CRÉDIT AGRICOLE TITRES

Amundi Investment Solutions

La confiance, ça se mérite

Épargne Salariale & Retraite

Guide fiscal et Social

Entreprises

Quelle fiscalité pour 2025 ?

Avertissement : les informations contenues dans ce document sont purement indicatives et sont susceptibles d'être modifiées par voies jurisprudentielles, et/ou législatives, et/ou réglementaires.
Ces informations ne sont données qu'à titre informatif, et en tout état de cause ne sauraient engager la responsabilité de son rédacteur et/ou d'Amundi Asset Management. Il ne s'agit pas d'une consultation juridique et, par voie de conséquence, ce document ne saurait vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables.

Sommaire

01. Fiscalité des entreprises 03

1. Les versements de l'entreprise (nouveautés & rappels, Prime de Partage de la Valeur, Prime de Partage de la Valorisation de l'Entreprise Forfait Social) 04 à 07

2. Les plafonds légaux de versements 2025 (Abondement, Participation et Intéressement) 08

3. Les passerelles temps vers le PERCO et PER COL : CET & Jours de repos non pris 09

4. Les attributions gratuites d'actions 10 et 11

01

La fiscalité des entreprises

Quelle fiscalité pour 2025 ?

1. Les versements de l'entreprise (1/4)

Rappels et précisions

❑ Le forfait social à 10% en cas d'abondement versé sur un fonds d'actionnariat Salarié

- Entre 2021 et 2023, **l'abondement de l'employeur était exonéré du forfait social au taux de 10 %** lorsqu'il complétait **les versements volontaires des salariés** sur les plans d'épargne, en vue de l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée. **Cette exonération spécifique de forfait social a pris fin le 1er janvier 2024.**

❑ Rappel : la cotisation patronale de 30% est exonérée en cas d'attribution d'actions gratuites dans les entreprises de 250 à 5 000 salariés dans la limite du plafond de la sécurité sociale

- Les entreprises de taille intermédiaire (250 à 5 000 salariés) **avec un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 Md€, ou un total de bilan inférieur à 2 Md€***, sont exonérées de la contribution spécifique de 20% sur **l'attribution d'actions gratuites.**

  **Comme pour les petites et moyennes entreprises, l'exonération s'applique à condition que l'entreprise n'ait procédé à aucune distribution de dividendes depuis sa création.*

❑ Précisions relatives au forfait social à 16%

- **Le taux est réduit à 16% sur les sommes versées dans le PERCO[1] et le PER COL[2] sous réserve que :**

  1- La modalité de **gestion par défaut du plan** soit la gestion pilotée[3], c'est à dire l'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement ;

  ET QUE

  2- Le portefeuille de parts détenu comporte **au moins 10%** de titres susceptibles d'être employés dans un Plan d'Epargne en Actions destiné au financement des petites et moyenne entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PEA- PME[4]).

  Remarque : *depuis le 1er octobre 2022, le forfait social au taux de 20% s'applique à tous les PERCO et/ou PER COL qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus.*

- **Exonération des cotisations de Sécurité sociale[5] mais assujettissement à la CSG et CRDS[6].**

1- PERCO : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif , ou **PERCO-I** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Interentreprises ou **PERCO-G** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Groupe
2- PER COL : PER d'entreprise Collectif / PER COL-I : PER d'entreprise Collectif Interentreprises / PER COL-G : PER d'entreprise Collectif de Groupe
3- Tel que défini dans l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'Épargne Retraite.
4- Conformément aux dispositions de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.
5- En outre, ces sommes échappent aux taxes et participations sur les salaires (taxe d'apprentissage, participations-formation continue et construction) à l'exception de la taxe sur les salaires.
6- Le taux de CSG applicable au versement des primes de participation et d'intéressement est celui en vigueur au cours de l'exercice de versement des primes. Il existe toutefois une exception pour les salariés dont la rupture du contrat de travail intervient, postérieurement au 1er janvier 2018, au cours du même exercice que celui au titre duquel leurs droits sont nés. Pour ces salariés, les règles applicables au versement de leurs primes (assiette, taux, plafonds) sont celles en vigueur au cours de leur dernière période de travail (année N-1).

1. Les versements de l'entreprise (2/4)

Focus sur la Prime de Partage de la Valeur

La Prime de Partage de la Valeur (PPV), anciennement « Prime Macron » ou « Prime de pouvoir d'achat » est issue de la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (article 1er).

Elle constitue une nouvelle source d'alimentation des dispositifs d'Épargne Salariale et Retraite. Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut verser une ou deux Prime(s) de Partage de la Valeur chaque année civile à ses salariés.

Il s'agit d'une prime facultative, à la discrétion de l'employeur ou validée par accord. Chaque prime est unique et fait l'objet d'un accord. La prime (ainsi désignée, qu'elles soient une ou deux) ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, ni aux augmentations de rémunération, ni aux primes prévues par un accord salarial ou le contrat de travail.

❑ Plafond de versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

- La Prime de Partage de la Valeur est exonérée des cotisations sociales et charges patronales, **dans la limite de 3 000€**.
- La Prime de Partage de la Valeur est exonérée des cotisations sociales et charges patronales **dans la limite de 6 000 €** si l'Entreprise a mis en œuvre, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime :
  - ✓ un accord d'intéressement, **s'il y a plus** de 50 salariés.
  - ✓ un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire, **s'il y a moins** de 50 salariés.
- La Prime de Partage de la Valeur est toutefois soumise **au forfait social de 20%** dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Partage de la valeur dans les entreprises de 11 à 49 salariés (n'appartenant pas à une UES d'au moins 50 salariés)

À partir de 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés, qui réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1% du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives, auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur, au choix :

- Versement d'une Prime de Partage de la Valeur
- Régime de participation
- Régime d'intéressement
- Abondement d'un plan d'épargne salariale

❑ Impact de la PPV sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC

Les PPV versées à compter du 01/01/2025 sont intégrées dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales. Le projet de Loi de Finances pour la Sécurité Sociale de 2025 prévoit que le **montant versé en PPV vient réduire le montant de l'exonération de cotisations dont bénéficie l'employeur sur salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC**.

1. Les versements de l’entreprise (3/4)

Focus sur la Prime de Partage de la Valorisation de Entreprise (PPVE)

Un dispositif particulier est introduit par la loi sur le partage de la valeur : il permet, par la mise en place d’un plan sur le partage de la valorisation de l’entreprise, aux entreprises de verser à leur salariés **une Prime (PPVE)** lorsque la valeur de l’entreprise progresse pendant les 3 années que dure le plan.

- **Le salarié peut affecter tout ou partie de sa prime à un PEE[1] ou à un PER COL[2].**

  Les sommes ainsi placées sont **exonérées d'impôt sur le revenu** dans la limite (par an) de 3,75 % du PASS.
  Nota Bene : en cas de versement immédiat, la prime est soumise à l’imposition sur le revenu.

- **Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 (versées immédiatement ou placées sur un Plan d’Epargne Salariale ou Retraite) sont exonérées :**
  - ✓ de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur
  - ✓ de forfait social
  - ✓ de la participation-construction
  - ✓ des contributions au titre de la formation professionnelle

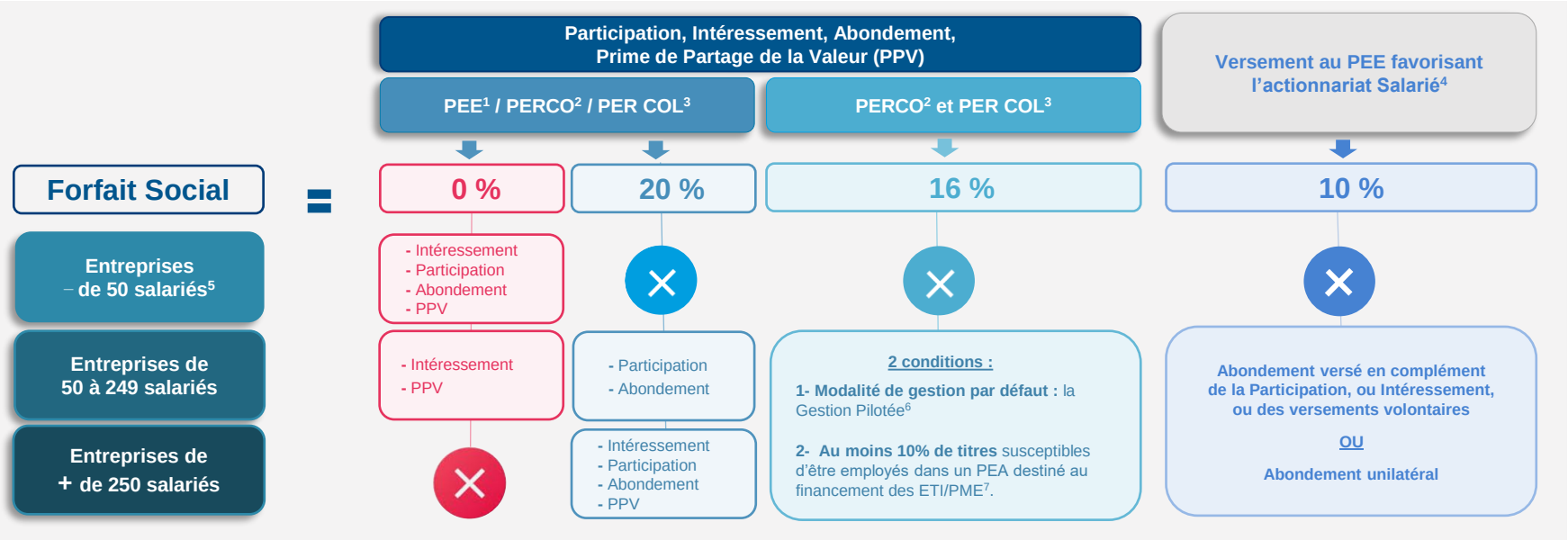
Toutefois, elles sont soumises, à une **contribution employeur spécifique prélevée au taux de 30%** (similaire à la contribution patronale sur les actions gratuites).
Les primes versées seront également soumises à la CSG (9,2%) et CRDS (0,5%).

1- PEE : Plan Epargne Entreprise, **PEI:** Plan Epargne Interentreprises ou **PEG :** Plan Epargne Groupe
2- PER COL : PER d’entreprise Collectif / PER COL-I : PER d’entreprise Collectif Interentreprises / PER COL-G : PER d’entreprise Collectif de Groupe

CRÉDIT AGRICOLE TITRES
Amundi Investment Solutions

1. Les versements de l'entreprise (4/4)

Focus sur le forfait social



1- PEE : Plan Epargne Entreprise, **PEI:** Plan Epargne Interentreprises ou **PEG :** Plan Epargne Groupe
2- PERCO : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif , ou **PERCO-I** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Interentreprises ou **PERCO-G** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Groupe,
3- PER COL : PER d'entreprise Collectif / PER COL-I : PER d'entreprise Collectif Interentreprises / PER COL-G : PER d'entreprise Collectif de Groupe
4- abondement complétant une contribution des bénéficiaires et versements unilatéraux (sous conditions) destinés à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe inclus dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes - Voir l'article L.137-16, 1° et 2° du code de la sécurité sociale
5- Hors UES (Unité Economique et Sociale),
6-Tel que défini dans l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'Épargne Retraite
7- Conformément aux dispositions de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.

2. Les plafonds légaux de versements 2025

❑ Les plafonds d'abondement

Pour le PEE[1], l'abondement maximum déductible par an et par salarié ne peut excéder :

8 % du PASS soit 3 768 €, sans pouvoir excéder le triple des versements du bénéficiaire

- Majoré à hauteur du montant consacré par le bénéficiaire à l'acquisition de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe dans la limite de 80 % du plafond normal (8% du PASS), **soit 3 014,40 €.**
- L'abondement de base et la majoration ne peuvent, au total, excéder le triple des versements du bénéficiaire.
- Possibilité de verser un abondement unilatéral (attribution uniforme à tous les salariés) sur un support d'investissement en actionnariat salarié, plafonné **à 3 000 € (ou 6 000 € sous conditions[2])** et pris en compte pour le respect du plafond du PASS étant précisé qu'en cas de versement unilatéral le plafond total annuel d'abondement au PEE est relevé à 16% du PASS.

Plafond Annuel
de la Sécurité Sociale (PASS) 2025

- **Plafond annuel : 47 100 €**
- **Plafond trimestriel :** 11 775 €
- **Plafond mensuel :** 3 925 €
- **Plafond hebdomadaire :** 906 €
- **Plafond journalier :** 216 €
- **Plafond horaire** (si durée de travail inférieure à 5 heures) : 29 €

Pour le PERCO[3] et le PER COL[4], l'abondement maximum déductible par an et par salarié ne peut excéder :

- 300% des versements du bénéficiaire plafonné à **16% du PASS, soit 7 536 €**
- 3 000 € (ou 6 000 € sous conditions[2]) pour le **versement d'amorçage et/ou les versements périodiques** de l'entreprise, pris en compte pour le respect du plafond de 16% du PASS.

❑ Les plafonds individuels de la participation et de l'intéressement

- Plafond individuel d'attribution de l'Intéressement : **75% du PASS, soit 35 325 €**
- Plafond individuel d'attribution de la Participation : **75% du PASS, soit 35 325 €**

1- PEE : Plan Epargne Entreprise, **PEI:** Plan Epargne Interentreprises ou **PEG :** Plan Epargne Groupe
2- Ce montant est porté à 6 000 € par bénéficiaire et par an pour les employeurs mettant en œuvre, à la date du versement unilatéral, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement, un dispositif d'intéressement lorsqu'ils sont soumis à l'obligation de mise en place de la participation, ou un dispositif d'intéressement ou de participation, lorsqu'ils ne sont pas soumis à cette obligation.
3- PERCO : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif , ou **PERCO-I** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Interentreprises ou **PERCO-G** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Groupe
4- PER COL : PER d'entreprise Collectif / PER COL-I : PER d'entreprise Collectif Interentreprises / PER COL-G : PER d'entreprise Collectif de Groupe

3. Les passerelles temps vers le PERCO et le PER COL : CET & Jours de repos non pris

Traitement des jours transférables dans le PERCO[1] ou le PER COL[2]

COMPTE ÉPARGNE TEMPS	
Droits inscrits à un CET NON ISSUS d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur	**Droits inscrits à un CET ISSUS d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur**
Ces sommes bénéficient dans la limite de 10 jours par an[3] : ▪ **Pour le salarié** - exonération d'impôt sur le revenu, - exonération de cotisations salariales de Sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales). La CSG / CRDS et la cotisation d'accident du travail restent dues. ▪ **Pour l'entreprise** - exonération de certaines cotisations patronales de Sécurité sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales)[4] - exonération du forfait social (ces sommes n'étant pas exclues de l'assiette des cotisations sociales, elles ne sont pas assujetties au forfait social).	Ces sommes sont assimilées à un **abondement de l'employeur dans le PERCO[1]/PER COL[2]** et bénéficient ainsi, dans la limite de 16% du PASS, des mêmes avantages sociaux et fiscaux que l'abondement : ▪ **Pour le salarié** - exonération d'impôt sur le revenu, - exonération de cotisations salariales de Sécurité sociale (hors CSG/CRDS) ▪ **Pour l'entreprise** - déductibilité du bénéfice net imposable de l'entreprise, - exonération de charges patronales (hors forfait social pour les entreprises de plus de 50 salariés) et de taxes et participations sur les salaires (à l'exception de la taxe sur les salaires).

Jours de repos non pris

Le salarié dont l'entreprise ne dispose pas de **CET peut transférer dans son PERCO[1]/PER COL[2] jusqu'à 10 jours de repos non pris par an** à compter du 25ème jour ouvrable de congés payés, dans les mêmes conditions que le transfert des droits inscrits à un **CET NON ISSUS** d'un abondement de l'employeur.

1- PERCO : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif , ou **PERCO-I** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Interentreprises ou **PERCO-G** : Plan d'Epargne Pour la Retraite Collectif Groupe
2- PER COL : PER d'entreprise Collectif / PER COL-I : PER d'entreprise Collectif Interentreprises / PER COL-G : PER d'entreprise Collectif de Groupe
3- A l'exclusion des sommes correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.
4- La cotisation d'accident du travail, les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage, la contribution solidarité autonomie, au versement de transport, au Fnal, au dialogue social et effort de construction restent dues par l'employeur.

CRÉDIT AGRICOLE TITRES
Amundi Investment Solutions

4. Les attributions gratuites d’actions (1/2)

L’Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu le 10 février 2023 entre les organisations syndicales et patronales (entré en vigueur le 29 novembre 2023 « Loi Prime de Partage de la Valeur ») a pour objectif de favoriser le partage de la valeur, et notamment les dispositifs d’Épargne Salariale au sein de toutes les entreprises.

Dans ce cadre, le régime **d’attribution gratuite d’actions est assoupli en vue de développer l’actionnariat salarié**. Le régime des options de souscription ou d’achat d’actions demeure inchangé.

❑ Rehaussement des plafonds globaux d’Attribution Gratuite d’Actions (AGA)

De façon générale, les plafonds d’attribution des actions gratuites sont portés :

- de **10 % à 15 %** du capital social ;
- de **15 % à 20 %** dans les PME en cas d’attribution à certaines catégories de personnel salarié ;

S’agissant des plans « démocratiques » :

- **30 % du capital social**, lorsque l’attribution gratuite d’actions bénéficie à des membres du personnel salarié de la société **représentant au moins 25 % du total des salaires bruts** pris en compte pour la détermination de l’assiette des cotisations définie à l’article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, et versés lors du dernier exercice social, et bénéficie à **au moins 50 % du personnel salarié** (contre l’ensemble du personnel salarié auparavant) ;
- **30 % à 40 %** lorsque cette attribution bénéficie à l’ensemble du personnel salarié de la société.
- l’écart entre le nombre d’actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport de un à cinq (inchangé).

En cas d’attribution gratuite d’actions **aux mandataires sociaux**, les rémunérations brutes et le nombre de mandataires sociaux de la société émettrice sont pris en compte pour la détermination des seuils relatifs au total des salaires bruts et à l’effectif salarié.

Rechargement du plafond individuel de 10% d’attribution d’actions gratuites par bénéficiaire

Pour rappel, **un salarié ou un mandataire social détenant plus de 10% du capital social** ne peut pas bénéficier d’actions gratuites. En outre, l’attribution d’actions gratuites ne doit pas amener un salarié ou un mandataire social à détenir plus de 10% du capital social.

Il est dorénavant prévu que ne sont pris en compte dans ce pourcentage que les titres de la société détenus directement depuis moins de sept ans.

CRÉDIT AGRICOLE TITRES
Amundi Investment Solutions

4. Les attributions gratuites d'actions (2/2)

❑ Charges liées à l'attribution d'actions gratuites

Impôt sur les sociétés	Cotisations sociales sur le gain d'acquisition	Contribution patronale assise sur la valeur des actions gratuites
S'agissant d'une émission de titres : Une déduction extracomptable égale à la différence entre la valeur des nouveaux titres émis à la date de l'augmentation de capital et leur prix de souscription par les salariés est permise dans les conditions suivantes : ✓ L'attribution bénéficie à l'ensemble des salariés. ✓ Les actions sont attribuées soit de manière uniforme, soit proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou aux salaires, soit par une combinaison de ces différents critères. **S'agissant d'un rachat de titres :** les moins-values de rachat exposées lors de l'augmentation de capital sont déductibles (c'est-à-dire la différence entre le prix de souscription des actions par les salariés et leur valeur de rachat). En outre, dans tous les cas, les frais auxquels s'expose l'entreprise sont déductibles.	L'avantage[1] tiré de l'attribution des actions est **exonéré de cotisations de Sécurité sociale**, sous réserve que l'employeur notifie à son organisme de recouvrement (URSSAF) l'identité des salariés et mandataires sociaux auxquels des actions gratuites ont été attribuées au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux, au cours de l'année civile précédente.	▪ **Contribution patronale au taux de 30% % pour les actions attribuées à compter du 1er mars 2025**. Exonération de la cotisation patronale en cas d'attribution d'actions gratuites dans les petites et moyennes entreprises qui n'ont jamais versé de dividende. **Rappel :** depuis 2021, exonération de la cotisation patronale en cas d'attribution d'actions gratuites autorisées par une décision d'assemblée générale extraordinaire à compter du 1er janvier 2021 dans les entreprises de 250 à 5 000 salariés ayant un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 Md€ (ou un total de bilan inférieur à 2 Md€) et n'ayant procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création.

[1]Le gain résultant des actions gratuites dont l'attribution est autorisée par une décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire prise depuis le 31 décembre 2016 est soumis à la CSG/CRDS de 9,7% uniquement sur la fraction qui excède 300 000 euros. En dessous de ce seuil, le gain est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux global de 17,2%.

CRÉDIT AGRICOLE TITRES
Amundi Investment Solutions

Avertissement

Ce document et les informations qu'il contient ne constituent pas la base d'un contrat ou d'un engagement, d'un conseil ou d'une préconisation de quelque nature que ce soit ; il est fourni à titre d'information exclusivement, à partir de sources qu'Amundi Asset Management considère comme étant fiables. Les informations contenues dans ce document sont donc purement indicatives et sont susceptibles d'être modifiées à tout moment et sans préavis par voies jurisprudentielles, législatives, et/ou réglementaires, ou encore à l'initiative d'Amundi Asset management.

Par conséquent, ces informations ne sauraient engager la responsabilité de son rédacteur, en tout état de cause, ce document ne saurait vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables au regard de votre situation.

Amundi Asset Management n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation de toute information contenue dans ce document. Amundi Asset Management ne peut en aucun cas être tenue responsable pour toute décision prise sur la base des informations contenues dans ce document.

Dans l'hypothèse ou des informations contenues dans ce document traiteraient de supports de placements financiers, et notamment de Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE), il est rappelé qu'il appartient à toute personne intéressée par un ou des FCPE ou tout autre placement financier de s'assurer, préalablement à toute souscription, de la compatibilité de cette souscription avec les lois dont elle relève ainsi que des conséquences fiscales d'un tel investissement et de prendre connaissance des documents réglementaires en vigueur pour le ou les FCPE ou tout autre placement financier. Les Documents d'Informations Clés (DIC) de chaque FCPE, visés par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), sont disponibles gratuitement sur simple demande au siège social de la société de gestion.

Ce document est exclusivement fourni à titre d'information et il ne constitue en aucun cas une recommandation, une sollicitation ou une offre, un conseil ou une invitation d'achat ou de vente de parts ou d'actions de FCPE ou de tout autre placement financier, et ne doit en aucun cas être interprété comme tel. Ce document et son contenu ne s'adressent pas aux « U.S. Persons ».

Investir implique des risques : les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures et ne préjugent pas de ces dernières. Les valeurs des parts sont soumises aux fluctuations du marché, les investissements réalisés peuvent donc varier tant à la baisse qu'à la hausse. Par conséquent, les souscripteurs peuvent perdre tout ou partie de leur capital initialement investi.

Les informations contenues dans ce document ne doivent être ni copiées, ni reproduites, ni modifiées, ni traduites, ni distribuées sans l'accord écrit préalable d'Amundi Asset Management, à aucune personne tierce ou dans aucun pays où cette distribution ou cette utilisation serait contraire aux dispositions légales et réglementaires.

Document mis à jour en avril 2025

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management Société par actions Simplifiée -SAS au capital de 1 143 615 555 euros, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036, Siège social : 91 - 93 boulevard Pasteur -75015 Paris –France. Adresse postale : 90, boulevard Pasteur -CS21564 -75730 Paris Cedex 15 –France. Tél. +33 (0)1 76 33 30 30 - Siren : 437 574 452 RCS Paris -Siret : 43757445200029 -Code APE : 6630 Z – Identification TVA : FR58437574452