devant figurer au niveau de la rubrique " Montant - S21.G00.54.002 " est le montant brut de l'abondement, avant déduction des CSG et CRDS.

L'abondement concernant un plan d'épargne de groupe (PEG) doit être sous la valeur " 15 - Abondement au plan d'épargne interentreprises (PEI) ".

Le montant porté au niveau du bloc " Autre élément de revenu brut - S21.G00.54 " doit également être inclus dans la base de la CSG (valeur " 04 - Assiette de la contribution sociale généralisée " de la rubrique S21.G00.78.001), et du forfait social (Valeur " 14 - Assiette du forfait social à 20% " ou " 44 - Assiette du forfait social à 16% " de la rubrique S21.G00.78.001), selon la réglementation applicable à ces contributions.

### Exemple :

Montant brut de l'abondement dont bénéficie le salarié : 1000 €

Montant net versé au PEE du salarié (après déduction de la CSG et de la CRDS) : 903 €

- ▶ S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut :
- ▶ S21.G00.54.001 - Type : 14 - Abondement au plan d'épargne entreprise (PEE)
- ▶ S21.G00.54.002 - Montant : 1000
- ▶ S21.G00.54.004 - Date de fin de période de rattachement : Néant

### 2 - L'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement est déclaré dans le bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut', au moyen du code : 12 - Intéressement y compris supplément.

Le montant devant figurer en S21.G00.54.002 est le montant brut de la prime d'intéressement due au salarié, avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Lorsqu'un supplément d'intéressement et/ou un intéressement de projet a été également institué dans l'entreprise, les primes versées à ce titre sont également déclarées sous le code 12, en montant cumulé avec la prime d'intéressement.

Le montant de la prime d'intéressement, de supplément d'intéressement, ou d'intéressement de projet doit être déclaré en bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut', que la prime soit versée directement au salarié bénéficiaire, ou placée dans un PEE, PEI, ou PERCOL-I, ou affectée à un compte épargne temps.

Le montant porté en bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut' est également inclus dans la base de la CSG (S21.G00.78.001 Code 04), et du forfait social (S21.G00.78.001 Codes 13, 14 ou 44), selon la réglementation applicable à ces contributions.

### **Exemple :**

Montant brut de la prime d'intéressement dont bénéficie le salarié : 1000 €

Montant net versé au salarié (après déduction de la CSG et de la CRDS) : 903 €

Le salarié décide d'affecter la moitié de sa prime au PEE et de percevoir l'autre moitié.

Traitement en bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut'

- ▶ S21.G00.54.001 : 12
- ▶ S21.G00.54.002 : 1000
- ▶ S21.G00.54.003 : Néant
- ▶ S21.G00.54.004 : Néant

## **3 – La participation**

Le montant de la participation y compris le supplément est déclaré dans le bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut', au moyen du code : 11 – Participation y compris supplément.

Le montant devant figurer en S21.G00.54.002 est le montant brut de la participation due au salarié, avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Le montant de la participation doit être déclaré en bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut', que la prime soit versée directement au salarié bénéficiaire, ou placée dans un PEE, PEI, ou PERCOL-I, ou affectée à un compte épargne temps.

Le montant porté en bloc 'S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut' est également inclus dans la base de la CSG (S21.G00.78.001 Code 04), et du forfait social (S21.G00.78.001 Codes 13, 14 ou 44), selon la réglementation applicable à ces contributions.

## **4 - Les jours de repos non pris ou jours d'un Compte Épargne Temps monétisés dans le PERCOL**

Les sommes exonérées provenant de jours de repos non pris ou de jours de CET monétisés dans le PERCOL sont déclarées spécifiquement dans le bloc S21.G00.54 - Autre élément de revenu brut, ce type de revenu étant renseigné à la rubrique S21.G00.54.001, au moyen du code : 33 - Sommes provenant d'un CET et réaffectées à un PERCO / PER Collectif ou à un régime de retraite supplémentaire

Les montants portés dans la rubrique S21.G00.54.002 correspondent aux droits inscrits sur le CET réaffectés à un PERCO / PERC Collectif ou un régime de retraite supplémentaire (" régime article 83 ").

## **COMPTABILISATION**

### **1 - L'abondement**

#### **Au débit des comptes**

|            |   |
|------------|---|
| <b>645</b> | Charges Sécurité Sociale (forfait social)               |
| <b>647</b> | Autres charges sociales du montant brut de l'abondement |

#### **Au crédit des comptes**

|            |   |
|------------|---|
| <b>421</b> | Rémunérations dues pour le montant de l'abondement net                          |
| <b>431</b> | Sécurité sociale, URSSAF ou MSA pour le montant total CSG/CRDS + forfait social |

#### **Les frais afférents au plan à la charge de l'entreprise**

|            |   |
|------------|---|
| <b>628</b> | Charges externes diverses du montant des charges (frais de tenue de comptes, frais de souscription) |
|------------|---|

|            |                        |
|------------|------------------------|
| <b>401</b> | Le compte fournisseurs |
|------------|------------------------|



**Déductibilité Fiscale** : les sommes correspondant aux abondements versés par l'entreprise sont déductibles du Bénéfice imposable.

## 2 - L'intéressement

### ▶ À la clôture de l'exercice N

#### Au débit des comptes

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>6414</b>      | Indemnités et avantages divers                                 |
| ou<br><b>648</b> | Autres charges de personnel du montant brut de l'intéressement |
| ou<br><b>691</b> | Intéressement  |
| <b>645</b>       | Charges Sécurité Sociale (forfait social)                      |

#### Au crédit des comptes

|             |   |
|-------------|---|
| <b>4286</b> | Autres charges à payer  |
| <b>4386</b> | Organismes sociaux et autres charges à payer (forfait social) |

### ▶ Montant définitivement fixé en N+1

#### Au débit des comptes

|             |   |
|-------------|---|
| <b>4286</b> | Autres charges à payer  |
| <b>4386</b> | Organismes sociaux et autres charges à payer (forfait social) |

#### Au crédit des comptes

|            |   |
|------------|---|
| <b>421</b> | Rémunérations dues pour le montant de l'intéressement net |
| <b>431</b> | URSSAF ou MSA (CSG et forfait social)                     |

### ▶ Paiement au plus tard le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice N

#### Au débit des comptes

|            |   |
|------------|---|
| <b>421</b> | Rémunérations dues pour le montant de l'intéressement net |
|------------|---|

#### Au crédit des comptes

#### Versement de l'intéressement

|            |        |
|------------|--------|
| <b>512</b> | Banque |
|------------|--------|

#### URSSAF ou MSA

|            |        |
|------------|--------|
| <b>431</b> | URSSAF |
|------------|--------|

|            |        |
|------------|--------|
| <b>512</b> | Banque |
|------------|--------|

**Déductibilité Fiscale** : l'intéressement est déductible fiscalement du résultat imposable de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé quel que soit l'exercice au cours duquel il est distribué. Le forfait social prévu aux articles L 137-15 à L 137-17 du CSS est déductible du résultat imposable au titre duquel l'intéressement est calculé (BOI-BIC-CHG-40-40-40).

**À noter** : dans les entreprises soumises à l'IR comptant habituellement au moins un salarié (en plus du chef d'entreprise ou du dirigeant) et au plus 249 salariés, les sommes versées aux chefs d'entreprise et aux dirigeants de ces entreprises ainsi qu'à leur conjoint (ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code du Commerce) sont déductibles du Bénéfice imposable dans la limite de 75% du PASS si elles sont affectées à un plan d'épargne dans un délai de 15 jours suite à leur versement (BOI-BIC-PTP-20-10)

## 3 - La participation

#### Au débit des comptes

#### Au crédit des comptes

#### À la clôture de l'exercice

|            |  |
|------------|--|
| <b>645</b> | Charges Sécurité Sociale (forfait social)  |
| <b>691</b> | Participation des salariés aux résultats de l'entreprise du montant brut de la participation |

|             |  |
|-------------|--|
| <b>4284</b> | Dettes provisionnées pour participation des salariés aux résultats de l'entreprise du montant brut de la participation |
| <b>4386</b> | Organismes sociaux et autres charges à payer (forfait social)  |

#### Lorsque les comptes sont approuvés en AG

|             |  |
|-------------|--|
| <b>4284</b> | Dettes provisionnées pour participation des salariés aux résultats de l'entreprise |
| <b>4386</b> | Organismes sociaux et autres charges à payer (forfait social)                      |

|             |  |
|-------------|--|
| <b>4246</b> | Participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour le montant de la participation nette |
| <b>431</b>  | Sécurité sociale, URSSAF ou MSA pour le montant total CSG/CRDS + forfait social                    |

#### Lors de l'utilisation des fonds versés à des organismes de placement étrangers à l'entreprise

|             |  |
|-------------|--|
| <b>4246</b> | Participation des salariés aux résultats de l'entreprise |
|-------------|--|

|            |                         |
|------------|-------------------------|
| <b>512</b> | Le compte de trésorerie |
|------------|-------------------------|

**Déductibilité Fiscale :** La Réserve Spéciale de Participation (RSP) est déductible fiscalement du résultat imposable de l'exercice au cours duquel elle est répartie entre les salariés. La RSP calculée à la clôture de l'exercice N, distribuée l'année N+1 est donc déductible fiscalement sur le résultat imposable de l'année N+1.

Cependant le forfait social prévu aux articles L 137-15 à L 137-17 du CSS est déductible du résultat imposable au titre duquel la RSP est calculée (BOI-BIC-CHG-40-40-40).

## TAXE SUR LES SALAIRES

La taxe sur les salaires est en principe due par toutes les personnes physiques ou morales employeurs dès lors qu'elles ne sont pas assujetties à la TVA ou qu'elles ne sont pas assujetties sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires.

Pour les entreprises assujetties à la taxe sur les salaires, les sommes allouées par les employeurs au titre de l'intéressement, de la participation, et de l'abondement sont incluses dans l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires.

## ■ Les réformes

### LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES

► **Article 110 :** lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs d'épargne salariale (PEE/PERCO), sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée, pour moitié, dans un PERCO lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord de participation.

► **Article 111 :** un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39) ne peut être mis en place dans une entreprise que si l'ensemble des salariés bénéficie d'au moins un des dispositifs suivants : PERCO, PERE, article 39, article 82 ou article 83.

Lorsqu'un régime de retraite supplémentaire à prestations définie existe déjà dans l'entreprise, celle-ci doit mettre en place avant le 31 décembre 2012, pour l'ensemble de ses salariés, l'un des dispositifs suivants : PERCO, PERE, article 39, 82 ou 83, sauf si le régime n'accueille plus de nouvelles personnes adhérentes depuis sa date de fermeture (qui doit être antérieure à la promulgation de la Loi portant réforme des retraites de 2010).

### LA LOI DE FINANCES POUR 2012 (JO du 29 décembre 2011)

La détermination du bénéfice imposable pour le calcul de la réserve spéciale de participation pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés est alignée sur le bénéfice fiscal. Le report déficitaire n'est plus limité dans le temps mais est plafonné en montant (1 million d'Euros majoré de 60% du bénéfice excédent ce seuil).

Cette mesure s'applique à compter des exercices ouverts à partir du 21 septembre 2011.

### 2<sup>e</sup> LOI DE FINANCES RECTIFICATIVES POUR 2012 (JO du 17 août 2012)

► **Article 10 :** suppression de la provision pour investissement pour les exercices clos à compter de l'entrée en vigueur de la loi. En revanche, les provisions constituées antérieurement à cette entrée en vigueur ne seraient pas immédiatement rapportées au résultat imposable. Elles ne seront que si elles ne sont pas utilisées, dans un délai de deux ans suivant la clôture de l'exercice de constitution, à l'acquisition ou à la création d'immobilisation, délai porté sous certaines conditions à quatre ans pour les sociétés coopératives ouvrières de production (Scop).

► **Article 33 :** le taux du forfait social, fixé à l'article L.137-16 du CSS est relevé de 8 % à 20 %.  
Cependant, restent soumises au forfait social de 8 % les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des Scop et les contributions patronales de prévoyance.

Cet article s'applique aux rémunérations ou gains à compter du 1er août 2012.

### LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2013 (JO du 18 décembre 2012)

L'article 13 de la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2013 élargit l'assiette de la taxe sur les salaires, en l'alignant sur celle de la CSG.

Il en résulte que les rémunérations complémentaires non soumises à cotisations de sécurité sociale mais soumises à la CSG telles que la participation, l'intéressement ou l'abondement entrent désormais dans l'assiette de la Taxe sur les salaires.

L'élargissement de l'assiette s'applique à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013

## LOI N°2015-990 DU 6 AOUT 2015 POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITE ET L'EGALITE DES CHANCES ECONOMIQUES.

### ► Forfait social réduit à 16 %

Les sommes issues de l'intéressement, la participation et de l'abondement versées sur un PERCO bénéficient d'un forfait social à 16 % (au lieu 20 %) dès lors que le règlement du plan respecte les deux conditions (cumulatives) suivantes :

- la modalité de gestion par défaut du plan est la **gestion pilotée**, c'est-à-dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (*i.e.* la date prévisible de départ à la retraite), prévue au second alinéa de l'article L. 3334-11 CT ;
- dans le cadre de cette gestion pilotée, le portefeuille de parts détenu comporte au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME (article L. 221-32-1 du CMF). La fraction du portefeuille qui doit être investie à hauteur de 7% en titres éligibles au PEA-PME varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du participant du PERCO, c'est-à-dire la date prévisible à laquelle le titulaire du plan prendra sa retraite. Elle doit être :
  - Égale à 100 % du portefeuille pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 15 ans ;
  - D'au minimum 85 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 12 ans et inférieure ou égale à 15 ans ;
  - D'au minimum 70 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 12 ans ;
  - D'au minimum 30 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans.

Lorsque l'échéance de départ à la retraite est inférieure ou égale à 7 ans, l'article D. 137-1 du CSS n'impose aucun seuil minimum d'investissement en titres de PME-ETI.

La réduction du taux s'applique à la totalité des sommes versées dans un PERCO dont le règlement respecte ces deux conditions.

► **Transfert des jours de repos** : en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, le salarié peut verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO, dans la limite de 10 jours par an (au lieu de 5). Les sommes épargnées bénéficient de l'exonération sociale et fiscale des régimes relevant de l'article 83 du Code Général des Impôts (art.108).

## LOI N° 2018-1203 DU 22 DÉCEMBRE 2018 DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2019

### ► Suppression du forfait social pour les PME et TPE

L'article 16 prévoit (à compter du 1er janvier 2019) :

- la suppression du forfait social pour les entreprises de - 50 salariés (entreprises non assujetties à la participation obligatoires) pour tous les dispositifs d'épargne salariale
- la suppression du forfait social pour les entreprises de 50 à 249 salariés uniquement sur les versements d'intéressement
- la réduction du forfait social de 20% à 10% en cas d'achat d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise.

## LOI N°2019-486 DU 22 MAI 2019 RELATIVE A LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES (dite LOI PACTE)

### ► Forfait social réduit à 16 %

Le forfait social est fixé à 16 % pour les versements par l'employeur des sommes effectuées dans un plan d'épargne retraite (PER) issues de sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, ou de l'abondement, ainsi que des versements obligatoires, effectués dans le cadre de PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire **sous 2 conditions** :

**1<sup>ère</sup> condition** : Sauf décision contraire et expresse du titulaire, la modalité de gestion du plan est la **gestion pilotée** (profil d'investissement «équilibré horizon retraite»), c'est-à-dire une allocation de l'épargne permettant à l'épargnant de réduire progressivement les risques financiers à l'approche du départ en retraite et lui permettant d'investir dans des actifs adaptés à un horizon de long terme. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche. (*i.e.* la date prévisible de départ à la retraite), (*conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier et Art. D. 224-3 du code monétaire et financier*) ;

Les profils d'investissement des allocations permettant de réduire progressivement les risques financiers peuvent être qualifiés de «prudent horizon retraite», «équilibré horizon retraite» ou «dynamique horizon retraite».

Les profils d'investissement des allocations pouvant être qualifiés de «prudent horizon retraite»<sup>1</sup>, sont les profils d'investissement dont la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque<sup>2</sup> est au minimum égale à :

- 30 % de l'encours du plan, jusqu'à 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 60 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 80 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 90 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.

Les profils d'investissement des allocations pouvant être qualifiés d'«équilibré horizon retraite»<sup>1</sup>, sont les profils d'investissement dont la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque<sup>2</sup> est au minimum égale à :

- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.

Les profils d'investissement des allocations pouvant être qualifiés de «dynamique horizon retraite»<sup>1</sup>, sont les profils d'investissement dont la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque<sup>2</sup> est au minimum égale à :

- 30 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.

<sup>1</sup> À noter : aucun investissement minimum dans des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque n'est exigé :

- jusqu'à 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire pour le profil «équilibré horizon retraite» ;
- jusqu'à 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire pour le profil «dynamique horizon retraite».

<sup>2</sup> Les actifs présentant un profil d'investissement à faible risque sont ceux dont l'indicateur synthétique de risque et de rendement (SRRR), mentionné à l'article 8 du règlement européen (UE) no 583/2010 de la Commission européenne du 1er juillet 2010, est inférieur ou égal à 3.

Le plan d'épargne retraite mentionne la date de liquidation envisagée par le titulaire, qui peut être modifiée à tout moment par ce dernier.

**2<sup>e</sup> condition :** dans le cadre de cette gestion pilotée, l'allocation de l'épargne du titulaire est composée directement ou indirectement, d'au moins 10 % de titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier. Cette fraction varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du participant du plan.

Elle doit être :

- Égale à 100 % du portefeuille pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 15 ans ;
- D'au minimum 85 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 12 ans et inférieure ou égale à 15 ans ;
- D'au minimum 70 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 12 ans ;
- D'au minimum 30 % pour les participants dont l'échéance de sortie du plan est strictement supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 10 ans.

La réduction du taux s'applique à la totalité des sommes versées dans un PER dont le règlement respecte ces deux conditions.

#### ► **Transfert des jours CET (ou jours de repos non pris) :**

Les droits inscrits au compte épargne-temps ou, (en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise) les sommes correspondant à des jours de repos non pris, peuvent être investis dans un PER d'entreprise collectif.

Les droits ou les sommes ainsi placés bénéficient dans la limite de dix jours par an, d'une exonération d'impôts sur le revenu et d'une exonération de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur. (Article L3152-4 du code du travail pour les jours de CET et Article L3334-8 du code du travail pour les jours de repos non pris)

## LOI DU 17 JUIN 2020

L'employeur d'une entreprise de moins de onze salariés dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique peut mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision.

## LOI D'ACCÉLÉRATION ET DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE (ASAP)

#### ► **Des accords d'intéressement d'une durée de 1 an à 3 ans**

Tous les accords d'intéressement peuvent désormais être conclus pour une durée comprise entre 1 an et 3 ans, tandis que le renouvellement par tacite reconduction portera sur la même durée que la durée initiale de l'accord.

### ► Mise en place ou adhésion à un PEI ou PER collectif interentreprises par décision unilatérale

Désormais un PEI (ou un PER Collectif interentreprises) institué entre plusieurs employeurs pris individuellement peut être mis en place par décision unilatérale de l'entreprise si l'entreprise est dépourvue de représentants des salariés ou en cas de désaccord avec les représentants des salariés. Dans les mêmes conditions une entreprise peut également adhérer à ce plan.

### ► Modification des modalités de contrôle des accords d'épargne salariale

RAPPEL : Actuellement, ce contrôle est effectué par les Direccte, après consultation de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise (C. trav. art. L 3345-2)

La loi ASAP prévoit une modification des modalités du contrôle administratif des accords ou règlements des différents dispositifs d'épargne salariale déposés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Ce contrôle sera divisé en deux parties :

- **1<sup>ère</sup> étape : le contrôle des modalités de négociation, de dénonciation et de révision des accords**  
Ce contrôle sera effectué par les Direccte.
- **2<sup>e</sup> étape : le contrôle du fonds.** Ce contrôle sera réalisé par les organismes de sécurité sociale « compte tenu de leur forte technicité en la matière »

Le délai de ces 2 étapes sera fixé par décret. Cependant le cumul des 2 délais ne dépassera pas les délais de 4 mois et 6 mois permettant la sécurisation des accords.

## LOI DE FINANCE 2021

► **Exonération totale de forfait social (au lieu de 10 %) sur 2021 et 2022 pour les abondements de l'employeur complétant les versements volontaires** des salariés permettant d'acquérir des actions de leur entreprise (ou d'une entreprise du groupe entrant dans le même périmètre de consolidation) au sein de leur plan d'épargne salariale.

► De manière pérenne, le forfait social appliqué au **versement d'un abondement unilatéral passe à 10 % pour l'ensemble des salariés bénéficiaires en cas d'acquisition d'actions de l'entreprise (ou d'une entreprise du groupe entrant dans le même périmètre de consolidation.**

## ■ Forfait social

### À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

|                                      | Entreprise de - 50 salariés | Entreprise entre 50 et 249 salariés | Entreprise de 250 salariés et + |
|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Intéressement</b>                 | 0 %                         | 0 %                                 | 20 % ou 16 % <sup>(1)</sup>     |
| <b>Participation</b>                 | 0 %                         | 20 % ou 16 % <sup>(1)</sup>         | 20 % ou 16 % <sup>(1)</sup>     |
| <b>Abondement PEE</b>                | 0 %                         | 20 % <sup>(1)</sup>                 | 20 % <sup>(1)</sup>             |
| <b>Abondement PERCOL</b>             | 0 %                         | 16 % <sup>(1)</sup>                 | 16 % <sup>(1)</sup>             |
| <b>Jours de repos non pris / CET</b> | NON SOUMIS                  | NON SOUMIS                          | NON SOUMIS                      |

<sup>(1)</sup> Les sommes versées dans un PEE sont soumises à un forfait social à 20% et celles versées dans un PERCOL sont soumises à un taux de 16 % pour les entreprises de 50 salariés et + et pour les entreprises de 250 salariés et + en ce qui concerne l'intéressement.

### POUR LES SALARIÉS

Cette cotisation est versée par l'employeur à l'URSSAF (ou la MSA) en même temps et selon les mêmes modalités que les cotisations sur salaires. Elle est soumise aux mêmes règles de recouvrement, de contrôle et de contentieux et aux mêmes garanties et sanctions que la taxe sur les contributions patronales de prévoyance. Elle doit figurer sur la DSN.

S'agissant de charge patronale, elle doit figurer soit sur le bulletin de paie soit sur le bordereau récapitulatif annuel.

Les sommes assujetties au forfait social :

- au taux de 20 % doivent être déclarées sous le code type de personnel (CTP) 012.
- au taux de 16 % doivent être déclarées sous le code type de personnel « 480 : forfait social taux 16 % »

### POUR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON SALARIÉS

L'assiette et le montant du forfait social doivent être déclarés et acquittés dans les mêmes conditions que le forfait social dû pour les salariés et doit figurer sur la DSN.

Exemple pour un abondement de 2 000 € sur le PEE et 3000 € sur le PERCOL pour un TNS d'une entreprise inférieure au seuil de 50 salariés (non assujettie à la participation à titre obligatoire)

| Cotisations sociales             | Base    | Taux  | Prélèvement social | Charges sociales |
|----------------------------------|---------|-------|--------------------|------------------|
| CSG non déductible               | 5 000 € | 9,2 % | 460 €              | -                |
| CRDS non déductible              | 5 000 € | 0,5 % | 25 €               | -                |
| Forfait social abondement PEE    | 2 000 € | 0 %   | 0 €                | -                |
| Forfait social abondement PERCOL | 3000 €  | 0 %   | 0 €                | -                |

## ■ Avis de mise en place

Date de mise en place :

Nom de l'entreprise :

Nom du dirigeant :

Statut du dirigeant :  Non Salarié  Salarié

Effectif salarié(s) :  Date de clôture de l'exercice (Ex. Décembre) :

Nom du conseiller :

Coordonnées :

Tel :

Nous avons le plaisir de vous informer que nous venons de mettre en place un plan d'épargne salariale dans notre société, conformément aux articles L.3333-1 et suivants du Code du Travail, auprès de Groupama Épargne Salariale.

Choix du ou des plan(s)\*

Avec la mise en place de la ou les formules suivantes\* :

PEI

Et/ou

PERCOLI

d'abondement sur le PEI et/ou PERCOLI

d'intéressement

de participation au bénéfice

\* Cochez les formules utilisées

## ■ Avis de versements épargne salariale (synthèse)

Calcul de la CSG/CRDS, de la contribution spéciale et du forfait social

**Pour les salariés**, les versements d'abondement, de la prime d'intéressement et de la participation sont soumis à CSG/CRDS à un taux de 9,70 % de leur montant. Ce prélèvement est « précompté », donc déduit du versement.

▶ Montant du prélèvement CSG/CRDS : **Versements x 9,70 %**

**Pour un « Non salarié »**, les versements d'abondement sont soumis à CSG/CRDS à un taux de 9,70 % de leur montant. Ce prélèvement est effectué séparément donc non déduit du versement.

▶ Montant CSG/CRDS : **Versements x 9,70 %**

**Pour tous les bénéficiaires**, les versements d'abondement, de la prime d'intéressement et de la participation sont soumis au forfait social de leur montant. Ce prélèvement est à la charge de l'employeur et n'impacte pas le montant du versement.

▶ Montant du forfait social s'élève à (en fonction de l'entreprise, de la source de versements et du plan) :

soit **non soumis au forfait social**

soit **Versements x 20 %**

soit **Versements x 16 %**

Document non contractuel à caractère informatif – Dernière mise à jour : janvier 2022 – Reproduction interdite

Groupama Épargne Salariale - Entreprise d'investissement agréée par l'ACPR - Teneur de comptes - Conservateur de parts  
Société Anonyme au capital de 8.709.015 € - RCS Nanterre 428 768 352  
Siège social : 2 boulevard de Pesaro 92000 Nanterre - Service Clients - 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex

