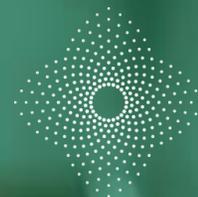


# L'épargne salariale



**RIVOLI** | Wealth  
Management

Rivoli W-M Courtier grossiste sous le numéro ORIAS 20003601 ET CIF ANACOFI E009421

# Sommaire

- L'épargne salariale, qu'est-ce que c'est ?
- Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?
- 2 plans - 6 sources de versement
- Le PEE
- Le PERCOL
- Les cas de déblocage anticipé
- **Les avantages fiscaux et sociaux**  
pour un dirigeant salarié et TNS
- **Les plafonds en 2025**
- L'intéressement
- La participation
- La prime de partage de la valeur
- Une offre financière innovante et accessible
- Une offre financière prenant en compte les critères ESG
- Nos 3 profils de gestion pilotée pour le PERCOL
- 5 raisons de choisir Rivoli



# L'épargne salariale, qu'est-ce que c'est ?



Un moyen d'épargne financé par l'entreprise



pour les salariés et le chef d'entreprise

quel que soit son statut social (TNS, salarié) et son conjoint collaborateur ou associé



via des primes distribuées à tous les collaborateurs

selon des critères paramétrables



avec des avantages fiscaux et sociaux

**PEE**

épargne à 5 ans

Plafond d'abondement

**3 768 €**

soit 8% du PASS

**PERCOL**

épargne à la retraite

Plafond d'abondement

**7 536 €**

soit 16% du PASS



# Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?

## LE DIRIGEANT SALARIÉ OU TNS

dans les entreprises  
de 1 à 249 salariés

## LE CONJOINT COLLABORATEUR OU ASSOCIÉ DU DIRIGEANT

dans les entreprises  
de 1 à 249 salariés

## TOUS LES SALARIÉS

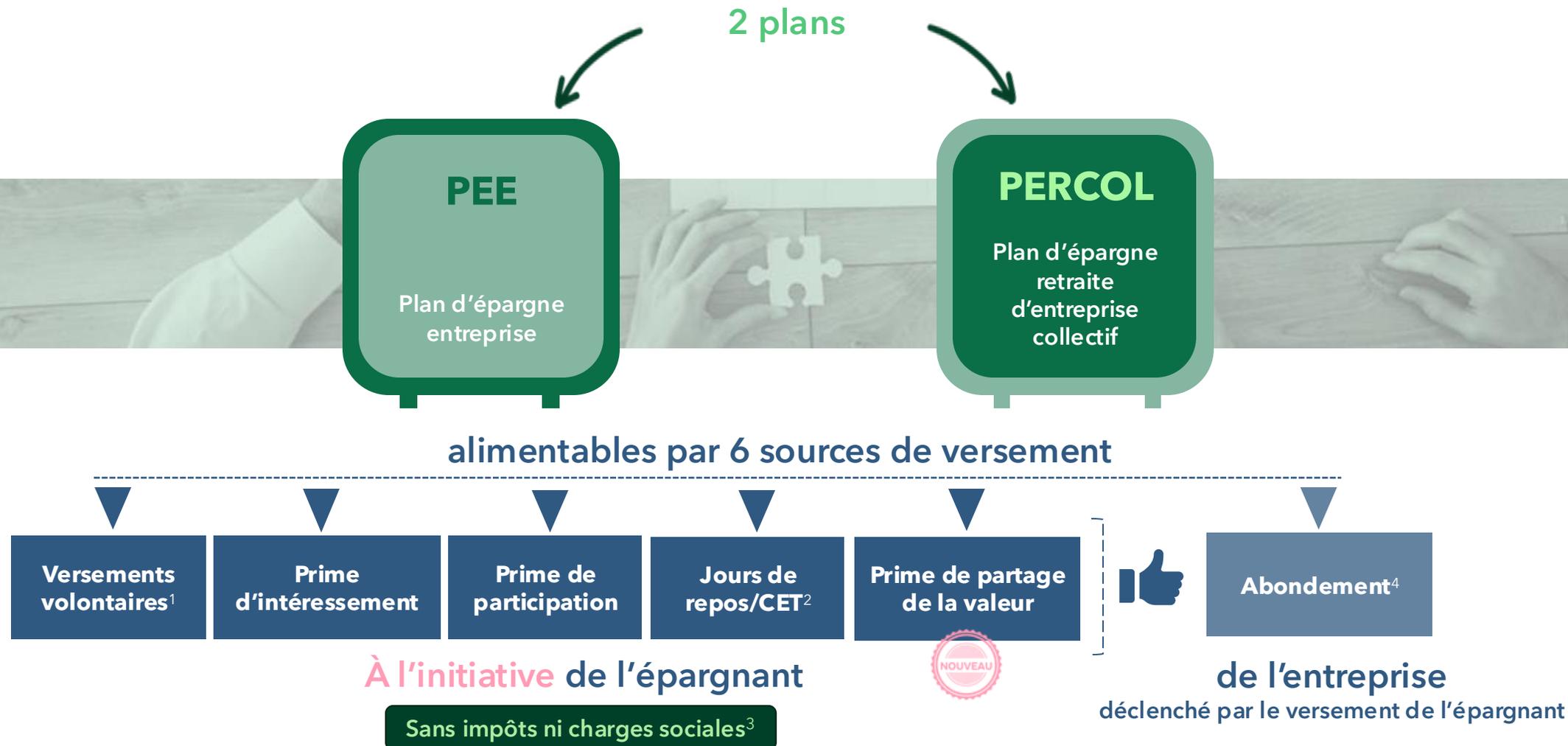
quel que soit le type de contrat  
de travail ou la durée du temps  
de travail

On entend par conjoint  
le conjoint marié ou pacsé

- Une ancienneté peut être requise mais ne peut excéder 3 mois
- Le conjoint salarié (sans mandat social) est éligible au même titre que les autres salariés



# 2 plans - 6 sources de versement



<sup>1</sup> Versements volontaires limités à 25% de la rémunération brute annuelle sur le PEE.

<sup>2</sup> Soumis à l'impôt sur le revenu si jours placés dans un PEE. Exonérés de charges sociales et d'impôts (hors CSG/CRDS, accident de travail, contribution solidarité autonomie, versement transport et le FNAL), si placés dans le PERCOL et dans la limite de 10 jours.

<sup>3</sup> Hors CSG/CRDS pour l'épargnant (hors forfait social, le cas échéant, pour l'entreprise). Pour la prime de partage de la valeur, pas de CSG/CRDS pour les salariés percevant moins de trois SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite des plafonds d'exonération (cf slide 14 « La prime de partage de la valeur»). Hors prélèvements sociaux sur les plus-values.

<sup>4</sup> Sans impôt sur le revenu, ni charges sociales (hors forfait social le cas échéant pour l'entreprise et CSG/CRDS pour l'épargnant). Hors prélèvements sociaux sur les plus-values.



# Le PEE : Plan d'épargne entreprise à 5 ans

Épargne disponible après 5 ans avec 13 cas de déblocage anticipé

## D'OÙ VIENT L'ARGENT ?

VERSEMENTS VOLONTAIRES<sup>1</sup>

PARTICIPATION

INTÉRESSEMENT

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR



ABONDEMENT

limité à **300%** des versements et à **8% du PASS** soit **3 768 €** en 2025

## DES AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

### AVANTAGES ENTREPRISE

Déductibles du résultat  
Exonérés de charges sociales<sup>2</sup>



### AVANTAGES SALARIÉS

Pas d'impôts  
Pas de charges sociales<sup>3</sup>

## OÙ VA L'ARGENT ?

### PEE

Plan d'épargne entreprise

Les sommes sont investies dans des placements au choix de l'épargnant parmi une gamme de fonds du plus prudent au plus risqué

## QUELS CHOIX POUR LE SALARIÉ APRÈS 5 ANS ?

Laisser fructifier son épargne

au choix

Récupérer son épargne<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Versements volontaires limités à 25% de la rémunération brute annuelle sur le PEE. À noter : ils ne sont pas déductibles du revenu imposable de l'épargnant.

<sup>2</sup> Les primes versées au titre de l'intéressement, de la participation, de l'abondement et de la PPV sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise, exonérées de charges sociales et de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés (jusqu'à 249 salariés pour l'intéressement et la PPV).

<sup>3</sup> Mais soumis à la CSG/CRDS (prélèvement = 9,7% au 1<sup>er</sup> janvier 2025), sauf pour la PPV : pas de CSG/CRDS pour les salariés percevant moins de 3 SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés.

<sup>4</sup> Sortie en capital sans impôts sauf prélèvements sociaux sur la plus-value (prélèvement = 17,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2025).



# Le PERCOL : Plan d'épargne retraite collectif

Épargne disponible à la retraite sous forme de rente ou de capital avec 6 cas de déblocage anticipé



## D'OÙ VIENT L'ARGENT ?

VERSEMENTS VOLONTAIRES déductibles ou non<sup>1</sup>

PARTICIPATION

INTÉRESSEMENT

JOURS CET ou JOURS DE REPOS NON PRIS<sup>2</sup>

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR



## ABONDEMENT

limité à **300%** des versements et à **16%** du PASS soit **7 536 €** en 2025

## DES AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

**AVANTAGES ENTREPRISE**  
Déductibles du résultat<sup>3</sup>  
Exonérés de charges sociales<sup>4</sup>



**AVANTAGES SALARIÉS**  
Pas d'impôts  
pas de charges sociales<sup>5</sup>

## OÙ VA L'ARGENT ?

### PERCOL Plan d'épargne retraite collectif

Les sommes sont investies par défaut en gestion pilotée. L'épargnant peut également sélectionner librement ses supports de placement



## QUELS CHOIX POUR LE SALARIÉ À LA RETRAITE ?

Laisser fructifier son épargne

au choix

Récupérer son épargne<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Les versements volontaires peuvent être déductibles ou non des revenus imposables dans la limite du plafond épargne retraite figurant sur l'avis d'imposition.

<sup>2</sup> Dans la limite de 10 jours maximum par an.

<sup>3</sup> Les primes versées au titre de l'intéressement, de la participation, de l'abondement et de la PPV sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise, exonérées de charges sociales et de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés (jusqu'à 249 salariés pour l'intéressement et la PPV).

<sup>4</sup> Les jours de repos sont exonérés uniquement des charges de sécurité sociale. Pour la PPV, pas de CSG/CRDS pour les salariés percevant moins de trois SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés. Hors prélèvements sociaux sur les plus-values.

<sup>5</sup> Mais soumis à la CSG/CRDS (prélèvement = 9,7% au 1<sup>er</sup> janvier 2025), sauf pour la PPV : pas de CSG/CRDS pour les salariés percevant moins de 3 SMIC dans les entreprises de moins de 50 salariés.

<sup>6</sup> Sortie en Rente ou Capital.

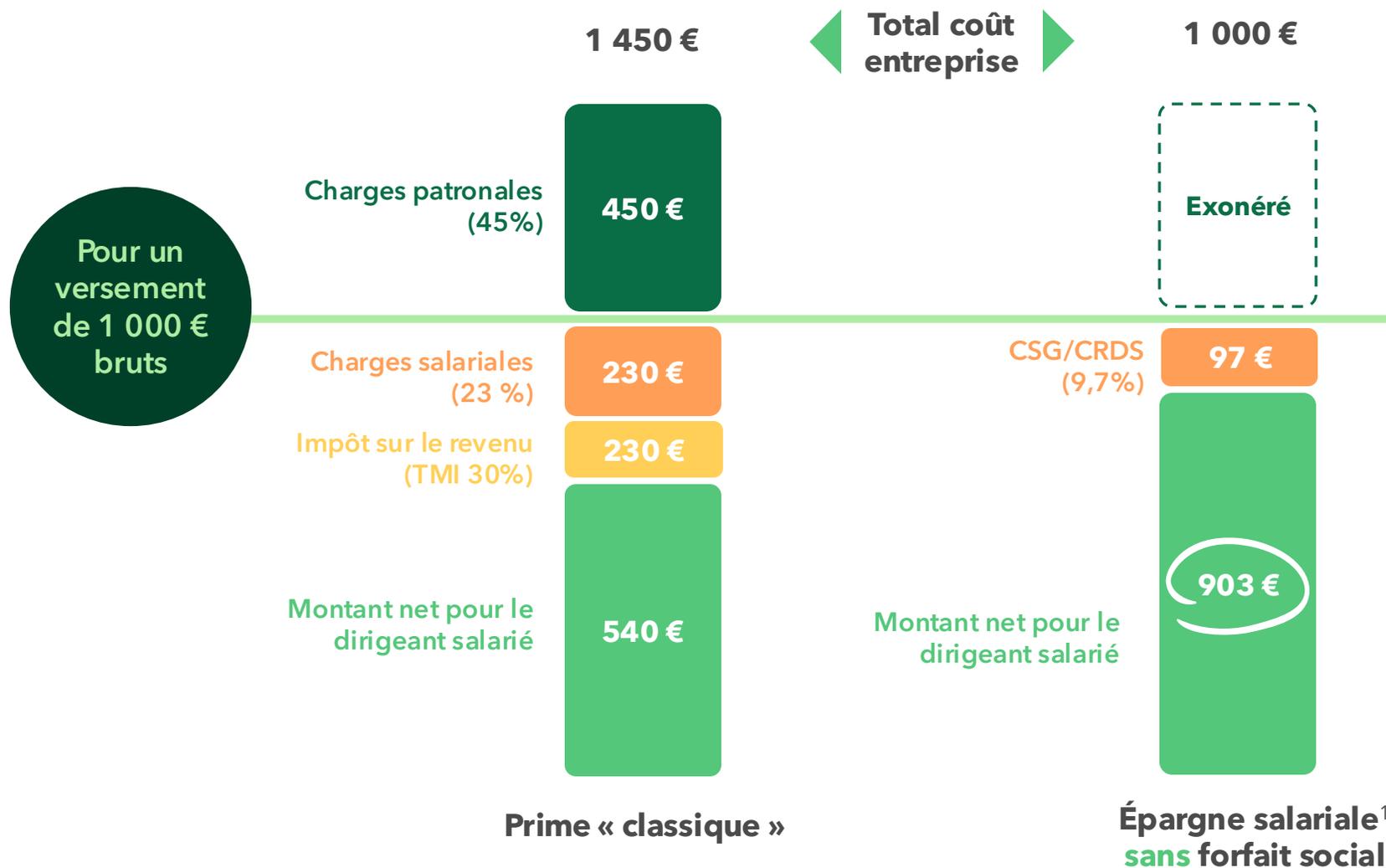


# Les cas de déblocage anticipé

	PEE	PERCOL
<b>MARIAGE</b> ou conclusion d'un PACS	OUI	NON
<b>NAISSANCE</b> ou adoption du 3e enfant et des suivants	OUI	NON
<b>DIVORCE</b> ou séparation ou dissolution d'un PACS de l'intéressé si un jugement prévoit la garde d'au moins un enfant	OUI	NON
<b>VIOLENCES CONJUGALES</b>	OUI	NON
<b>FINANCEMENT DES DÉPENSES ENGAGÉES EN TANT QUE PROCHE AIDANT</b> 	OUI	NON
<b>INVALIDITÉ</b> du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS	OUI	OUI
<b>DÉCÈS</b> du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS	OUI	OUI
<b>ACQUISITION DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE</b> ou construction	OUI	OUI
<b>AGRANDISSEMENT DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE</b>		NON
<b>REMISE EN ÉTAT DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE</b> à la suite d'une catastrophe naturelle		NON
<b>RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE</b> de la résidence occupée à titre principal 		NON
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	OUI	NON
<b>CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE</b> par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS	OUI	NON
<b>SITUATION DE SURENDETTEMENT</b> du bénéficiaire	OUI	OUI
<b>FIN DES DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE</b> du bénéficiaire	NON	OUI
<b>CESSATION D'ACTIVITÉ NON SALARIÉE</b> du bénéficiaire à la suite d'une liquidation judiciaire	NON	OUI
<b>ACQUISITION D'UN VÉHICULE "PROPRE"</b> (qui utilise l'électricité et/ou l'hydrogène) 	OUI	NON



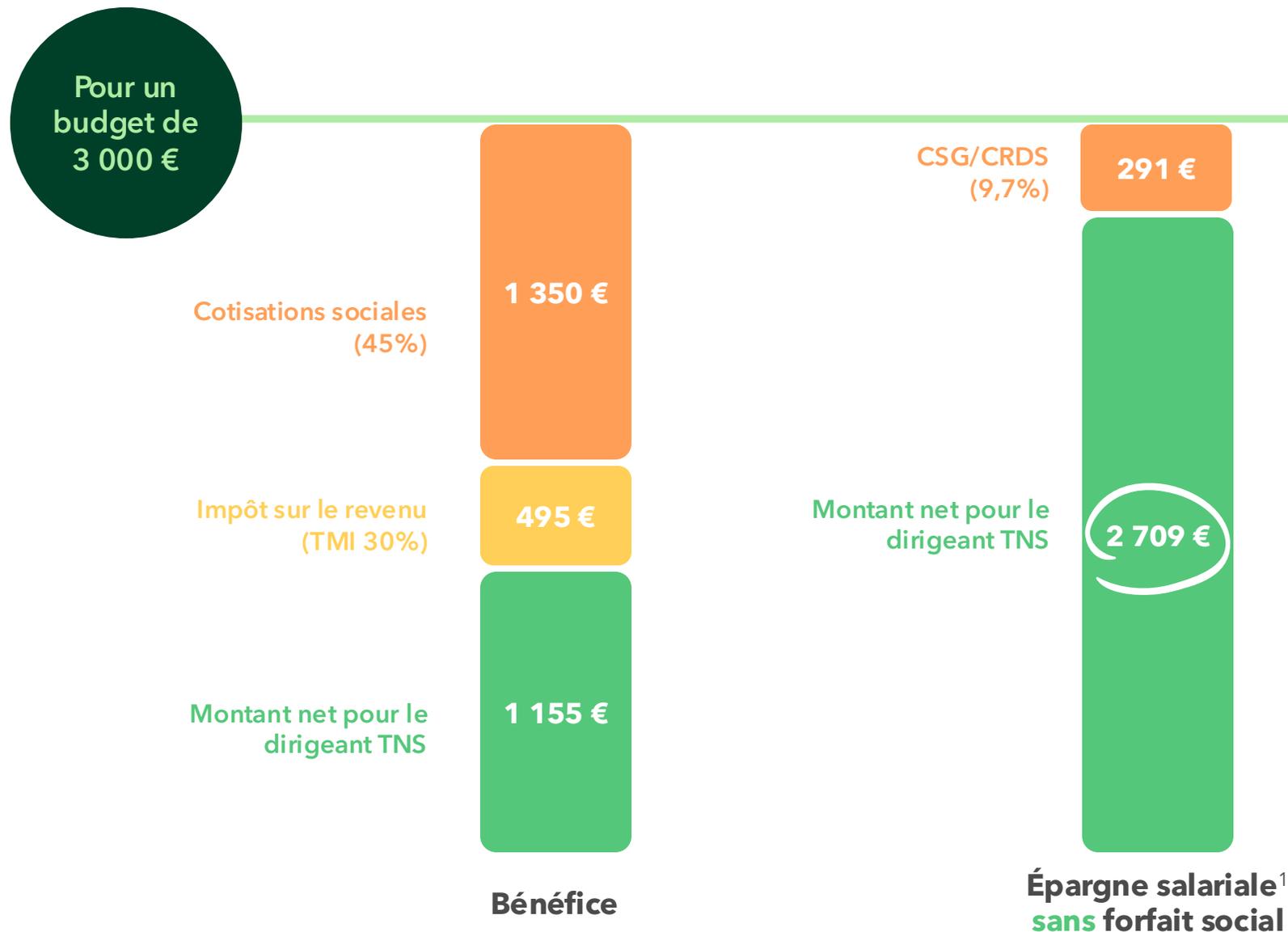
# Les avantages fiscaux et sociaux pour un dirigeant salarié



Ces montants sont des estimations données à titre pédagogique sur une entreprise de **moins de 50 salariés**.

<sup>1</sup> Les primes versées au titre de l'intéressement, de la participation et l'abondement sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise, exonérées de charges sociales et de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés (jusqu'à 249 salariés pour l'intéressement et la PPV).  
Concernant la PPV, voir slide 14 « La prime de partage de la valeur »  
Pour pouvoir bénéficier de la PPV, le dirigeant mandataire social doit être salarié de l'entreprise et donc être titulaire d'un contrat de travail.

# Les avantages fiscaux et sociaux pour un dirigeant TNS



Ces montants sont des estimations données à titre pédagogique sur une entreprise de **moins de 50 salariés**.

<sup>1</sup> Prime d'intéressement, prime de participation ou abondement placés dans un plan d'épargne salariale. Pour pouvoir bénéficier de la Prime de Partage de la Valeur, le dirigeant mandataire social doit être salarié de l'entreprise et donc être titulaire d'un contrat de travail. Le dirigeant TNS n'est donc jamais éligible à la PPV.

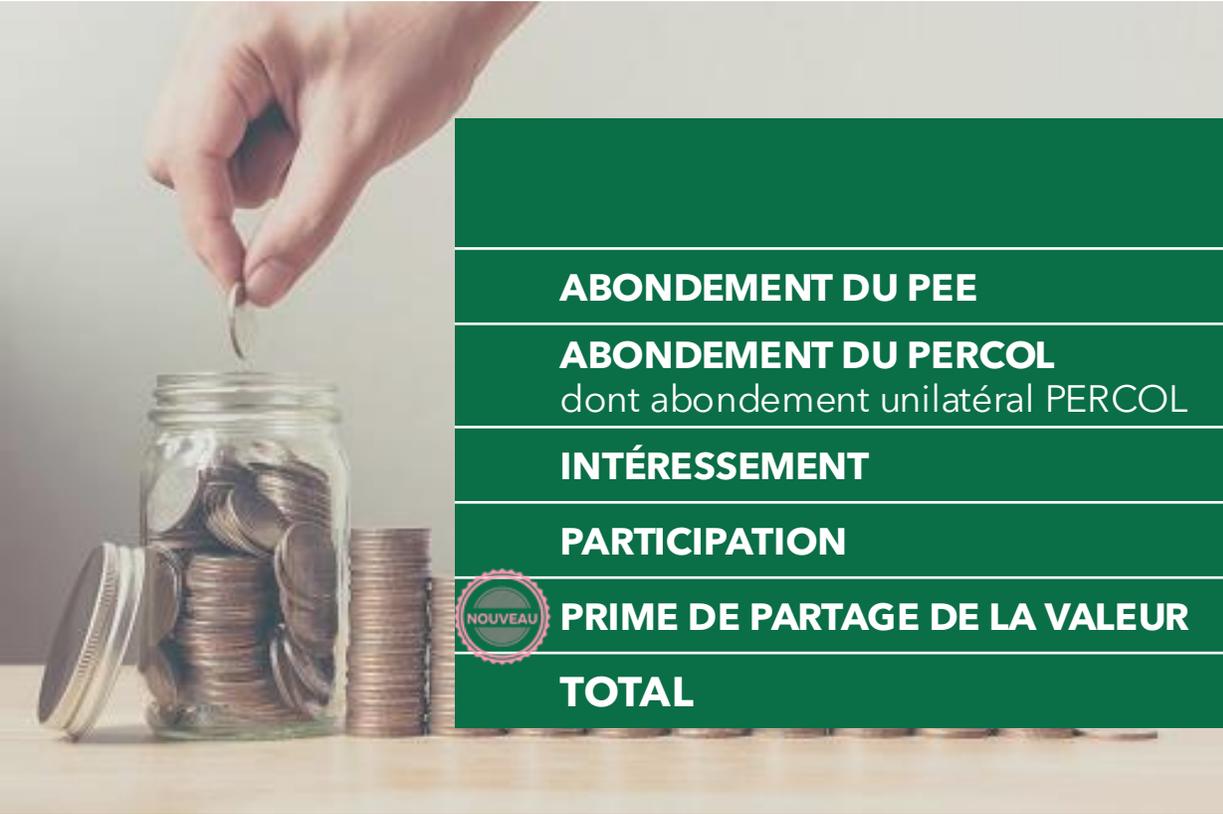


# Avantages fiscaux et sociaux : Les plafonds en 2025

Augmentation de l'abondement unilatéral dans le PERCOL : 3 000 € ou 6 000 € en cas d'accord d'intéressement ou de participation volontaire.

**PASS 2025 = 47 100 €**

(Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)



	% du PASS	Montants correspondants 2025
<b>ABONDEMENT DU PEE</b>	8 %	3 768 €
<b>ABONDEMENT DU PERCOL</b> dont abondement unilatéral PERCOL	16 %	7 536 € 3 000 € ou 6 000 €* 
<b>INTÉRESSEMENT</b>	75 %	35 325 €
<b>PARTICIPATION</b>	75 %	35 325 €
 <b>PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR</b>	-	3 000 € ou 6 000 €* 
<b>TOTAL</b>	<b>174 %</b>	<b>81 954 €</b>

\* 6 000 € si l'employeur a mis en œuvre ou conclu à la date du versement de l'abondement unilatéral ou de la prime de partage de la valeur (PPV), ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de cet abondement ou de cette PPV :

- un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation
- un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.



# L'intéressement : Motivez vos salariés !

Versement d'une prime par l'entreprise au dirigeant et aux salariés en fonction de l'amélioration des résultats et/ou de la performance de leur entreprise.



**Outil de motivation et de rentabilité** des salariés les associant à l'atteinte de certains objectifs.



**Outil de fidélisation** avec **l'abondement** sur intéressement  
300 % maximum limité à :  
8 % du PASS (PEE)  
et 16 % du PASS (PERCOL)

**Le chef d'entreprise garde la maîtrise du budget alloué : il détermine l'enveloppe globale, les critères de déclenchement et les modalités de répartition.**

<b>BUDGÉTER</b>	Combien verser au maximum ?	Le chef d'entreprise décide de l'enveloppe qui ne peut dépasser 20 % de la masse salariale annuelle brute.
<b>OBJECTIVER</b>	Quels critères définir ?	Généralement l'atteinte d'un certain niveau de résultat ou bien l'augmentation du chiffre d'affaires, la réduction des frais... (à définir en fonction de l'activité de l'entreprise)
<b>RÉPARTIR</b>	Quelle est la clé de répartition ?	En proportion des salaires ou selon temps de présence ou uniforme.
<b>DISTRIBUER</b>	Comment utiliser la prime ?	La prime, limitée à 75 % du PASS par bénéficiaire, est à verser avant le 1 <sup>er</sup> jour du 6 <sup>e</sup> mois qui suit la clôture comptable.
<b>DÉFISCALISER</b>	Combien placer dans le PEE et/ou le PERCOL ?	Chaque bénéficiaire choisit entre : <ul style="list-style-type: none"><li>• investir sa prime dans le PEE/PERCOL et être exonéré d'impôts</li><li>• percevoir sa prime et donc être imposable</li></ul>



# La participation : Partagez les profits !

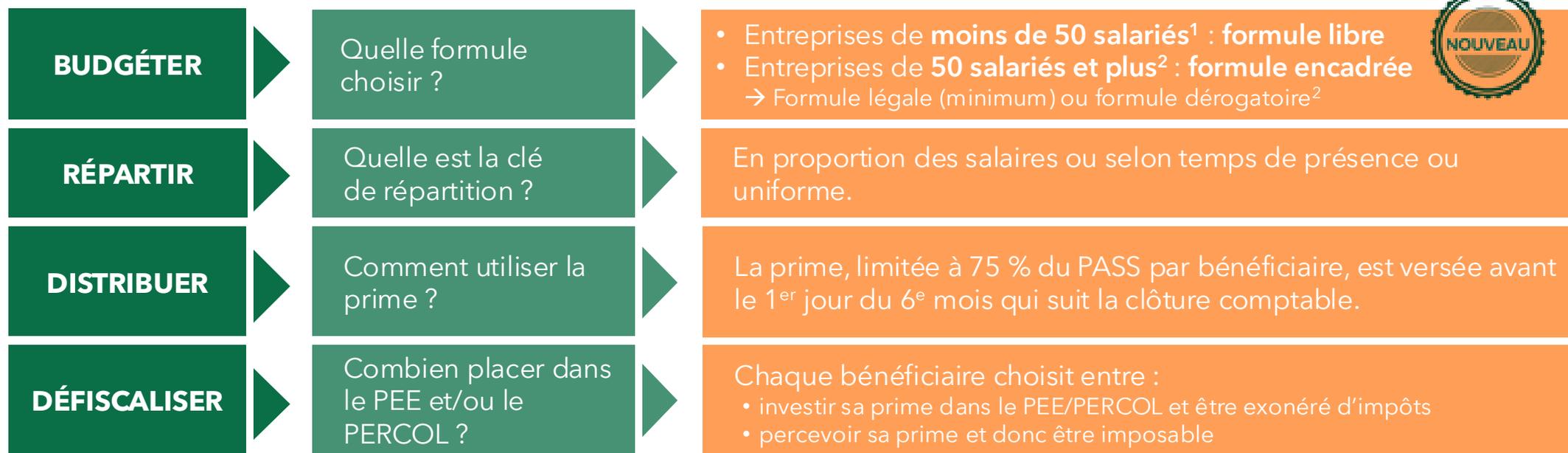
Distribution d'une partie du bénéfice annuel de l'entreprise au chef d'entreprise et aux salariés.



**Le chef d'entreprise choisit la formule de participation qu'il souhaite appliquer et détermine les modalités de répartition.**



Pour fidéliser les salariés, la participation peut être abondée !  
**300 %** maximum limité à :  
8 % du PASS (PEE)  
et 16 % du PASS (PERCOL)



<sup>1</sup> Les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à la participation obligatoire, ont la possibilité d'utiliser une formule inférieure à la formule légale en négociant leur propre accord d'entreprise. Exemples : % du bénéfice comptable ou fiscal, ou % du résultat courant avant impôts, ou % du résultat d'exploitation.

<sup>2</sup> Les entreprises assujetties à la participation obligatoire doivent verser une participation au minimum égal à la formule légale. Elles peuvent décider de verser plus en choisissant une formule dérogatoire.

Dans tous les cas, la participation ne peut être supérieure aux plafonds légaux : 1/2 Bénéfice (Fiscal ou Comptable) ou encore Bénéfice (Fiscal ou Comptable) - 5% des Capitaux Propres.



# La prime de partage de la valeur (PPV)

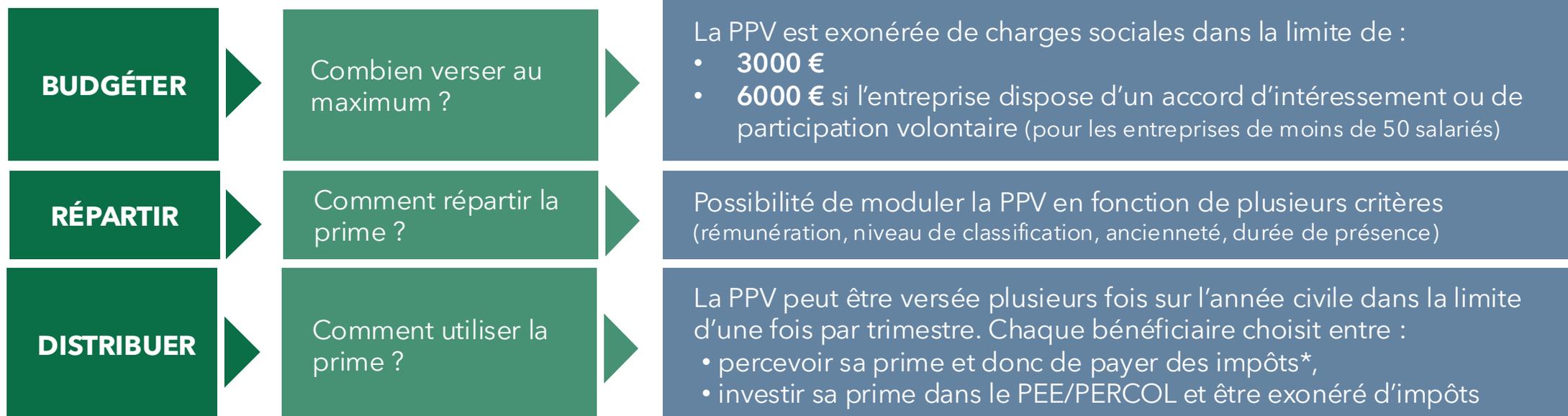
Versement d'une prime aux salariés par décision de l'employeur ou par accord d'entreprise, dans la limite des plafonds d'exonération.



**Régime réservé aux salariés**  
(les dirigeants et mandataires sociaux sans contrat de travail sont exclus du dispositif)



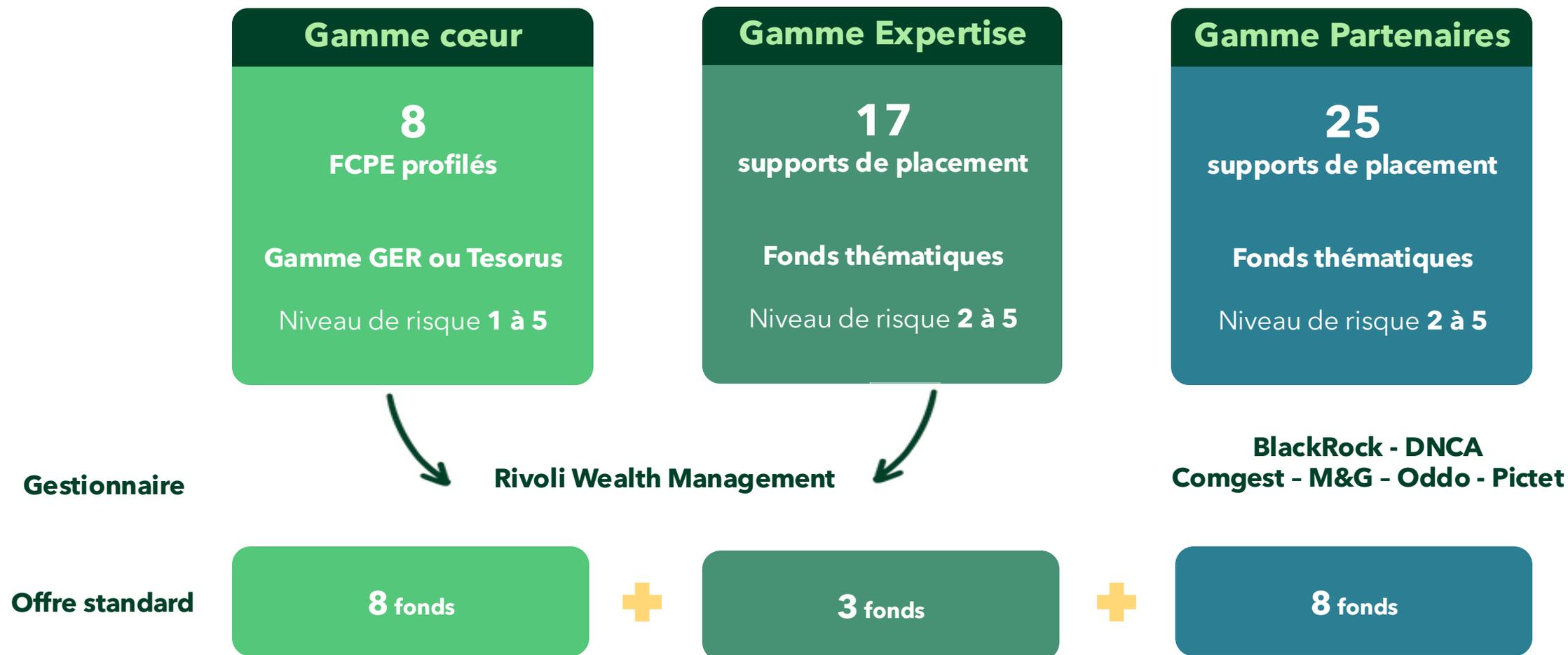
**La PPV peut être abondée !**  
**300 %** maximum limité à :  
**8 %** du PASS (PEE)  
et **16 %** du PASS (PERCOL)



\* Sauf pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC et faisant partie d'une entreprise de moins de 50 salariés. La PPV perçue est exonérée de cotisations sociales, dont la CSG/CRDS, et d'impôt sur le revenu jusqu'au 31/12/2026. Au-delà de ces seuils, la CSG/CRDS s'applique (au 1<sup>er</sup> janvier 2025 prélèvement = 9,7%. À noter que pour les rémunérations inférieures à 4 PASS, la CSG/CRDS s'applique sur 98,25% du montant de la PPV).



# Une offre financière innovante et accessible



# Une offre financière prenant en compte les critères ESG

- La plupart des fonds proposés dans notre offre sont classés en articles 8 ou 9 selon le règlement SFDR.
- Plusieurs fonds conservent le nouveau label ISR.



## Nouveau label ISR

(Investissement socialement responsable)

- Entrée en vigueur de la nouvelle version (v3) du label ISR au **1<sup>er</sup> janvier 2025**.
- Une version qui renforce les exigences en matière de lutte contre le changement climatique.

Pour en savoir plus : Label ISR - Pour des placements durables et responsables ([llabelisr.fr](http://llabelisr.fr))

## Règlement SFDR

Le règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) est une réglementation européenne visant à rendre les informations sur la durabilité des produits financiers plus transparentes et comparables. Il impose aux sociétés de gestion de classer leurs fonds en fonction de leurs caractéristiques de durabilité, notamment en utilisant les articles 8 et 9.

### Niveau de durabilité

++



**SFDR 9**

Produits ayant **pour objectif l'investissement durable**. Par exemple, un fonds thématique qui est investi dans des entreprises contribuant positivement à des objectifs de développement durable.

**SFDR 8**

#### Produits promouvant des caractéristiques environnementales et/ou sociales

Cette catégorie est large et peut correspondre à un produit qui a pour objectif, par exemple, l'amélioration d'une note ESG\*, d'un indicateur d'empreinte carbone ou encore de création d'emploi.

**SFDR 6**

**Tous les autres produits.** Ils n'ont pas d'objectif d'investissement durable et ne déclarent pas prendre en compte les critères ESG\*.

\* ESG : Environnemental, Sociétal, Gouvernance



# Nos 3 profils de gestion pilotée pour le PERCOL

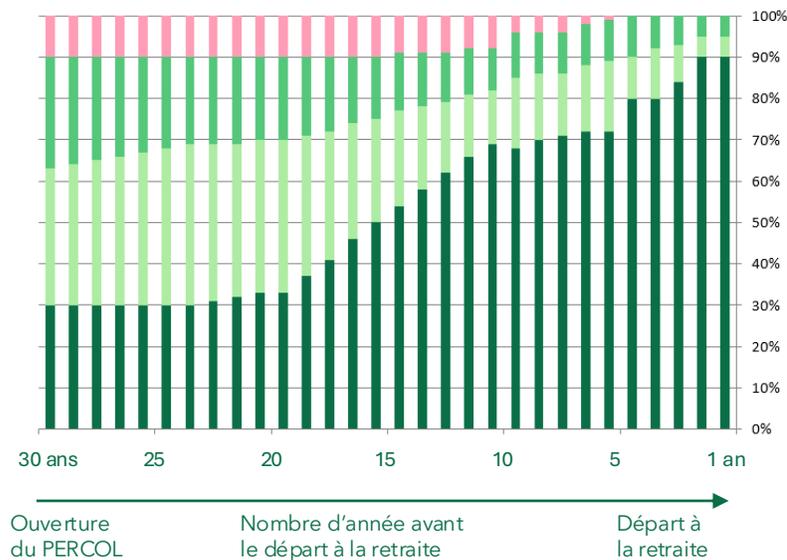
La gestion pilotée permet aux épargnants d'automatiser la répartition de leur épargne en fonction du nombre d'années restant avant la retraite.

3 profils de gestion pilotée (au choix de l'épargnant)

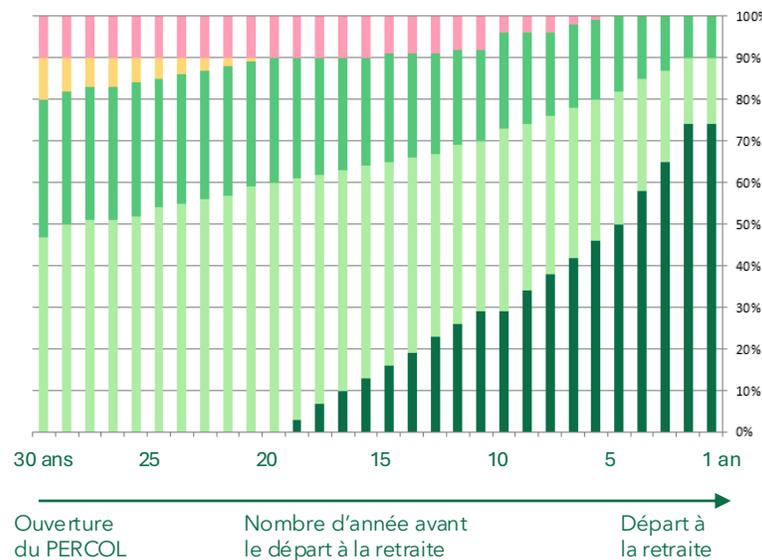
- Aucun arbitrage n'est nécessaire.
- Tout se fait automatiquement une fois par mois pour ajuster les proportions de chaque fonds selon l'âge de l'épargnant.

- PME-ETI SRI < ou = 5
- Dynamique SRI < ou = 4
- Dynamique SRI < ou = 4
- Équilibré SRI < ou = 3
- Prudent SRI < ou = 2

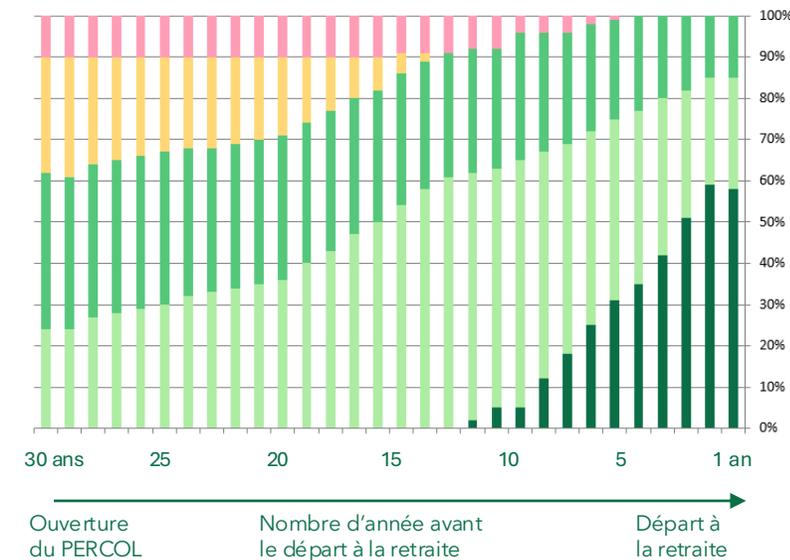
**Prudent**  
Horizon Retraite



**Équilibré**  
Horizon Retraite



**Dynamique**  
Horizon Retraite



# Rivoli Épargne Salariale : Chiffres clés et récompenses

Rivoli Épargne Salariale, c'est :

Chiffres à fin 2024



Une qualité récompensée

SFDR 9

SFDR 8

**Un large choix de supports de placement**  
classés en articles 8 ou 9  
selon le règlement SFDR  
dont certains labellisés ISR  
(Investissement Socialement  
Responsable)



**Une gestion administrative certifiée ISO 9001**  
Gage d'un traitement sûr et  
rapide de toutes les  
opérations



**Une offre primée**  
récompensant notamment  
les frais de tenue de  
comptes réduits, la variété  
des supports de placement  
et les opérations réalisables  
en ligne



**RIVOLI** | Wealth  
Management

# 5 raisons de choisir Rivoli Épargne Salariale



## Un partenariat à taille humaine

bénéficiant de la solidité et de la fiabilité d'un grand Groupe

## Proximité, réactivité et expertise

Des équipes dédiées expertes à votre écoute

## Des tarifs clairs et attractifs

pour l'entreprise et les épargnants

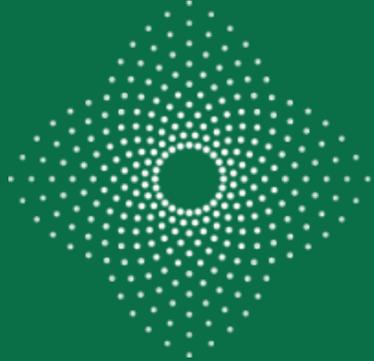
## Une offre complète et clé en main

PEI, PERCOLI, accord de participation volontaire, traitement de l'abondement, participation, intéressement et PPV...

## Des outils simples et pédagogiques

pour l'entreprise et les épargnants : espaces personnels application mobile, comparateur de fonds, simulateurs...





RIVOLI | Wealth  
Management

Rivoli W-M Courtier grossiste sous le numéro ORIAS 20003601 ET CIF ANACOFI E009421