

Tout comprendre sur l'épargne salariale

L'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif qui permet à des salariés d'être associés à la réussite de leur entreprise par le versement de primes, en complément de leurs salaires et qui présente plusieurs avantages fiscaux. Mais comment fonctionne cette épargne salariale ?

Quel intérêt présente-t-elle ? Nous vous expliquons tout.

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un dispositif proposé par certaines entreprises privées à leurs employés, afin de leur permettre de se constituer un capital, via un système d'épargne collective. Par ce dispositif, l'employeur verse chaque année à ses salariés une part des bénéfices ou des performances de la société sous forme de primes. Ce système d'épargne collectif présente un triple avantage :

- Il permet à l'employeur de motiver et de fidéliser ses salariés en les associant directement et financièrement aux résultats de l'entreprise.
- Il offre la possibilité aux salariés de se constituer une épargne qui leur permettra, à moyen ou long terme, de financer certains projets importants, comme l'acquisition d'une maison ou le financement des études de leurs enfants, ou encore d'augmenter leurs revenus au moment de la retraite.
- Il offre une fiscalité intéressante si le salarié accumule les primes dans un Plan d'Épargne Entreprise.

Comment fonctionne l'épargne salariale ?

Les sommes versées par l'employeur peuvent provenir de différentes sources :

- **La participation** : il s'agit d'un mécanisme permettant de redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés. La participation est d'ailleurs obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Pour les autres, elle est facultative. Concrètement, le salarié reçoit une prime dont les modalités de

calcul sont fixées par un accord de participation homologué par le ministère du travail. À défaut d'accord, un régime dit d'autorité est imposé à l'entreprise.

- **L'intéressement** : Il s'agit d'un mécanisme consistant à verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intéressement est facultatif, quelle que soit la forme juridique, le nombre de salariés ou le domaine d'activité de l'entreprise. Si une entreprise décide de le mettre en place, il devra concerner tous les salariés et ses modalités de calcul seront fixées par un accord d'intéressement homologué par le ministère du travail.

Le salarié peut alors demander le versement immédiat de ces primes sur un compte bancaire pour en disposer comme il le souhaite ou les placer sur un plan d'épargne salariale. Dans ce cas-là, cet argent sera bloqué pour au moins 5 ans (8 ans pour la participation s'il n'y a pas d'accord d'entreprise). Un déblocage anticipé est toutefois possible dans certains cas, comme :

- Mariage ou conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs avec la garde d'au moins un enfant
- Violence conjugale
- Invalidité (salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail
- Surendettement

À noter que les sommes perçues au titre de la participation ou de l'intéressement sont soumises aux contributions sociales. En cas de versement immédiat, cet argent sera aussi soumis à l'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes placées sur un plan d'épargne qui en sont exonérées. Il est donc fiscalement plus intéressant d'épargner cet argent.

Du côté de l'employeur aussi l'épargne salariale présente certains avantages fiscaux puisque les sommes versées aux salariés sont exonérées de cotisations sociales.

Sur quels supports placer son épargne salariale ?

Si le salarié décide de placer cet argent, il aura alors le choix entre plusieurs supports.

- **Le plan d'épargne entreprise ou PEE** qui permet aux salariés d'acquérir des valeurs mobilières au sein de l'entreprise. Il peut s'agir d'actions, d'obligations, de titres de créances négociables, de parts d'OPCVM, de bons de souscription, de certificats d'investissement...
- **Le Plan d'épargne retraite ou PER** est, lui, un produit d'épargne retraite récent. Entré en vigueur le 1er octobre 2019, il se décline sous trois formes :

- Le PER individuel - pour rappel : les contrats Perp et Madelin ne sont plus ouverts à la commercialisation depuis le 1^{er} octobre 2020 -
- Le PER d'entreprise collectif - pour rappel : la mise en place dans l'entreprise de contrat « Perco » est interdite depuis le 1^{er} octobre 2020 mais l'accueil de nouveaux bénéficiaires reste possible dans les Perco existants à cette date -
- Le PER d'entreprise obligatoire - pour rappel : les contrats dits « article 83 » ne sont plus ouverts à la commercialisation depuis le 1^{er} octobre 2020 mais l'accueil de nouveaux bénéficiaires reste possible dans les « Articles 83 » existants à cette date -

Dans tous les cas, il s'agit d'un produit d'épargne à long terme permettant à un salarié de placer son argent durant sa vie active afin de bénéficier, au moment de la retraite, d'un capital et / ou d'une rente viagère.

En plus des sommes attribuées dans le cadre de la participation et/ou de l'intéressement, un salarié peut également réaliser des versements volontaires sur son PEE ou son PER. L'employeur peut aussi décider de réaliser des versements volontaires sur les plans d'épargne salariale de ses salariés. On parle alors d'"abondement".

Récemment, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021, l'Assemblée nationale a adopté deux amendements qui visent à faciliter le développement de l'actionnariat salarié :

- Les abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés pour acquérir des actions de leur entreprise au sein de leur plan d'épargne salariale sont désormais exonérés de forfait social (20 %) jusqu'au 31/12/2022.
- Les exonérations, dont bénéficient les petites et moyennes entreprises qui attribuent gratuitement à leurs salariés des actions de l'entreprise, sont étendues aux entreprises de taille intermédiaire.

L'épargne salariale est donc un excellent moyen pour mettre de l'argent de côté tout en profitant d'une fiscalité avantageuse. Un capital qui pourra notamment permettre de financer certains projets importants ou venir compléter les revenus au moment du départ en retraite.