RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DU PEE

POUR L'ENTREPRISE

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

Régime social

L'abondement de l'employeur n'est pas pris en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Il est, par conséquent, exonéré des :

- cotisations patronales de sécurité sociale ;
- cotisations patronales d'assurance chômage ;
- cotisations patronales de retraite complémentaire ;
- cotisations ou contributions dont l'assiette est alignée sur les cotisations de sécurité sociale (FNAL, versement transport).

Le versement complémentaire effectué par l'entreprise est exonéré dans la limite du plafond fixé à l'article L. 3332-11 du Code du travail (8 % du plafond annuel de sécurité sociale majoré, le cas échéant, de 80 %) en cas d'achat d'actions de l'entreprise), 16 % du plafond annuel de sécurité sociale dans le cadre d'un PERCO.

Gain pour l'entreprise

Exemple

1 - Une entreprise verse une prime de 13^e mois à un salarié :

- son taux de charges patronales est de 45 %,
- le montant de la prime est de 2 000 €,
- coût pour l'entreprise $2\,000 \times 1,45 = 2\,900$ €.

2 - Si l'entreprise verse à la place de la prime un abondement du même montant, le coût pour l'entreprise sera uniquement de 2 000 €.

Conditions pour bénéficier des exonérations

Pour ouvrir droit aux exonérations sociales et fiscales, les règlements du Plan d'Épargne d'Entreprise établis à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février 2001, doivent être déposés à la DIRECCTE du lieu où ils ont été conclus.

Article L. 3332-27 du Code du travail

TAXES SUR LES SALAIRES

Avant le 1^{er} janvier 2013

L'assiette de la taxe sur les salaires était alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. L'abondement de l'employeur au PEE était par conséquent exonéré de taxe sur les salaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2013

Assiette de la taxe

L'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur l'assiette de la CSG, qui est plus large que celles des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, certains éléments intègrent donc l'assiette de la taxe sur les salaires, comme par exemple l'abondement de l'employeur au PEE.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013

Exemple

Si le salarié place 500 € dans le Plan d'Épargne d'Entreprise, l'entreprise pourra effectuer un abondement maximum de 1 500 €.

☞ L'article L. 3332-13 du Code du travail interdit toute substitution de l'abondement employeur à un élément de rémunération existant, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire et la date de mise en œuvre du plan.

FORFAIT SOCIAL DE 20 %

L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 introduit dans le Code de la sécurité sociale aux articles L.137-15 à L.137-17 une nouvelle contribution spécifique, dite forfait social, due sur les formes particulières de rémunération.

Le taux de cette contribution à la charge des employeurs est fixé à 20 % depuis le 1^{er} août 2012.

Champ d'application du forfait social

Sont assujettis au forfait social de 8 % les rémunérations ou gains répondant au double critère fixé par l'article L. 137-15 du Code de la sécurité sociale :

- d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (telle que définie aux articles L. 242-1 du même Code et L. 741-10 du Code rural) ;
- et d'assujettissement à la CSG mentionnée à l'article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2009, entrent notamment dans le champ du forfait social les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement versé dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise.

Modalités de recouvrement et affectation

Les règles applicables en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux sont celles en vigueur dans le régime général de sécurité sociale (ou dans le régime agricole pour les employeurs qui en relèvent) pour les cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés et assimilés.

En pratique, cette contribution doit être déclarée aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments. L'assiette et le montant de la contribution doivent figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations ainsi que le tableau récapitulatif annuel.

Le produit de cette contribution est affecté à la CNAMTS.

Prêt préférentiel de l'employeur

Lorsque l'employeur accorde un prêt à taux préférentiel à ses salariés pour qu'ils financent la souscription ou l'achat d'actions de l'entreprise, d'une filiale ou d'une société liée dans le champ d'un plan d'épargne de groupe prévu à l'article L. 3344-9 du Code du travail :

- si l'employeur est un établissement de crédit, la réduction de taux ne constitue pas un avantage en nature pour le salarié si elle n'excède pas 30 % du meilleur taux offert habituellement à la clientèle.

Si la réduction de taux excède 30 % du meilleur taux offert habituellement à la clientèle, l'économie réalisée par le salarié est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS en tant qu'avantage salarial et ce, quelle que soit la durée de l'étalement des versements ;

- lorsque l'employeur n'est pas un établissement de crédit ou qu'il consent un prêt non servi habituellement à la clientèle, le taux préférentiel accordé aux salariés ne constitue un avantage en nature que dans l'hypothèse où il est inférieur au taux de l'intérêt légal visé par l'article L. 313-2 du Code monétaire et financier.

Si le taux appliqué par l'employeur est inférieur au taux de l'intérêt légal, l'économie réalisée par le salarié est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS en tant qu'avantage salarial et ce quelle que soit la durée d'étalement des versements.

RÉGIME FISCAL

L'abondement est admis en déduction des bénéfices imposables (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu).

Article L. 3332-27 du Code du travail

POUR LE TITULAIRE DU PEE

ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

Cotisations sociales

L'abondement versé par l'employeur n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il est, par conséquent, exonéré des cotisations salariales :

- de sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

CSG/CRDS - Assiette

L'abondement de l'employeur est assujéti à la CSG et à la CRDS au taux de 8 %.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'abattement au titre des frais professionnels a été supprimé.

Taux

Le taux de CSG applicable est de 7,50 % pour les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 1998.

Non-salarié

Dispositions antérieures à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Aucune disposition ne prévoyait l'assujettissement à CSG et à CRDS de l'abondement, lorsqu'il était versé en complément de celui du chef d'entreprise ou du mandataire social qui a le statut de non-salarié pour l'application du droit de la sécurité sociale.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

L'article 112 de la loi n° 2003-775 établit une égalité de traitement entre l'ensemble des bénéficiaires du PEE. L'abondement versé aux dirigeants d'entreprise, travailleurs non salariés, est soumis dès le premier Euro à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité.

Déductibilité de la CSG

La déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur l'abondement de l'employeur dans la mesure où il s'agit d'un revenu exonéré de cotisations de sécurité sociale et d'IR (Impôt sur le Revenu).

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B-11-98

Modalités de précompte

La CSG et la CRDS doivent être précomptées par l'employeur lors du versement de l'abondement au Plan d'Epargne d'Entreprise sans attendre l'expiration du délai d'indisponibilité.

Impôt sur le revenu

L'abondement de l'employeur est exonéré d'IR. En contrepartie, il est bloqué 5 ans.

Gain pour le salarié (par rapport à une prime)

- Versement d'une prime (salarié dont le salaire est inférieur au plafond)

■ Salaire brut	2 000,00 €
■ Cotisations de sécurité sociale (7,80 %)	- 156,00 €
■ Assurance chômage (2,40 %)	- 48,00 €
■ CSG déductible (5,10 % sur 100 % du brut)	- 102,00 €
■ CSG/CRDS (2,90 % sur 100 % du brut)	- 58,00 €
■ Retraite complémentaire (3,05 %)	- 61,00 €
■ AGFF (0,80 %)	- 16,00 €
Net à payer	1 559,00 €
Net imposable	1 617,00 €

- Versement d'un abondement

■ Abondement brut	2 000,00 €
■ CSG (7,50 % sur 100 % du brut)	- 150 €
■ CRDS (0,50 % sur 100 % du brut)	- 10 €
Net à payer	1 840,00 €

☞ La CSG portant sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'IR. Le salarié ne peut par conséquent déduire la fraction déductible de la CSG du reste de ses revenus.

Régime fiscal

L'abondement de l'employeur est exonéré de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'exonération porte sur un montant maximum annuel de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit **3 003,84 €** pour **2014**), majoré de 80 % si le salarié a acquis des actions ou certificats d'investissements de l'employeur.

Exemple

Versement du salarié : 700 €.

Abondement maximum de l'employeur : $700 \times 3 = 2\,100$ €.

Le versement du salarié (700 €) n'est pas déductible de son revenu imposable.

L'abondement de l'employeur, plafonné à 2 100 €, n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Salariés multi employeurs

Lorsqu'un participant au PEE perçoit des abondements de plusieurs entreprises, il est fait masse de ces abondements pour apprécier le plafond de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Tout versement excédentaire constitue un complément de rémunération soumis à l'impôt sur le revenu.

DÉCOTE DES ACTIONS

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE ou d'un PERCO.

Lorsque la société est cotée, la décote maximale est de 20 % ou de 30 % si la durée d'indisponibilité du PEE ou de l'un de ses compartiments est supérieure ou égale à dix ans :

- 8 % du plafond annuel de sécurité sociale par an et par salarié, soit **3 003,84 €** pour **2014** ;
- majoration de 80 % par an et par salarié en cas d'achat d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise, soit **5 406,91 €** pour **2014** ;
- 16 % du plafond annuel de sécurité sociale dans le cadre d'un PERCO.

L'avantage correspondant à ces décotes est exonéré de cotisations et de contributions sociales au titre des revenus d'activité. Il en est de même, dans les sociétés cotées, de l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites en remplacement de la décote.

Article L. 3332-18 du Code du travail

L'avantage résultant de l'attribution gratuite d'actions, dans les sociétés cotées ou non, qui s'impute sur le plafond de l'abondement de l'employeur prévu à l'article L. 3332-11 du Code du travail est quant à lui exonéré de cotisations sociales mais assujéti à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité.

La valeur de l'action à prendre en compte pour l'assiette des contributions sociales et pour l'imputation sur le plafond de l'abondement est la valeur réelle déterminée à la date d'attribution de ces actions ou de ces titres dans les conditions prévues par le Code de commerce.

Article L. 225-129 III et V du Code de commerce

PRÊT OCTROYÉ À L'OCCASION DE LA SOUSCRIPTION OU L'ACHAT D'ACTIONS

En cas de souscription ou d'achat d'actions de l'entreprise, d'une filiale ou d'une société liée dans le cadre d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG), les salariés peuvent bénéficier d'un prêt à cette fin par l'entreprise.

Lorsque la société accorde un prêt à taux préférentiel à ses salariés pour qu'ils financent leur souscription, la réduction de taux ne constitue pas un avantage en nature pour le salarié si cette réduction n'excède pas 30 % du taux public.

Le taux public est apprécié par référence :

- soit, le cas échéant, au meilleur taux offert habituellement à la clientèle pour les prêts à taux préférentiel si l'employeur est un établissement de crédit ;
- soit, dans le cas où l'employeur n'est pas un établissement de crédit ou qu'il consent un prêt non servi habituellement à la clientèle, au taux effectif moyen pratiqué par les établissements bancaires pour la même catégorie de prêts, tel que ce taux apparaît dans les avis émanant du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie concernant l'application de l'article L. 313-3 du Code de la consommation.

Ainsi, devra être pris en compte, lors de la signature du contrat de prêt ou d'un avenant modifiant le contrat de prêt, le dernier avis trimestriel publié au journal officiel.

Si la réduction de taux excède 30 % du taux public, l'économie réalisée par le salarié est assujettie à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS en tant qu'avantage salarial et ce, quelle que soit la durée de l'étalement des versements.

DÉLAIS DE PAIEMENT

Lorsque la société accorde des délais de paiement sans intérêt à ses salariés pour qu'ils financent leur souscription, il est admis que l'avantage en nature correspondant soit exonéré d'impôt sur le revenu si ces délais n'excèdent pas un an à compter de la date de libération des titres.

Lorsque le délai de paiement est supérieur à un an, les modalités de détermination de l'avantage imposable sont identiques à celles appliquées en matière sociale.

INTÉRESSEMENT

Lorsque l'intéressement est bloqué 5 ans dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise, il est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un demi plafond annuel de sécurité sociale, soit pour **2014 : 18 774 €**.

L'intéressement est exonéré des cotisations de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'intéressement est soumis à la CSG et à la CRDS.

NON DÉDUCTIBILITÉ DE LA CSG

L'abondement de l'employeur est assujetti à la CSG au taux de 7,50 % depuis le 1^{er} janvier 1998. La déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur l'abondement dans la mesure où il s'agit d'un revenu exonéré de cotisations de sécurité sociale et d'IR.

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B-11-98

VERSEMENTS VOLONTAIRES DU SALARIÉ

Les versements volontaires effectués par le salarié ne bénéficient d'aucun avantage fiscal particulier. Ces versements ne sont pas déductibles du revenu imposable du salarié.

Transfert des avoirs du CET vers un PEE

La loi du 31 mars 2005 offre la possibilité de transférer les droits détenus dans un compte épargne temps (CET) vers un PEE ou un PERCO.

Les sommes transférées d'un compte épargne temps vers un PERCO ou dans un PEE d'entreprise ou de groupe ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle de versements volontaires (25 % de la rémunération annuelle brute ou le cas échéant du revenu professionnel de l'année précédente).

Régime social

Les sommes issues du compte épargne temps, correspondant aux droits acquis par les salariés et utilisées pour alimenter un plan d'épargne salariale doivent donner lieu à la « sortie » du CET à l'ensemble des charges sociales (sauf pour la CSG/CRDS déjà précomptée sur les sommes issues de l'épargne salariale avant leur affectation au CET).

Les droits détenus dans un CET doivent donc, avant leur transfert vers un plan d'épargne, être assujetties à l'ensemble des charges sociales.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES REVENUS

Régime fiscal

Les revenus du portefeuille acquis dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise sont exonérés de l'impôt sur le revenu s'ils sont réinvestis dans celui-ci et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent.

L'exonération est maintenue au-delà de la période d'indisponibilité, tant que le salarié ne demande pas la délivrance de ses parts en actions.

Le réemploi doit être immédiat et porté sur l'intégralité des revenus.

Les avoirs fiscaux et crédits d'impôts, attachés aux revenus exonérés, sont exonérés dans les mêmes conditions que ces revenus.

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt, attachés aux revenus du portefeuille collectif ou des titres détenus individuellement, donnent lieu à la délivrance d'un certificat. Ce certificat est établi au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt est demandée par cet organisme.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG)

Période antérieure au 1^{er} janvier 1997

Avant le 1^{er} janvier 1997, les revenus provenant des sommes placées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise étaient assujetties à la CSG uniquement s'ils étaient passibles de l'impôt sur le revenu.

Du 1^{er} janvier 1997 au 31 décembre 2004

Depuis le 1^{er} janvier 1997, les revenus du Plan d'Épargne d'Entreprise sont assujettis à la CSG en tant que revenus du capital.

Depuis le 1^{er} janvier 2005

Les revenus du plan d'épargne sont assujettis à la CSG en tant que revenus du capital.

Lorsque les revenus sont réinvestis et bloqués avec le principal, le précompte se fait lorsque les intéressés demandent la délivrance de leurs avoirs.

Base de la CSG = montant des avoirs - montant des sommes versées dans le plan

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et versé à la recette des impôts.

Lorsque les revenus sont distribués et mentionnés sur la déclaration des revenus n° 2042, la CSG est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

Les revenus acquis ou constatés à compter du 1^{er} janvier 1998 sont assujettis à la CSG au taux de 7,50 %.

Non déductibilité

La CSG sur les revenus du patrimoine due sur les plus-values réalisées dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise n'est pas déductible de l'IR.

Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5B - 11 - 98

CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE (CRDS)

La CRDS est due sur les revenus acquis depuis le 1^{er} février 1996 au taux de 0,50 %.

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et reversé à la recette des impôts au moment de la délivrance des avoirs (revenus réinvestis et bloqués avec le principal).

La CRDS porte sur :

le montant des avoirs - le montant des sommes versées au plan

Lorsque les revenus sont distribués, la CRDS est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

INFORMATION DES SALARIÉS

La société gérant les sommes doit adresser chaque année à l'entreprise :

- un inventaire des avoirs des salariés ;

et

- un compte rendu de leur gestion.

L'entreprise remet une copie de ces documents aux salariés.

Par ailleurs, le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise doit déterminer les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

Livret d'épargne salariale

Tout salarié d'une entreprise proposant un des mécanismes d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs existants.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale, figurent sur le relevé de compte individuel adressé annuellement et chaque état récapitulatif remis au salarié quittant l'entreprise.

PRÉLÈVEMENT SOCIAL ET CONTRIBUTION ADDITIONNELLE

Lorsque les salariés demandent la délivrance des sommes provenant d'un Plan d'Épargne d'Entreprise, les revenus constitués par la différence entre le montant de ces sommes et les sommes versées dans le plan, sont, pour ceux acquis ou constatés à compter du 1^{er} janvier 1998, soumis à un prélèvement social de 15,50 % au total (CSG, CRDS, prélèvement de 3,40 %, contribution additionnelle).

FISCALITÉ SUR LES REVENUS DU PLAN

Produits et gains nets du plan

Les produits réinvestis et indisponibles ainsi que les gains nets réalisés dans le cadre d'un plan d'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Article 163 bis II - B et 3 et 4 du III de l'article 150-OA du Code général des impôts

Délivrance des sommes ou valeurs du plan

Les avoirs des plans d'épargne dont le participant a demandé la délivrance (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé lors de la survenance d'événements particuliers, soit au-delà des périodes d'indisponibilité) sont soumis à un prélèvement de 15,50 % (CSG, CRDS et prélèvement social de 3,40 %).

SOUSCRIPTION D'ACTIONS AVEC "EFFET DE LEVIER"

En cas de souscription à effet de levier, les frais financiers relatifs à ces opérations ne peuvent venir en déduction de manière directe ou indirecte de l'assiette des prélèvements sociaux.

Toutefois, il est admis que cette règle ne s'applique pas aux opérations à effet de levier réalisées au moyen d'un contrat d'échange (swap) ou d'une pension livrée dont la période de souscription ou de réservation a commencé avant la date de publication de la présente circulaire au journal officiel.

De même, cette règle ne s'applique pas aux opérations à effet de levier réalisées au moyen d'un contrat d'échange (swap) ou d'une pension livrée ayant fait l'objet d'une information du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise concerné avant la publication de la circulaire interministérielle du 22 novembre 2001.

A titre de règle pratique, il est admis que la prise en compte, dans l'assiette des prélèvements sociaux, des frais financiers relatifs aux contrats d'échange (swap) et aux pensions livrées s'effectue par référence au taux fixe à cinq ans sur des emprunts publics (taux CNO TEC à cinq ans).

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL APPLICABLE EN CAS DE TRANSFERT

Lorsque le plan a bénéficié de transferts dans les conditions mentionnées ci-dessus, ces situations sont régies par les articles 1600-OD (7 du II) et 1600-OJ (7 du I) du Code général des impôts.

Aux termes de ces articles, l'assiette des cotisations est constituée par la différence qui existe entre :

- d'une part, le montant des sommes ou valeurs délivrées ;

et

- d'autre part, le montant des sommes versées dans le plan augmentées des sommes attribuées au titre de la réserve spéciale de participation des salariés au résultat de l'entreprise et des sommes versées dans le ou les précédents plans, à concurrence du montant des sommes transférées.

En définitive, les revenus ou gains dont l'imposition a été initialement "neutralisée" lors du ou des transferts dans le plan sont imposés aux prélèvements sociaux de 15,50 % lors de leur délivrance effective au titulaire du plan réceptacle du ou des transferts.

Transfert des avoirs du CET vers un PEE

La loi du 31 mars 2005 offre la possibilité de transférer les droits détenus dans un compte épargne temps (CET) vers un PEE ou un PERCO.

Les sommes transférées d'un compte épargne temps vers un PERCO ou dans un PEE d'entreprise ou de groupe ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle de versements volontaires (25 % de la rémunération annuelle brute ou le cas échéant du revenu professionnel de l'année précédente).

Régime fiscal

L'imposition fiscale des sommes transférées peut, sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et sur les trois années suivantes.

Ces dispositions sont applicables aux droits affectés à compter du 1^{er} janvier 2006.

INFORMATION DU SALARIÉ

EMBAUCHE

Un livret d'épargne salariale doit être remis lors de son embauche à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale.

Le livret doit comprendre une présentation de l'ensemble du dispositif.

Article 4 du décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007

Le livret comporte un rappel des dispositifs suivants :

- intéressement ;
- participation ;
- plan d'épargne d'entreprise ;
- plan d'épargne interentreprise ;
- PERCO.

Le livret est complété, le cas échéant, par une attestation indiquant :

- la nature et le montant des droits liés à la RSP ;
- la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à intéressement et à participation du salarié au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.