

Le Guide des Solutions **Entreprise**



Collection Generali



GENERALI



Sommaire

Solutions Entreprise

Partie 1 **Prévoyance**

Introduction	P4
Protéger vos salariés cadres et non cadres	P6
Vous protéger	P13
Assurer la pérennité de votre entreprise	P14
• Contrats Homme-clé	P14
• Contrats Associés-porteurs de parts	P16

Partie 2 **Retraite**

Introduction	P18
La retraite collective	P20
• Contrats Article 83	P20
• Contrats Article 39	P22
• Contrats IFC (Indemnités de fin de carrière)	P24

Partie 3 **Épargne Salariale**

Introduction	P26
Les outils de l'épargne salariale	P28
• Intéressement	P28
• Participation	P30
• PEE	P32
• PEI	P35
• PERCO / PERCOI	P36



Partie 1

Partie 1

Prévoyance

Vous et vos salariés bénéficiez, comme tous les Français, d'un régime de base de protection sociale. La plupart du temps, cette couverture sociale minimale se révèle insuffisante pour vous prémunir des accidents de la vie, de la perte de santé, de l'incapacité de travail... C'est pourquoi chacun, à titre individuel, peut souscrire un contrat de prévoyance pour compléter sa couverture sociale. Votre entreprise peut souscrire une prévoyance collective complémentaire aux régimes généraux obligatoires pour ses salariés et leurs proches. Cette possibilité constitue alors un complément de salaire que

*L'offre d'une couverture
complémentaire santé est un
argument fort d'embauche pour
la majorité des cadres*

l'entreprise offre à ceux qui la font vivre, et qui s'ajoute à la rémunération et à d'autres avantages éventuels (tickets restaurant, comité d'entreprise etc...). Proposer à vos salariés, cadres et collaborateurs, une couverture complémentaire au régime

de base constitue un véritable atout pour votre entreprise, aussi bien en terme d'image que de motivation et de fidélisation de vos équipes. L'offre d'une couverture complémentaire santé est en effet un argument fort d'embauche pour la grande majorité des cadres.

Protéger vos salariés cadres et non cadres

Le régime général est peu favorable au maintien des revenus de vos salariés face aux aléas de la vie. D'où la nécessité d'une prévoyance complémentaire efficace, gage de sécurité et de motivation de vos salariés.

1 • CE QU'IL FAUT SAVOIR

- > **La prévoyance collective** regroupe l'ensemble des garanties permettant aux salariés et à leurs familles de faire face aux conséquences d'une maladie, d'un accident ou d'un décès.
- > **Employeur**, vous avez le choix des couvertures complémentaires que vous souhaitez offrir à vos salariés : Assurance Décès, Invalidité, Incapacité de Travail, Complémentaire Santé, l'une ou l'autre ou tout à la fois.
- > **Vous pouvez également choisir de définir des catégories de bénéficiaires** au sein de votre entreprise.
- > **Cadres** : La loi vous oblige à souscrire en leur faveur une assurance décès (article 7 de la Convention Collective Nationale des Cadres de 1947).

2 • LE RÉGIME FISCAL

Outil de bon management des ressources humaines, la prévoyance obligatoire contractée collectivement en entreprise vous permet, ainsi qu'à vos salariés, de bénéficier d'avantages fiscaux non négligeables.

- > **Les cotisations versées** par l'entreprise à la compagnie d'assurance font partie des frais généraux. Elles sont donc déductibles du résultat imposable de votre entreprise.
- > **Les cotisations que vous versez sont exonérées de charges sociales** dans la limite de 6% du PASS* et 1,5 % de la rémunération brute du salarié pour un total plafonné à 12% du PASS.
- > **Les cotisations que vous versez ne font pas partie du revenu du salarié**, elles ne sont donc pas imposées au titre de l'IRPP**. Si le salarié participe éventuellement à la cotisation, son versement est déductible de son revenu imposable.

3 • LES PRÉVOYANCES EN DÉTAIL

a/ L'Assurance Décès

Principe

Garantir à la famille ou aux ayants droit du salarié décédé le versement d'une somme en compensation de la perte de salaire subie par la famille.

Régime de Base

> **Versement d'un capital équivalent** à 3 mois de salaire, avec un maximum de 8 046 €.

Ce que proposent les contrats de prévoyance

Versement d'un Capital décès, rente de conjoint survivant, rente d'éducation...

Les contrats offrent souvent le choix entre ces prestations. Dans la plupart des cas, la rente de conjoint et la rente d'éducation peuvent être choisies en complément ou à la place du capital décès, selon la situation familiale de l'assuré.

* PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, fixé chaque année par décret.

** IRPP : Impôt sur le revenu des personnes physiques.

b/ L'Assurance incapacité de travail

Principe

L'incapacité de travail est une impossibilité physique temporaire d'exercer une activité professionnelle, pour cause de maladie ou d'accident. L'incapacité donne lieu au versement d'une indemnité journalière.

Régime de Base

Le salarié a droit à une indemnité s'élevant en principe à la moitié du gain journalier de base, calculé à partir du salaire brut perçu au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (2 682 € en 2007). Elle peut être revalorisée au-delà de 6 mois d'arrêt de travail.

Exemples

- **Un cadre** au revenu annuel de 45 000 euros perçoit à peine 1/3 de son salaire au titre de l'indemnité journalière, soit environ 44 euros par jour, et seulement 16 092 euros de rente d'invalidité (limite maximum pour une pension de 2^{ème} catégorie).
- **Un salarié** avec 3 enfants à charge perçoit au maximum 59,60 euros par jour à partir du 31^{ème} jour d'arrêt de travail.

Vos obligations

En tant qu'employeur, vous êtes tenu dans certains cas de compléter l'indemnité journalière versée par la Sécurité Sociale. Cette obligation découle de la loi du 19 janvier 1978 (dite « de mensualisation »), ou de votre convention collective si celle-ci prévoit un régime plus favorable. Cette obligation est valable pour tous vos salariés enregistrant plus de 3 ans d'ancienneté.

L'indemnité de l'employeur doit être versée à partir du 11^{ème} jour d'absence, et dès le premier jour en cas d'arrêt dû à un accident du travail. Son montant dépend de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'arrêt de travail, mais doit permettre d'assurer au salarié jusqu'à 90% de son salaire brut journalier.

Exemples

Z... est salarié dans votre entreprise depuis 3 ans. Vous êtes tenu de l'indemniser, en complément de ce que lui verse la Sécurité Sociale, afin de lui garantir :

- **90% de son salaire brut** pendant les 30 premiers jours,
- **66% de son salaire brut** pendant les 30 jours suivants.

Pour un salarié dont l'ancienneté est plus importante, la durée d'indemnisation est augmentée de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté dans la limite maximum de 90 jours.

Le salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier d'une majoration de sa rente d'invalidité (mais pas de ses indemnités journalières), en cas de faute inexcusable de l'employeur ou d'un autre salarié.

Ce que proposent les contrats de prévoyance

L'assurance complémentaire intervient en complément du régime de base et de l'obligation légale de l'employeur. Au final, le salarié assuré peut percevoir l'intégralité de son salaire net en cas d'arrêt de travail.

Le contrat de prévoyance peut également prévoir la prise en charge de l'obligation de complément qui incombe à votre entreprise.

c/ L'Assurance invalidité

Principe

L'invalidité est une impossibilité totale et définitive d'exercer une activité professionnelle ou d'exercer un travail identique à celui que le salarié exerçait avant l'accident ou la maladie. Une fois constatée, elle donne lieu au versement d'une rente compensatrice.

Régime Général

La Sécurité Sociale distingue 3 classes d'invalidité permanente, totale et définitive :

- > **Catégorie 1** : capacité de gains réduite de plus de deux tiers.
- > **Catégorie 2** : incapacité d'exercer toute activité susceptible de procurer un gain.
- > **Catégorie 3** : incapacité d'exercer toute activité susceptible d'apporter un gain ou profit, et besoin d'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La pension versée est calculée sur la base du salaire annuel moyen des 10 meilleures années d'affiliation, en fonction de la catégorie d'invalidité et dans la limite d'un certain plafond.

La prestation est versée tant que dure l'invalidité et au maximum jusqu'à l'âge de 60 ans.

Ce que proposent les contrats de prévoyance

Le contrat détermine les catégories et degrés d'invalidité pris en charge.

Le montant de la rente servie peut être fixe ou calculé en fonction du dernier salaire d'activité. La prestation complémentaire s'ajoute à la pension de régime général. Le total ne peut dépasser le dernier salaire d'activité.

d/ La Complémentaire Santé

Principe

La Sécurité Sociale rembourse une partie des frais de santé de l'assuré et de ses ayants droit (conjoint, enfants à charge et personnes à la charge de l'assuré) selon le taux appliqué à un tarif de base.

Seuls les frais de soins prescrits par le personnel médical peuvent donner lieu à des remboursements.

Par soins médicaux, on entend notamment les consultations de médecins généralistes et spécialistes, les actes d'auxiliaires médicaux (infirmières), les analyses, la pharmacie, l'hospitalisation, les soins dentaires, l'optique, les cures thermales...

Le régime de base ne rembourse qu'une partie des frais médicaux (sauf dans certains cas comme la maternité). Le remboursement de base correspond à un certain pourcentage d'un tarif dit de convention. Le reliquat à la charge de l'assuré fait l'objet des couvertures complémentaires.

Exemples

- **Visite chez un généraliste** : la Sécurité Sociale rembourse 70% de 21 € moins 1 €, tarif de convention, soit 13,70 €.
- **Prothèse dentaire** : la Sécurité Sociale rembourse 70% de 107,50 €, tarif de convention, soit 75,25 €.
- **Monture et verres de lunette** : la Sécurité Sociale rembourse 65% du tarif de base, soit 1,85 € par monture et 3,66 € par verre blanc simple foyer.

Le déficit chronique de l'assurance maladie incite les pouvoirs publics à stopper le remboursement d'un nombre croissant de médicaments.

De plus, le tarif de convention est souvent fixé à un niveau très inférieur par rapport aux tarifs pratiqués par les professionnels. Ce décalage est notoire pour les prothèses dentaires et l'optique.

Ces deux réalités rendent indispensable le recours à une complémentaire santé.

LE PLAN SALARIÉS

- > *Versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue.*
- > *Protection du revenu en cas d'arrêt de travail, de longue maladie, d'invalidité permanente ou partielle.*

PLAN SALARIÉS

DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE
COMPLÈTES POUR VOS SALARIÉS

GENERALI

Prévoyance

Solutions Entreprise

LE PLAN CADRES

- > *Versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue.*
- > *Protection du revenu en cas d'arrêt de travail, de longue maladie, d'invalidité permanente ou partielle.*
- > *Versement d'une rente d'éducation aux enfants jusqu'à 26 ans en cas de décès.*
- > *Versement d'une rente au conjoint en cas de décès.*

PLAN CADRES

DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COMPLÈTES
POUR VOS COLLABORATEURS

GENERALI

Ce que proposent les contrats de prévoyance

Le contrat de prévoyance peut prendre en charge :

- > **Une partie ou la totalité** des dépenses restant à la charge de l'assuré et de ses ayants droit après remboursement de la Sécurité Sociale. Les remboursements s'effectuent en général soit en fonction d'un certain pourcentage du ticket modérateur dans la limite du tarif de convention ou des frais réels, soit en fonction d'un forfait.
- > **Le contrat peut aussi couvrir** certains frais non remboursés par la Sécurité Sociale.

| Vous protéger

1 • CE QU'IL FAUT SAVOIR

En tant que dirigeant d'entreprise, deux cas de figure doivent être envisagés pour constituer votre système de prévoyance.

En effet,

- > **Vous êtes gérant minoritaire de SARL**, Président ou Directeur Général de Société Anonyme, Président de Société par Actions Simplifiées : votre statut relève du régime général des Travailleurs Salariés.
- > **Dans tous les autres cas** (gérant majoritaire de SARL, artisan, commerçant, entrepreneur individuel...) : votre statut relève du régime général des Travailleurs Non Salariés.

2 • SI VOUS ÊTES SALARIÉ

Le contrat de prévoyance que vous souscrivez pour l'ensemble de vos salariés peut vous couvrir (voir page 6).

3 • SI VOUS N'ÊTES PAS SALARIÉ

Voir le *Guide du Professionnel* de Generali.

Assurer la pérennité de votre entreprise

1 • CONTRATS HOMME-CLÉ

Principe

Souscrire une assurance dite « homme-clé » permet de garantir l'entreprise contre le risque que fait peser sur elle le décès ou l'incapacité d'un dirigeant ou d'un salarié dont l'activité était indispensable au bon fonctionnement de la société.

Si le dirigeant ou le salarié-clé, sur lequel est assis le contrat, vient à disparaître, l'entreprise perçoit une indemnité destinée à lui permettre de faire face aux conséquences financières de ce risque.

Exemple :

> Y, votre unique responsable commercial, est victime d'un accident de voiture et doit rester hospitalisé plusieurs mois. Votre chiffre d'affaires risque d'être directement atteint, parce que des signatures de contrats sont reportées, d'importants prospects ne sont pas relancés, et le réseau de donneurs d'ordres potentiels, établi au fil des années par Y, n'est plus entretenu.

Fonctionnement

Le contrat homme-clé s'apparente à une assurance-vie dont le souscripteur, l'entreprise, est également le bénéficiaire.

L'indemnisation prévue peut être forfaitaire, ou calculée en fonction d'une estimation de la perte financière ou du manque à gagner pour l'entreprise.

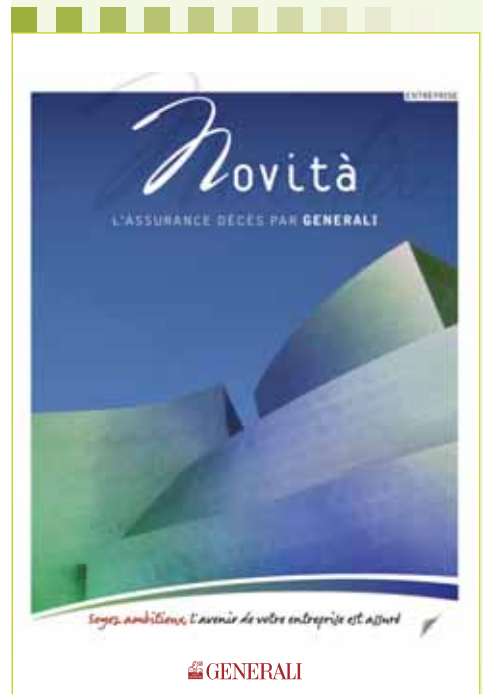
Fiscalité

Les cotisations versées en souscription du contrat sont déductibles du bénéfice imposable de la société.

L'indemnité perçue est soumise à l'impôt sur les bénéfices. Depuis 2004, vous avez le choix d'étaler cette imposition sur 5 ans ou de bénéficier du régime d'imposition des revenus exceptionnels de l'article 163 0A du Code Général des Impôts.

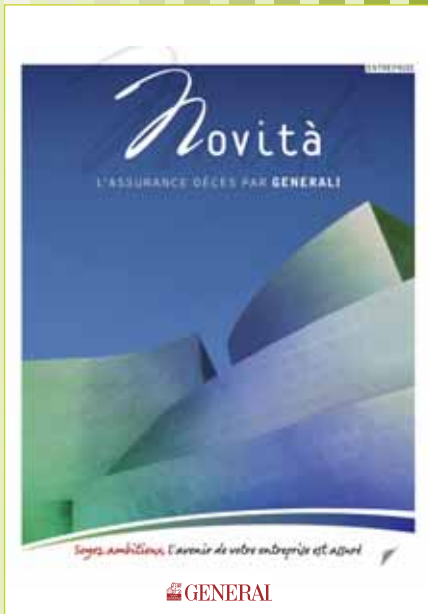
NOVITÀ HOMME-CLÉ

- > Couvre le décès, l'invalidité permanente, totale ou à plus de 66%.
- > Tarifs performants : pour un homme non fumeur de 40 ans, avec un capital assuré de 150 000 euros, la prime annuelle est de 247 euros.



NOVITÀ ASSOCIÉS

- > *A la survenance du décès, les associés peuvent racheter les parts aux héritiers.*
- > *Les héritiers perçoivent immédiatement la valeur de leurs parts.*
- > *Couvrir le décès, l'invalidité permanente, totale ou à plus de 66%.*



2 • CONTRATS ASSOCIÉS PORTEURS DE PARTS

Principe

Ce type de contrat s'adresse aux sociétés comportant au moins 2 associés : SCP, SCM, SARL, SNC, SA...

L'objectif est de prémunir l'entreprise des difficultés liées à la disparition d'un associé, en organisant le rachat de parts et la transmission aux héritiers.

Fonctionnement

Chaque associé souscrit individuellement un contrat reposant sur sa tête, au bénéfice des autres associés.

Le capital assuré correspond à la valeur des parts détenues par le souscripteur. A la réalisation du risque, le capital sera réparti entre les autres associés à hauteur de leurs apports respectifs.

Fiscalité

Les capitaux versés aux associés sont exonérés de droits de succession, dans certaines limites (articles 757-B et 998-I du CGI).



Partie 2

Partie 2

Retraite

L'évolution démographique et économique française remet en cause le système traditionnel de retraite par répartition. Le signal d'alarme est tiré de longue date : du fait du déséquilibre grandissant entre les populations d'actifs et de retraités, le taux de remplacement* ne cesse de décroître. Par exemple, un jeune cadre salarié de 30 ans aujourd'hui, bénéficiant d'une rémunération en progression régulière et qui atteindrait 60 000 euros annuels en fin de carrière, ne recevra, à son départ à 65 ans en 2040, qu'une retraite globale (de base et complémentaire) équivalente à 49% (fourchette haute) de son dernier revenu net. Dans ce contexte difficile, les pouvoirs publics favorisent les solutions de capitalisation (ou épargne retraite), pour vous permettre, ainsi qu'à vos salariés, de préparer votre retraite progressivement et sereinement. Les solutions spécifiques d'épargne retraite, instaurées ou réactivées par la loi Fillon de 2003, sont nombreuses et variées. Elles permettent donc un large choix de modalités de contribution conjointe entre l'entreprise et ses salariés, tout en offrant, à l'instar de l'épargne salariale, une fiscalité avantageuse. Article 83, Article 39... Suivez le guide !

Les pouvoirs publics encouragent l'épargne retraite par la fiscalité

* Taux de remplacement : Rapport entre le montant de votre pension et celui de votre dernier salaire d'activité au moment où vous quittez la vie active et liquidez votre retraite.

La retraite collective

1 • LES CONTRATS "ARTICLE 83"

Principe

Contrat d'assurance retraite à cotisations définies, souscrit par l'entreprise pour ses salariés, ou une catégorie particulière et objective de salariés.

Fonctionnement

Mise en place par convention collective, accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur. Cotisation versée par l'employeur, à laquelle le salarié peut être invité à participer.

Pour qui ?

Pour tous les salariés d'une entreprise, ou seulement une catégorie d'entre eux. Le taux de cotisation doit être identique pour chaque catégorie objectivement définie.

Disponibilité

Somme bloquée jusqu'au départ en retraite. Au moment de la retraite, le salarié perçoit une rente viagère. Cas de déblocage anticipé sans préjudice des avantages fiscaux :

- > décès du bénéficiaire, ou du conjoint,
- > invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint,
- > expiration des droits à l'assurance chômage,
- > liquidation judiciaire de l'entreprise.

En cas de changement d'entreprise, le salarié peut transférer son contrat si la nouvelle entité a mis en place le même système.



CONTRAT SCÉNARIO RETRAITE

- > *Contrat multi-profiles : investissement basé sur des fonds investis en euros ou investis sur les marchés financiers.*
- > *Vous arbitrez librement selon votre stratégie, avant et pendant la retraite.*

Fiscalité et charges sociales

POUR L'ENTREPRISE

- > Cotisation déductible du résultat imposable au titre des frais généraux
- > Cotisation exonérée de charges sociales dans la limite la plus élevée entre 5% du PASS et 5% de la rémunération soumise à la cotisation de la Sécurité Sociale dans la limite de 5 PASS. Soumise à la CSG et à la CRDS.

POUR LE SALARIÉ OU DIRIGEANT BÉNÉFICIAIRE

Les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 8% (en y ajoutant un éventuel abondement PERCO existant) du salaire annuel brut imposable plafonné à 8 PASS.

Exemple

La mise en place d'un article 83 dans votre entreprise constitue un complément de salaire différé bien plus avantageux qu'une augmentation simple.

EXEMPLE POUR UN CADRE AU SALAIRE ANNUEL DE 90 000 €, MARIÉ AVEC 2 ENFANTS		
	AUGMENTATION DE SALAIRE DE 7 087 €	COTISATIONS ARTICLE 83 DE 7 087 €
COÛT POUR L'ENTREPRISE	7 087 €	7 087 €
AUGMENTATION BRUTE HORS CHARGES PATRONALES	5 000 €	-
CHARGES SOCIALES SALARIALES, CSG, CRDS	1 378 €	550 €
IMPÔT SUR LE REVENU	1 016 €	0 €
SUPPLÉMENT DE REVENU NET POUR LE SALARIÉ	2 606 €	6 642 €* (+155 %)

* Tenant compte de la CSG déductible

Le PERE, complément de l'article 83

La loi Fillon de 2003 permet aux bénéficiaires de contrats "article 83" d'effectuer des versements supplémentaires facultatifs, dans le cadre du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERE). Ces versements facultatifs sont déductibles du revenu net global dans la limite de 10% des revenus d'activité professionnelle dans la limite de 8 PASS ou, si les revenus sont plus élevés, dans la limite de 10% du PASS. Ces limites de déduction englobent les cotisations versées aux autres contrats de retraite professionnels (article 83, abondement PERCO...). Le PERE fonctionne alors comme une enveloppe globale de déduction, permettant d'associer les avantages d'un PERP et d'un contrat "83".

CONTRAT LA RETRAITE

- > *Tous les avantages de la capitalisation viagère (engagement tarifaire, système de revalorisation)*
- > *Garanties de prévoyance complètes*
- > *Fonds spécial retraite de 3,72 milliards d'euros*



2 • LES CONTRATS "ARTICLE 39"

Principe

Contrat d'assurance retraite à prestations définies, souscrit par l'entreprise pour une catégorie objective de salariés, sous réserve que ceux-ci soient à l'effectif au moment de la liquidation de la rente.

Fonctionnement

Mise en place par convention collective, accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

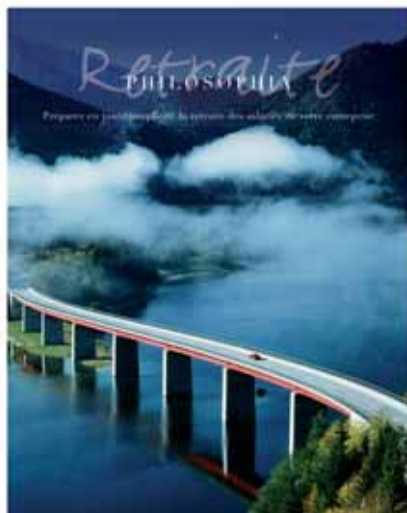
Cotisations uniquement à la charge de l'employeur qui a une obligation de résultats. Ce dernier choisit entre :

- > **Un régime différentiel** : L'entreprise garantit la différence entre ce que versent les régimes de base et ce qu'elle a promis.
- > **Un régime additionnel** : L'entreprise assure une rente complémentaire calculée en pourcentage du dernier salaire et en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire, indépendamment de tout autre régime de retraite.

Le capital ouvert est placé pour être rémunéré. La capitalisation se fait sur les marchés actions, obligations, ou monétaires.

Pour qui ?

Pour tout le personnel ou une catégorie de salariés objectivement définie (exemple : cadres, cadres dirigeants...)



GENERALI

PHILOSOPHIA RETRAITE

- > Assurer la retraite de vos collaborateurs en fin de carrière
- > Gestion libre ou profilée
- > Large choix de rentes

Disponibilité de l'épargne

Uniquement au moment de la retraite, sous forme de rente viagère.

Contrat non transférable : le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment de son départ en retraite.

Fiscalité

POUR L'ENTREPRISE

- > Cotisations déductibles du résultat imposable au titre des frais généraux.
- > Cotisations exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, CSG et CRDS, mais soumises à contribution spécifique (Décret du 4 mars 2004)

Dans les deux mois suivant la souscription, l'employeur doit impérativement choisir entre une cotisation assise sur les primes (6%) ou sur les rentes (8%). Ce choix est irrévocable.

Intérêts du placement non imposables et non soumis à prélèvements sociaux.

POUR LE SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE

- > **Cotisations** de l'entreprise exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.
- > **Rentes** assujetties à l'impôt sur le revenu au titre des rentes et pensions.

3 • CONTRATS IFC (INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE)

Principe

Les contrats IFC vous permettent de préparer le départ de vos salariés en fin de carrière en provisionnant un capital et en bénéficiant de défiscalisations.

Fonctionnement

Lors du départ à la retraite de vos salariés, vous êtes redevable d'une IFC dont le montant est déterminé par l'accord national interprofessionnel de 1977.

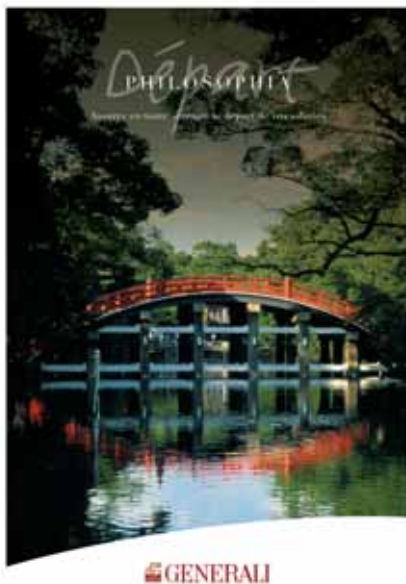
Cette indemnité est variable en fonction de l'ancienneté de chaque salarié dans l'entreprise. En outre, la convention collective peut prévoir une indemnité conventionnelle, complémentaire à l'indemnité légale, dont vous serez également redevable lors du départ à la retraite de vos salariés.

Vous avez la possibilité de souscrire un contrat d'assurance venant en représentation de vos engagements et dont les cotisations seront déductibles du résultat fiscal de votre entreprise.

La souscription d'un contrat IFC vous permettra de répartir sur plusieurs exercices la charge représentée par les départs à la retraite, simultanés ou consécutifs, de plusieurs salariés, évitant ainsi les coups de trésorerie, et de bénéficier des résultats financiers de l'assureur gestionnaire du fonds.

Fiscalité pour l'entreprise

> **Les cotisations** versées au contrat sont assimilées à des charges d'exploitation et donc déductibles du résultat imposable de l'entreprise.



PHILOSOPHIA DÉPART

- > *Financez le départ à la retraite de vos salariés.*
- > *Audit Social personnalisé.*
- > *Gestion libre ou profilée, versements à votre rythme.*

Fiscalité pour le salarié

> Indemnités de départ en retraite à 65 ans

A l'initiative de l'employeur : Dans la limite la plus élevée des montants légaux ou conventionnels, exonération de l'IRPP, des cotisations de Sécurité Sociale, de la CSG et CRDS ;

A l'initiative du salarié : Exonération de l'IRPP dans la limite de 3050 euros, assujettie aux cotisations de Sécurité Sociale, CSG et CRDS.

> Indemnités de licenciement avant 65 ans

Dans la limite la plus élevée des montants légaux ou conventionnels, exonération de l'IRPP, des cotisations de Sécurité Sociale, de la CSG et CRDS.



Partie 3

Partie 3

Épargne Salariale

L'épargne salariale englobe tous les systèmes, souvent méconnus, permettant au salarié de se constituer une épargne défiscalisée avec l'aide de son entreprise. Proposer à vos salariés de se constituer une épargne basée sur la participation et l'intéressement aux résultats de votre entreprise est un puissant moteur de motivation et un outil important de bonne gestion des ressources humaines. De plus, l'épargne collective est favorisée par un cadre fiscal avantageux, tant pour votre société que pour

L'épargne collective est favorisée par un cadre fiscal avantageux pour votre société et vos collaborateurs

vos collaborateurs. Les différents outils d'épargne, l'intéressement, la participation, les versements du salarié et les versements de l'entreprise (appelés « abondement ») peuvent être regroupés dans une enveloppe juridique et fiscale

commune, le Plan d'Épargne Salariale (PES). Découvrez les moyens à votre disposition pour associer vos salariés aux performances de votre entreprise et valoriser ces dispositifs au sein d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), ou d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprise (PERCOI).

Les outils de l'épargne salariale

1 • L'INTÉRESSEMENT

Principe

Dispositif facultatif permettant d'associer les salariés aux performances de l'entreprise. Il s'agit d'une prime versée aux salariés, dont le calcul est basé sur les résultats de l'entreprise ou sur des objectifs chiffrés.

Fonctionnement

- > **Obligatoirement organisé** pour présenter un caractère variable et aléatoire.
- > **Mise en place possible dans toute entreprise**, sans condition de taille ou de forme juridique.
- > **Le montant global distribué** ne peut dépasser 20% des salaires bruts versés au cours de l'exercice.
- > **La prime individuelle** est plafonnée à 50% du PASS (soit 16 092 euros en 2007).
- > **Mise en place négociée** au sein de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, selon des formalités strictes. L'accord doit être ensuite déposé à la Direction Départementale du Travail.

Pour qui ?

Pour tous les salariés sans distinction de catégorie particulière. La condition d'ancienneté prévue ne peut dépasser 3 mois. L'intéressement ne peut se substituer à d'autres éléments de rémunération.

Versement et disponibilité

La période de calcul de la prime peut être annuelle, semestrielle ou trimestrielle. Son versement doit intervenir dans un délai légal maximum après la fin de la période de calcul. Le versement est soumis à une obligation d'information préalable des salariés, notamment dans le cas où un PES existe dans l'entreprise. En effet les salariés peuvent soit recevoir l'intéressement immédiatement, soit le verser en totalité ou partiellement sur le PES.

Fiscalité

Les avantages fiscaux ne sont accordés que si le formalisme et les obligations légales ont été correctement respectés.

POUR L'ENTREPRISE

- > **La prime d'intéressement** est exonérée de cotisations sociales patronales et salariales.
- > **L'intéressement versé est déductible** des bénéfices imposables de l'entreprise.

POUR LE SALARIÉ

- > **L'intéressement perçu** est soumis à l'impôt sur le revenu.
- > **S'il est reversé**, dans les 15 jours de sa perception, sur un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO), le montant de l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du PASS.
- > **Dans tous les cas**, l'intéressement est assujéti à la CSG-CRDS (après abattement de 3 % sur son montant).

2 • LA PARTICIPATION

Principe

Dispositif visant à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. La participation, système aléatoire et collectif, est calculée en fonction du bénéfice net, des capitaux propres et de la valeur ajoutée produite par l'entreprise.

Fonctionnement

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également y avoir recours, avec des avantages fiscaux particuliers. Instauration par accord collectif entre l'employeur et les syndicats, ou le CE, ou ratification des deux tiers du personnel, selon des formalités strictes.

La prime individuelle de participation ne peut être supérieure à 75% du PASS.

La participation est bloquée au minimum 5 ans.

Pour qui ?

Pour tous les salariés sans distinction de catégorie particulière. La condition d'ancienneté prévue ne peut dépasser 3 mois.

Versement et disponibilité

La participation est bloquée pendant 5 ans. Cas de déblocage anticipé sans préjudice des avantages fiscaux :

- > **décès du bénéficiaire**, ou du conjoint,
- > **invalidité du bénéficiaire**, de ses enfants, de son conjoint,
- > **expiration des droits** à l'assurance chômage,
- > **surendettement**,
- > **acquisition de la résidence principale** ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Fiscalité

Les avantages fiscaux ne sont accordés que si le formalisme et les obligations légales ont été correctement respectés.

POUR L'ENTREPRISE

- > **Exonération de charges sociales** mais soumise à la CSG et à la CRDS après abattement de 3%.
- > **Sommes versées déductibles** du bénéfice imposable. Possibilité de provisionner 50% du montant attribué en plus du minimum légal.

POUR LE SALARIÉ

- > **Les sommes versées** ainsi que les plus-values des placements réinvesties sont exonérées d'impôt sur le revenu, à condition de respecter le blocage de 5 ans.
- > **Les sommes versées et plus-values** sont soumises à la CSG, à la CRDS et à prélèvement social de 2%.

3 • LE PEE

Principe

Le PEE est une enveloppe d'épargne collective proposée par l'entreprise au salarié. L'épargne est placée sur des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) investis sur les marchés actions, obligations ou monétaires, en fonction du profil de risque souhaité.

Fonctionnement

Mise en place possible dans toute entreprise, sans condition de taille ou de forme juridique. Mise en place unilatérale de l'entreprise ou par accord avec les représentants des salariés (comité d'entreprise, délégués syndicaux, 2/3 des salariés).

Pour qui ?

Pour tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté. Le PEE est également ouvert aux chefs d'entreprise, gérants et mandataires sociaux ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés dans les entreprises de 1 à 100 salariés.

Alimentation

> Participation.

> **Versements volontaires des salariés** : Dans la limite maximum d'1/4 de la rémunération brute annuelle, primes d'intéressement comprises.

> **Intéressement** (considéré comme un versement volontaire, et donc compris dans le plafond).

> **Abondement de l'entreprise** : Il ne peut dépasser 300 % du versement du salarié. Il est plafonné à 8 % du PASS par an et par salarié, soit 2 574,72 € en 2007.

Disponibilité de l'épargne

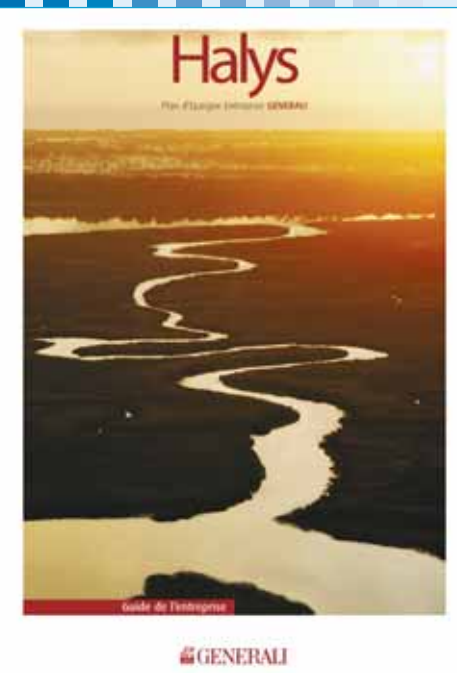
> **Le blocage du capital** investi pendant 5 ans est nécessaire pour bénéficier des avantages fiscaux. Cas de déblocage anticipé sans préjudice des avantages fiscaux :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (PACS),
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire,
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- surendettement du participant,
- acquisition de la résidence principale ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par un arrêté ministériel.

> **En cas de départ du salarié**, son épargne est transférable si le nouvel employeur dispose lui aussi d'un PEE. Le transfert des sommes ne peut faire l'objet d'aucun abondement du nouvel employeur.

LE PEE HALYS

- > *Large choix de profils d'investissement : Sécurité, Prudence, Equilibre, Dynamisme*
- > *Versements libres ou programmés*
- > *Des solutions adaptées à la taille de votre entreprise*



Épargne Salariale

Solutions Entreprise

Fiscalité

Les avantages fiscaux ne sont accordés que si le formalisme et les obligations légales ont été correctement respectés.

POUR L'ENTREPRISE

- > **Abondement exonéré** de cotisations sociales et salariales jusqu'à 300% des apports du salarié, dans la limite de 8 % du PASS par an soit 2 574,72 € en 2007.
- > **Abondement déductible** des bénéfices imposables et exonération de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et des participations à la formation professionnelle continue.

POUR LE SALARIÉ

- > Abondement de l'entreprise non pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu.
- > Montant de l'intéressement placé sur le PEE non pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu.
- > Les plus-values des placements sont exonérées d'impôt sur le revenu mais sont soumises aux prélèvements sociaux à hauteur de 11%.
- > Le capital en sortie est exonéré d'impôt sur le revenu si son blocage est maintenu pendant au moins 5 ans, sauf en cas de déblocage anticipé dans l'un des cas prévus par la réglementation en vigueur.

4 • LE PEI

Principe

Le PEI est un PEE mis en place entre plusieurs entreprises regroupées le cas échéant à un niveau professionnel et/ou géographique.

Fonctionnement

Mise en place négociée entre un groupement d'employeurs et les représentants salariés des entreprises concernées.

Pour qui ?

Pour tous les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

Le PEE est ouvert aux chefs d'entreprise, gérants et mandataires sociaux ainsi qu'aux conjoints collaborateurs et associés dans les entreprises de 1 à 100 salariés.

Alimentation

Certains fonds ne sont pas éligibles au PEI, comme les fonds d'actionnariat salarié.



5 • LE PERCO/PERCOI

Principe

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est, comme le PEE, un dispositif collectif facultatif. Mais, à la différence du PEE, il est dédié à l'épargne à long terme en prévision de la retraite.

Fonctionnement

Mise en place possible si l'entreprise dispose au préalable d'un PEE ou d'un PEI.

Pour qui ?

- > Pour toute entreprise.
- > Pour tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté.
- > Pour les chefs d'entreprises, gérants et mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs et associés, dans les entreprises de 1 à 100 salariés.

Alimentation ?

- > Participation et intéressement.
- > Versements des salariés plafonnés à 25% de leur rémunération brute annuelle.
- > Abondement de l'entreprise : ne peut dépasser 300% du versement du salarié, et dans la limite de 16 % du PASS (5 149,44 € en 2007), soit deux fois plus que pour un PEE.

Le cumul des abondements d'un PEE et d'un PERCO est possible jusqu'à 24 % du PASS (7 724,16 € en 2007) par an et par bénéficiaire.

Disponibilité de l'Épargne

Si le PEE est bloqué 5 ans, les avoirs investis sur le PERCO sont bloqués jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire. Au moment de la retraite, l'épargne est disponible sous forme de rente ou de capital, selon ce qui est prévu par l'accord.

Cas de déblocage anticipé sans préjudice des avantages fiscaux :

- > décès du bénéficiaire, ou du conjoint,
- > invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint,
- > expiration des droits à l'assurance chômage,
- > surendettement,
- > acquisition de la résidence principale,
- > catastrophe naturelle.

Fiscalité

POUR L'ENTREPRISE

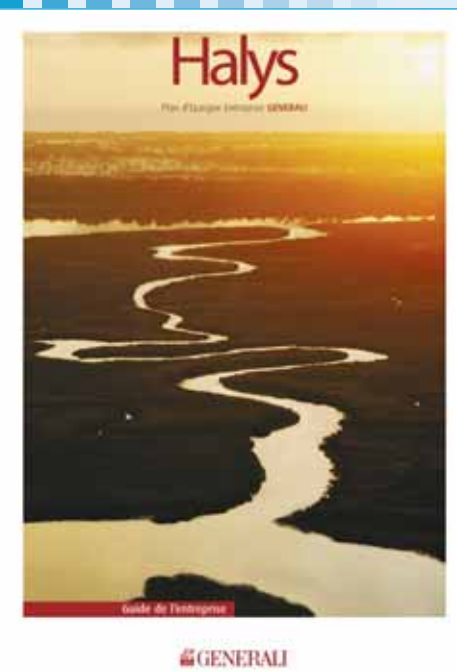
- > Abondement exonéré (dans la limite du plafond de 16 % du PASS) de charges sociales.
- > Abondement déductible des bénéfices imposables et (dans la limite du plafond) exonération de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et des participations à la formation professionnelle continue et à l'effort de construction.

POUR LE SALARIÉ

- > Abondement de l'entreprise non pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu mais soumis à la CSG-CRDS (après abattement de 3 % sur son montant).
- > Montant de l'intéressement placé sur le PERCO non pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu.
- > Les plus-values des placements sont exonérées d'impôt sur le revenu mais sont soumises aux prélèvements sociaux à hauteur de 11%.
- > Sortie en rente imposable au titre des revenus. Sortie en capital exonérée.

PERCOI HALYS

- > Ouvert aux chefs d'entreprises, à leurs conjoints collaborateurs ou associés et aux mandataires sociaux pour toute entreprise de moins de 100 salariés.
- > 5 fonds de placement au choix : Sécurité, Prudence, Equilibre, Dynamisme, Ethique





Generali Vie

Société Anonyme au capital de 285 863 360 euros
Entreprise régie par le Code des Assurances 602 062 481 RCS Paris
9 Boulevard Haussmann - 75440 Paris Cedex 09 - Tél. 01 58 38 27 00
www.assurances.generali.fr