Les dispositifs d’épargne salariale

Description

L’épargne salariale permet aux salariés de recevoir une part des bénéfices ou résultats au sein d’une entreprise. Chaque employé perçoit annuellement la prime de participation ou d’intéressement. Les fonds peuvent être versés directement au salarié ou placés dans un compte épargne salariale. Tous les employés ayant un contrat de travail bénéficient de ce plan d’épargne sans exception. Cependant, l’entreprise impose parfois une condition de présence minimum pour y accéder.

Qu’est-ce que l’épargne salariale ?

L’épargne salariale est un ensemble de dispositifs permettant aux entreprises d’attribuer une forme de rémunération supplémentaire à ses salariés. Elle est **alimentée de 3 manières :**

- **Fonds de participation et intéressement :** distribution d’une partie des résultats et bénéfices annuels réalisés par l’entreprise aux employés. L’attribution s’effectue sous forme de prime d’intéressement ou de participation salariale.
- **Versements personnels :** le salarié peut alimenter son compte épargne en effectuant des dépôts volontaires. Néanmoins, les versements ne doivent pas excéder les 25 % de son salaire annuel.
- **Abondement de l’employeur :** l’entreprise peut compléter les versements volontaires de son salarié par cette forme. Les sommes sont toutefois limitées à 8 % du PASS ou plafond annuel de Sécurité sociale, et ne dépassent pas le triple des versements annuels effectués par les épargnants.

Participation

Davantage de sociétés adoptent aujourd’hui le plan épargne. Elles versent à leurs salariés une part des profits. La participation est un dispositif visant à **inclure les employés dans les bénéfices** de l’entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les sommes perçues sont placées dans les PEE ou dans le PERCO. Le montant dépend notamment de l'accord conclu entre les chefs d'entreprise et le syndicat. Il est calculé en fonction des gains de la société. Cette forme d'épargne est **obligatoire pour les sociétés comptant 50 salariés et plus.**

Intéressement

Cette forme d'épargne **fonctionne sur les mêmes principes que la participation.** Avec l'intéressement, l'entreprise attribue à ses salariés une prime d'intéressement en fonction des résultats et des objectifs atteints.

À la différence de la participation, l'intéressement reste facultatif. Les sommes sont calculées en fonction de la performance. L'épargnant a le choix entre recevoir directement sa prime (celle-ci sera imposable) et la déposer dans un support d'épargne de l'entreprise.

Compte épargne temps (CET)

Il s'agit d'un dispositif de l'épargne qui permet aux salariés d'échanger leurs congés non pris contre une rémunération.

Le montant obtenu est soit perçu directement, soit versé dans un compte épargne. Les heures supplémentaires et autres rémunérations peuvent servir à alimenter ce compte. L'ouverture du compte **dépend entièrement de l'employé.**

Le fonctionnement de l'épargne salariale

Il faut savoir que toute **société de plus de 50 salariés** a l'obligation de mettre en place un plan épargne d'entreprise. Les termes et conditions se négocient entre les dirigeants et les représentants des employés. À l'issue des accords, le salarié perçoit des sommes qui seront recueillies dans un Plan Epargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO).

À quoi sert-il ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Grâce au plan d'épargne salariale, un salarié **peut constituer un portefeuille de titres** et investir dans les institutions financières. Les fonds seront investis dans divers placements du marché financier :

- Placement en valeurs mobilières ;
- Placements en actions ou en obligations.

En effet, les épargnes peuvent être investies dans les Fonds communs de placement en entreprises, les Sociétés d'investissement à capital variable classiques ou les Sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié. Grâce au dispositif de stock-options, les salariés d'une entreprise inscrite en bourse disposent par ailleurs d'**un moyen pour acheter des titres au sein de la société.**

À noter : le plan épargne constitue pour l'organisation un moyen efficace de fidéliser et de motiver ses employés.

Les avantages

Elle offre de nombreux **avantages fiscaux et sociaux.** Entre autres, le compte permet au salarié de :

- S'offrir un revenu supplémentaire non imposable (si la période de blocage de 5 ans est respectée et dans le cas du versement sur un plan d'épargne) ;
- Disposer d'un portefeuille en valeurs mobilières (SICAV et FCPE) ;
- Disposer de capitaux ;
- Jouir d'une rente mensuelle à la retraite.

Elle offre également **divers avantages à l'entreprise** parmi lesquels on distingue les taxes sur les bénéfices imposables qui sont réduites. Les primes d'épargne sont également exonérées de charges patronales. Les charges sociales patronales sont réduites à la CGS et la CRDS pour les sociétés disposant de plus de 50 employés.

De même, le taux du forfait social est fixé à 0 % pour les sociétés comptant moins de 50 salariés et réduit à 16 ou 20 % pour les sociétés employant plus d'une cinquantaine de personnes. Il convient de noter que les dirigeants d'une **société de 1 à 250 salariés** peuvent également bénéficier de l'épargne.

Quand récupérer son capital ?

Il est tout aussi important de savoir que les fonds versés dans les comptes épargnes

© 2023 LEGALPLACE SAS

sont **bloqués sur une période déterminée.** Ce blocage dépend du type de plan de l'entreprise. Pour un PEE, le capital est récupérable après cinq années de blocage. Dans le cas d'une épargne retraite (PERCO), les sommes seront perçues à l'âge de la retraite.

Il existe cependant des circonstances particulières permettant à l'employé de récupérer ses fonds avant les années de blocage requises. C'est le déblocage anticipé . Il se réalise selon :

- La situation familiale (mariage, naissance, divorce, décès du bénéficiaire ou de son conjoint, adoption d'un enfant, garde d'un enfant après une séparation) ;
- La situation professionnelle (rupture ou fin de contrat de travail, changement d'emploi, chômage, création d'entreprise ou reprise d'une société par le bénéficiaire ou son conjoint) ;
- Les projets d'aménagement (rénovation du bâtiment principal après une catastrophe naturelle, construction d'une maison, etc.) ;
- La situation financière (surendettement de l'épargnant, par exemple) ;
- L'état de santé du bénéficiaire ou de son conjoint.

Où placer son épargne ?

Un compte épargne donne accès à divers systèmes de placement. Lors de sa mise en place, l'entreprise informe ses salariés sur les diverses modalités.

L'épargnant **choisit entre différents supports** pouvant recueillir ses fonds : PEE, PERCO ou FCPE. Avant de choisir son plan épargne, il faut comprendre les modalités de fonctionnement et les conditions.

Plan Épargne Entreprise (PEE)

Le PEE est un dispositif permettant à l'épargnant de se constituer un portefeuille en valeurs mobilières (SICAV, CICAVAS) et d'investir dans les placements financiers. Les participations salariales, les primes d'intéressement et les produits des placements financiers y sont versés. Il peut aussi être **alimenté par les versements personnels.** Ceux-ci ne doivent cependant pas excéder les 25 % du salaire annuel brut.

Ce plan constitue une source de revenus supplémentaires pour le salarié. Il donne accès entre autres à différents marchés financiers. Les bénéfices des placements sont **récupérables une fois le déblocage initié.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

Toutes les sommes du PEE font effectivement l'objet d'un blocage de cinq ans. Toutefois, un déblocage anticipé du PEE est toujours possible.

Plan Épargne Retraite Collectif (PERCO)

Le Plan Épargne Retraite Collectif ou PERCO fonctionne sur les mêmes principes qu'un PEE. Le PERCO est en revanche un plan épargne de retraite. Les sommes investies se récupèrent sous forme de rentes viagères mensuelles ou de capital. Ces revenus seront **débloqués à l'âge de la retraite.** À titre de rappel, un déblocage anticipé reste malgré tout possible.

Le PERCO recueille les primes d'intéressement et de participation, le CET, l'abondement ainsi que les versements qui ne **doivent pas dépasser le quart de la rémunération annuelle et le plafond imposé** par les entreprises. Comme le PEE, les investissements dans les institutions financières (action, bourse, etc.) sont également accessibles.

À noter : devant les nouvelles dispositions de la loi PACTE, à partir du 1er octobre 2020, le PERCO sera remplacé par le PERE collectif. Toutefois, les versements seront toujours possibles.

FCPE

Les Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sont également un système de plan d'épargne. Ils permettent d'acquérir des copropriétés en valeurs mobilières et **se divise en deux catégories :**

- FCPE diversifiés : les fonds sont investis dans des marchés financiers divers. Un tiers seulement peut être converti en actions.
- FCPE d'actionnariat salarié : plus du tiers des actifs peuvent être investis en actions au sein de la société des épargnants.

Le FCPE dispose d'un conseiller chargé de la surveillance de la gestion, des rapports annuels et des décisions sur les fonds collectifs. Il constitue un moyen simple de diversifier ses investissements financiers (actions, obligations, etc.).

© 2023 LEGALPLACE SAS