

Le cadre fiscal et social de l'épargne salariale

Guide
pratique
2025

SOMMAIRE

Le régime fiscal et social pour l'épargnant

- › Le régime fiscal et social selon les sources d'alimentation
- › Les plafonds de versements individuels

Le régime fiscal et social pour l'entreprise

- › Le régime selon les sources d'alimentation
- › En chiffres

Annexes

- › Les plafonds légaux 2025 et taux des prélèvements sociaux
- › Le Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU)
- › Le prélèvement à la source et l'épargne salariale
- › Avantages exceptionnels sur actionnariat salarié
- › L'épargne salariale accessible pour les dirigeants d'entreprise

**Le régime fiscal
et social pour
l'épargnant**

LE RÉGIME SELON LES SOURCES D'ALIMENTATION DE VOTRE PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Selon les accords disponibles dans son entreprise, l'épargnant (et le chef d'entreprise pour les entreprises de -250 salariés, voir en annexe) peuvent avoir recours à plusieurs modes d'alimentation pour son (ses) plan(s) d'épargne salariale :

- le versement volontaire ;
- l'intéressement ;
- la participation ;
- la prime de partage de la valeur ;
- le versement de droits issus de son CET ou de jours de repos non pris ;
- l'abondement de l'employeur.

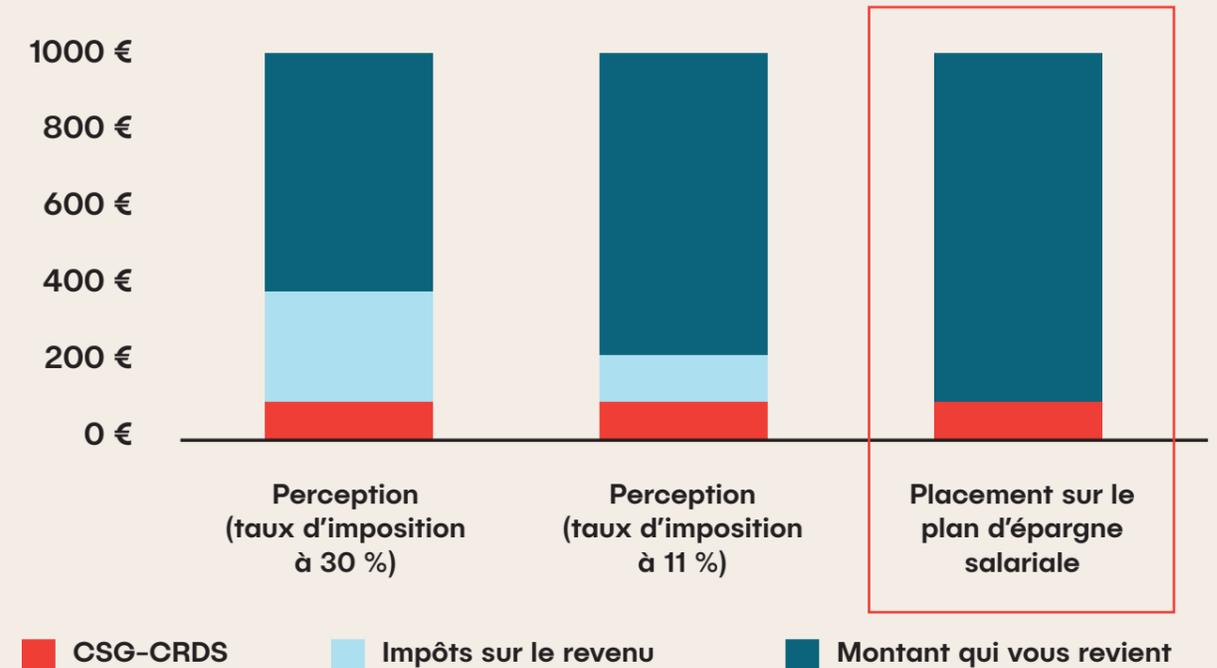
Certaines de ces sources d'alimentations bénéficient d'un cadre social et fiscal avantageux.

Au moment du versement :

Type de versement	Cotisations salariales	Prélèvements sociaux	Impôt sur le revenu
Participation	Exonération totale	CSG : 9,2 % CRDS : 0,5 % Total : 9,7 %	Exonération en cas de versement dans un Plan d'Épargne Salariale dans la limite de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale (PEE, PERCO, PER Collectif)
Intéressement			
Abondement	Exonération selon le plan dans la limite de 8 % ou 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale		Exonération dans la limite de 8 % ou 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale selon le plan
Prime Partage de la Valeur	Exonération totale	CSG : 9,2 % CRDS : 0,5 % Total : 9,7 % (sauf bénéficiaire rémunéré moins de 3 fois le SMIC dans les entreprises < 50 salariés : exonération totale)	Exonération en cas de versement dans un Plan d'Épargne (PE) (sauf bénéficiaire rémunéré moins de 3 fois le SMIC dans les entreprises < 50 salariés : exonération fiscale même sans versement en PE)
Passerelle Temps PERCO/PER Collectif (CET ou jours repos)	Exonération de cotisations salariales de sécurité sociale dans la limite de 10 jours par an, (maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse...) Soumis aux autres cotisations salariales: AGIRC/ARRCO, assurance chômage Cotisations non exonérées : AGIRC/ARRCO, assurance chômage	Soumis à la CSG, CRDS, ainsi qu'aux autres cotisations et contributions assises sur les salaires (accident du travail, maladies professionnelles, contribution solidarité autonomie, contribution versement transport, contribution FNAL, cotisations d'assurance chômage, cotisation AGS)	Exonération en cas de versement sur un PERCO/PER Collectif dans la limite de 10 jours
Versements volontaires sur PEE et PERCO	Pas de prélèvements sociaux (les versements volontaires émanent de l'épargne personnelle du salarié)		
Versements volontaires sur PER Collectif	Pas de prélèvements sociaux (les versements volontaires émanent de l'épargne personnelle du salarié)		Déductibles ou non de l'impôt sur le revenu au choix du bénéficiaire (cf. tableau ci-après)

En chiffres

Percevoir ou placer ma prime



PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ET ÉPARGNE SALARIALE

Si vous avez perçu en 2024 vos primes d'intéressement et/ou de participation sur votre compte bancaire (paiement effectué par Epsens), il vous sera nécessaire de l'indiquer lors de votre déclaration annuelle 2025 sur les revenus 2024.

«Pas d'impôts sur les primes épargnées»



Au moment de la sortie

Dans le cadre du PEE et du PERCO :

	Cotisations de sécurité sociale	Prélèvements sociaux	Impôts
SORTIE EN CAPITAL	Exonération	Sur les plus-values : CSG, CRDS et prélèvement de solidarité de 17,2 %	Exonération ⁽¹⁾
SORTIE EN RENTE POUR LE PERCO ⁽²⁾	Exonération	Sur les plus-values : CSG, CRDS et prélèvement de solidarité de 17,2 %	IR dans la catégorie des rentes viagères à titre onéreux

(1) 163 bis CGI (revenus réinvestis dans le plan) - 150-0 A, III 3 CGI (Gains nets sur cessions de valeurs mobilières acquises dans le cadre d'un PEE)

(2) En cas de liquidation du PERCO sous forme de rente, (soumis à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux 17,2 %), mais seulement sur une fraction de leur montant. Fraction imposable déterminée d'après l'âge du bénéficiaire de la rente à la date du premier versement.

Dans le cadre du PER Collectif :

Le PER Collectif remplace l'ancien PERCO. En fonction des accords conclus au sein de votre entreprise, vous pouvez disposer d'un PERCO ou d'un PER Collectif.

Avec le PER Collectif, les épargnants ont la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles de leur revenu imposable dans le cadre de leur plafond d'épargne retraite personnel.

Le choix de la déductibilité ou non-déductibilité est réalisé au moment du versement, l'épargnant ne peut revenir dessus. Il conditionne la fiscalité à la sortie.

MODALITÉS DE SORTIE	Compartiment 1 Versements volontaires		Compartiment 2 Épargne salariale - Épargne temps	Compartiment 3 Versements obligatoires
	Déductible de l'assiette de l'IR ⁽¹⁾	Non déductible de l'assiette de l'IR		
SORTIE EN CAPITAL	À l'échéance	Capital soumis à l'IR	Capital exonéré	N/A
		Plus-values : application du PFU ⁽²⁾ (PFU 30% = 12,8 IR + 17,2% PS ⁽³⁾)		
	Déblocages anticipés "Accidents de la vie"	Capital exonéré d'IR		Capital exonéré d'IR
Plus-values : PS à 17,2 %		Plus-values : PS à 17,2 %		
Déblocage anticipé "Acquisition de la résidence"	Capital soumis à l'IR	Capital exonéré	N/A	
	Plus-values : application du PFU (PFU 30% = 12,8 IR + 17,2% PS ⁽³⁾)			
SORTIE EN RENTE	Régime de la rente viagère à titre gratuit (RVTG ⁽⁴⁾) + sur la PV : PS à 17,2 %	Régime de la rente viagère à titre onéreux (RVTO ⁽⁵⁾) + sur la PV : PS à 17,2 %	Régime de la rente viagère à titre onéreux (RVTO) + sur la PV : PS à 17,2 %	Régime de la rente viagère à titre gratuit (RVTG) + PS à 10,1 % sur la totalité

(1) Déductible du revenu imposable dans la limite de 10 % des revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS N-1 et 10 % du PASS N-1

(2) Prélèvement forfaitaire unique (PFU)

(3) Prélèvements sociaux (PS)

(4) Imposition au barème de l'impôt sur le revenu après abattement de 10 %

(5) Imposition au barème de l'impôt sur le revenu après abattement variable en fonction de l'âge

LES PLAFONDS DE VERSEMENTS INDIVIDUELS

Sur le PEE et le PERCO, le montant des versements volontaires est limité à 25 % de la rémunération annuelle brute de l'épargnant salarié et chef d'entreprise (hors TNS).

Pour en savoir plus sur les différents plafonds, rendez-vous en annexe.

Le cas du PER Collectif (le plafond de 25% de la rémunération ne s'applique pas ici)

Avec le PER Collectif, les épargnants ont la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles de leur revenu imposable dans la limite d'un plafond fixé pour chaque membre du foyer fiscal.

Ce plafond est disponible sur votre dernier avis d'imposition.

Le reliquat d'un plafond d'épargne retraite peut être reporté sur les 3 années suivantes. De ce fait, l'administration fiscale indique dans l'avis d'imposition reçu en année N le plafond non utilisé pour les revenus des années N-1, N-2 et N-3..

Calculez l'économie d'impôt réalisée en effectuant des versements volontaires déductibles du revenu imposable sur votre PER Collectif.

5000 € versés sur un PER : l'impact sur mon impôt		
Montant versé sur un PER en 2024	Tranche marginale d'imposition	Montant de l'économie d'impôt 2024
5000 €	30 %	1500 €
	41 %	2050 €
	45 %	2250 €

Lecture du tableau : si je verse 5000 € avant le 31 décembre 2024 et que ma tranche marginale d'imposition est de 30 %, mon économie d'impôt est de 1500 € au titre de mes revenus perçus en 2024.

**Le régime fiscal
et social pour
l'entreprise**

LE RÉGIME SELON LES SOURCES D'ALIMENTATION

Grâce au **PEE**, au **PERCO** et au **PER Collectif**, l'entreprise a la possibilité d'aider ses salariés à épargner dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

Type de versement	Charges patronales	Forfait social	Impôt sur les sociétés
Intéressement	Exonération dans la limite des plafonds de versement autorisés à l'exception de la taxe sur les salaires si l'employeur y est assujéti	Société de 0 à 249 salariés : exonéré de forfait social Société de 250 et + 20 % ou par dérogation : forfait social à 16 % sur les sommes versées dans un PERCO+ ou un PER Collectif dont la gestion pilotée par défaut comporte au moins de 10 % de titres éligibles en fonds PME ETI	Déductible du bénéfice imposable
Prime partage de la Valeur	Pour la PPV : • Exonération dans la limite des plafonds de versement autorisés • Taxe sur les salaires exonérés pour les salariés avec un salaire inférieur à 3 smic et appartenant à une entreprise avec 50 salariés ou +	Société de - 50 salariés : exonéré de forfait social Société de 50 salariés et + : 20 % ou par dérogation : forfait social à 16 % sur les sommes versées dans un PERCO+ ou un PER Collectif dont la gestion pilotée par défaut comporte au moins de 10 % de titres éligibles en fonds PME ETI	
Participation	• Taxe sur les salaires assujettissement au premier euro pour les salariés dont la rémunération est < à 3 smic mais appartenant à une entreprise dont l'effectif est > ou = à 50 salariés, de même pour les salariés dont la rémunération est > à 3 smic peut importe l'effectif de l'entreprise	Actionnariat : voir en annexe	
Abondement	Si droits inscrits à un CET non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur : exonération de certaines cotisations patronales de Sécurité sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales) Si les droits sont inscrits à un CET ISSU d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur : exonération de charges patronales et de taxes et participations sur les salaires (à l'exception de la taxe sur les salaires)	Si droits inscrits à un CET non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur : exonération du forfait social Si les droits sont inscrits à un CET issu d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur : soumis au forfait social pour les entreprises de plus de 50 salariés.	Déductible du bénéfice imposable
Passerelle Temps-PERCO / PER Collectif (jours de CET)			

En chiffres

Si l'entreprise verse 1000€, combien revient au salarié ?

PRIME CLASSIQUE



ÉPARGNE SALARIALE



Coût pour l'entreprise 1000€ + 450€ de charge

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

* Charges sociales = charges patronales (45.00 %), cotisations salariales (23-25%), CSG - CRDS (9.70 %) et IR (11.00 % après abattement de 10.00 %).

Comment alléger le passif social de mon entreprise ?

Grâce à votre PER Collectif, vos salariés peuvent transformer leurs jours de repos non pris en épargne retraite.

Exemple d'un salarié non cadre avec un versement de droits bruts de 1 000 €

PAIEMENT DIRECT DES JOURS DE CONGÉS NON PRIS



VERSEMENT DES JOURS DE CONGÉS NON PRIS SUR UN PER COLLECTIF



Coût pour l'entreprise

Soit 22 % d'économie pour l'entreprise

Montant net attribué au salarié



Soit 24 % de plus pour le salarié

Impôt sur le revenu : 11 % après abattement de 10 %

ANNEXES

LES PLAFOND LÉGAUX 2025 ET PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

Voici en chiffres les différents plafonds légaux concernant les dispositifs d'épargne retraite et d'épargne salariale en 2025.

Le PASS et les plafonds d'épargne salariale 2025

Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale applicable depuis le 1^{er} janvier 2025 est fixé à **47 100 €** pour l'ensemble de l'année, soit un **plafond mensuel de 3 925 €**.

Le plafond de la Sécurité Sociale permet de calculer certaines cotisations sociales dites plafonnées. C'est le cas notamment en épargne salariale et retraite des plafonds d'abondement et des plafonds individuels de versement des primes d'intéressement et de participation.

Découvrez les valeurs des plafonds individuels pour les versements réalisés en 2025 :

PEE et PERCO

Les plafonds d'abondement par an et par salarié	Les montants
PEE/PEI	3 768 € (8 % du PASS 2025)
PERCO/PERCOI/PER Collectif	7 536 € (16 % du PASS 2025) dont abondement unilatéral plafonné à hauteur du montant maximal de la PPV, soit 3 000 € ou 6 000 € selon les cas.

PEE/PERCO/PER COLLECTIF

Les plafonds individuels de versement	Les montants
Prime d'intéressement	34 776 € (75 % du PASS 2024)*
Quote-part individuelle de participation	34 776 € (75 % du PASS 2024)*
Versements volontaires pour les salariés et mandataires sociaux	25 % de la rémunération annuelle brute
Versements volontaires pour les chefs d'entreprise individuelle et les professionnels libéraux	25 % du revenu professionnel brut au titre de l'année N-1
Versements volontaires pour les salariés en contrat de travail suspendu et les conjoints collaborateurs/associés ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ayant le statut de collaborateur/associé du chef d'entreprise	4 170 € (25 % du PASS 2025)

(*) C'est le PASS en vigueur au cours de l'exercice de référence qu'il faut prendre en compte. C'est également la somme des plafonds mensuels qui doit être retenue dans les entreprises dont l'année de calcul ou l'exercice ne correspond pas à l'année civile.

PER Collectif

Avec le PER Collectif, les épargnants ont la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles de leur revenu imposable dans le cadre de leur plafond d'épargne retraite personnel. Ce plafond est disponible sur votre dernier avis d'imposition.

Le reliquat d'un plafond d'épargne retraite peut être reporté sur les 3 années suivantes. De ce fait, l'administration fiscale indique dans l'avis d'imposition reçu en année N le plafond non utilisé pour les revenus des années N-1, N-2 et N-3.

Les plafonds d'épargne retraite	Les montants
Versements volontaires déductibles pour les salariés et les mandataires sociaux	10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente, dans la limite de 8 fois le montant du PASS de l'année précédente Ou si plus favorable 10 % du PASS de l'année précédente (application d'un plancher de déduction en cas d'absence ou de faibles revenus d'activité professionnelle).
Versements volontaires déductibles pour les Travailleurs Non Salariés (TNS)	10 % de ses revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS Ou si plus favorable 10 % du PASS

Ces limites sont minorées :

- de l'abondement de l'employeur au PERCO, au PER Collectif ou au PERO, dans la limite du plafond de 16 % du PASS,
- des droits inscrits sur le CET ou, en l'absence de CET, des jours de congé monétisés, exonérés (dans la limite de 10 jours) et affectés par le salarié à un PERCO, à un régime de retraite supplémentaire d'entreprise "article 83" ou à un PER Collectif.
- de l'épargne retraite constituée dans le cadre professionnel en 2024 déjà déduite de vos revenus professionnels (revenus des indépendants ou salaires) et des versements exonérés affectés à l'épargne retraite d'entreprise.

Montant de la CSG - CRDS - prélèvements SOCIAUX

Voici le montant de la Contribution Sociale Généralisée et Contribution pour le remboursement de la dette sociale pour votre épargne salariale :

À l'entrée	À la sortie
Le taux de CSG/CRDS applicable à la participation, l'intéressement, la prime de partage de la valeur et l'abondement est de 9,7 %. La CSG/CRDS ne s'applique pas aux salariés appartenant à une entreprise de moins de 50 salariés et percevant un salaire inférieur à 3 SMIC jusqu'au 31/12/2026.	La CSG sur les revenus du capital est de 9,9 %. Le taux global des prélèvements sociaux sur les revenus de placement (régime des gains de l'épargne salariale) est de 17,2 %.

LE PRÉLÈVEMENT FORFAITAIRE UNIQUE (PFU)

Depuis le 1^{er} Janvier 2018, les dividendes, intérêts sur CCB et la plus-value sur les rachats de versements volontaires sur le PER perçus par des personnes physiques domiciliés en France, sont assujettis au régime du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) ou communément appelé « flat tax », assis sur leur montant brut (CGI art 200A). Cette flat tax est de 30 % qui se compose de 12,8 % au titre de l'impôt sur le revenu (IR) et de 17,2 % au titre des prélèvements sociaux.

Le PFU est appliqué par les établissements financiers lors de la distribution de ces revenus, sur leur montant brut. **Cette imposition forfaitaire à la source n'est qu'un acompte à valoir sur l'impôt à payer en année N+1 sur vos revenus de placements perçus sur une année N.** L'administration fiscale ne les soumettra pas au barème progressif de l'impôt, contrairement à de vos autres revenus imposables, sauf si vous préférez l'application de l'impôt au barème progressif lors de votre imposition.

Par dérogation, le contribuable peut cependant opter pour l'imposition au barème progressif : cette option annuelle, expresse et irrévocable, permet de n'être imposé que sur 60 % des dividendes. Elle s'applique sur l'ensemble des revenus, gains nets, plus-values et créances perçus par le contribuable entrant dans le champ du PFU (CGI art.158).

Puis je bénéficier d'une dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire ?

Certains contribuables disposant de revenus ne dépassant pas certains seuils peuvent demander à être dispensés du prélèvement à la source. Les prélèvements sociaux seront cependant toujours appliqués et ne sont pas concernés par cette dispense.

Les foyers fiscaux concernés sont ceux dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année (N-2) n'excède pas :

- **25 000 € pour une personne seule ou 50 000 € pour un couple marié ou pacsé peuvent être dispensés d'acompte sur les intérêts perçus.**
- **Pour les dividendes, le seuil est différent. Pour une personne seule, il ne doit pas excéder 50 000 €, et pour un couple, il ne doit pas être supérieur à 75 000 €.**

Le revenu fiscal de référence, défini à l'article 1417, IV-1^o CGI, est mentionné sur l'avis d'imposition. Sont ainsi exemptés du prélèvement en 2025 (année N) sur les sommes précitées, les personnes appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence 2023 (année N - 2) indiqué sur l'avis d'imposition à l'impôt sur les revenus de 2023 (reçu en 2024) est inférieur aux revenus fiscaux de référence précités.

LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Le Prélèvement à la source (PAS) est entré en vigueur depuis le 1/01/2019, et s'applique sur tous les revenus, y compris les sommes issues de l'épargne salariale. En effet les primes de l'épargne salariale (participation et intéressement) sont considérées comme des revenus d'activités et devront donc faire l'objet d'une déclaration annuelle de revenus selon la règle des traitements et salaires en application de l'article 158,5-B al.2 CGI.

Il faudra tout de même distinguer entre les primes perçues immédiatement et celles versées sur un plan d'épargne salariale (les sommes affectées à un PEE, PERCO ou PER Collectif sont exonérées d'impôt sur le revenu).

- **Reconduction d'une période de tolérance jusqu'en janvier 2027 :** la non-application du prélèvement à la source sur ces revenus, dans le seul cas du versement de ces primes par un teneur de compte en épargne salariale, n'emportera pas de sanction de la part de l'administration fiscale jusqu'en 2026 inclus cependant l'impôt reste dû par le bénéficiaire ayant perçu sa prime.

Donc **3 options en 2025** pour les traitements de participation/intéressement :

- **L'entreprise assure l'interrogation et la mise en versement :** l'entreprise applique le PAS et télédéclore (via la Paie)
- **Epsens assure l'interrogation mais l'entreprise assure la mise en versement :** l'entreprise applique le PAS et télédéclore (via la Paie)
- **Epsens assure l'interrogation et la mise en versement :** en 2025 Epsens n'applique pas le PAS mais devra télédéclore en janvier 2026 les sommes perçues en 2025. L'impôt reste toutefois dû par le bénéficiaire lors de sa Déclaration de revenu 2026 au titre de ses revenus de l'année 2025.



AVANTAGES EXCEPTIONNELS SUR L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Des mesures sont prévues pour promouvoir l'épargne en actionnariat salarié. Elles visent à :

- Inciter les salariés à flécher leur épargne vers leur entreprise tout en renforçant les fonds propres de cette dernière.
- Accroître l'actionnariat salarié, facteur de motivation et de fidélisation dans l'entreprise.

Type de versement	Forfait social
Abondement sur Versements Volontaires	10 %
Abondement unilatéral *	10 %
Actions gratuites	Pas de changement : exonération

* pour financer l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L. 3344-1 du code du travail



L'ÉPARGNE SALARIALE POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Les dirigeants, salariés ou non, d'une entreprise entre 1 et 250 salariés peuvent bénéficier de l'épargne salariale au même titre que leurs salariés.

- Les dirigeants salariés de sociétés personnes morales (SA, SARL) ainsi que les mandataires sociaux* (présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants).
- Les dirigeants Travailleur Non Salarié (TNS) d'entreprises individuelles, artisanales ou commerciales (le gérant majoritaire de SARL notamment) tout comme les dirigeants d'entreprises agricoles.

Le conjoint du chef d'entreprise ou le partenaire liée par un PACS est également concerné s'il a le statut de conjoint « collaborateur » ou « associé ».

Nota Bene :

Depuis la loi Pacte (2019), l'effectif est décompté selon les règles prévues par le Code de la Sécurité sociale. Ainsi, pour calculer l'effectif annuel de l'entreprise, il faut tenir compte de la moyenne du nombre de personnes employées chaque mois de l'année civile précédente. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne. Il y est également précisé que les salariés à temps partiels sont décomptés uniquement pour leur fraction d'un équivalent temps plein.

* Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les mandataires sociaux y adhèrent sous réserve d'exercer des fonctions techniques qui les placent en état de subordination vis-à-vis de l'entreprise et à ce titre, être titulaire d'un contrat de travail et recevoir une rémunération séparée.



