



Pause Sociale

Nouveau cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale en 2022

Le Gouvernement a adopté **une série de mesures en faveur du pouvoir d'achat des Français**, impacté par la hausse de l'inflation.

Dans ce contexte, la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a créé **un nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale**. Chaque salarié bénéficiant d'un plan d'épargne entreprise (PEE) peut ainsi demander le déblocage de son épargne salariale jusqu'au 31 décembre 2022.

Quelles sont les conditions à respecter pour bénéficier du déblocage exceptionnel de l'épargne salariale en 2022 ?

Les plans d'épargne concernés

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement peuvent être débloquées de façon anticipée si elles ont été affectées avant le 1^{er} janvier 2022 sur :

- **un plan d'épargne d'entreprise** (PEE) ;
- **un plan d'épargne interentreprises** (PEI) ;
- ou **un compte courant bloqué** lorsque l'entreprise n'a pas mis en place de participation alors qu'elle en remplissait les conditions.

! Bon à savoir

Ce déblocage exceptionnel ne concerne pas les sommes versées sur des plans d'épargne salariale en vue de la retraite ou sur des fonds d'entreprises solidaires.



L'utilisation de la somme débloquée

La somme retirée doit impérativement servir **à financer l'achat d'un bien ou d'une prestation de services**. Il n'est donc pas possible de débloquer son épargne salariale pour la placer sur un autre produit d'épargne. La liste des produits et services concernés doit être précisée par le Gouvernement d'ici fin septembre.



L'épargne issue de placements particuliers

Des modalités particulières de déblocage sont prévues pour les droits et sommes issus de l'intéressement et de la participation qui ont été affectés :

- à **l'acquisition de titres de l'entreprise** ;
- sur **un fonds commun de placement d'entreprise** ;
- ou dans **une société d'investissement à capital variable**.

L'organisme gestionnaire des fonds ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de ce dispositif.



Quel montant peut être débloqué de façon anticipée ?

La demande de débloqué anticipé de l'épargne salariale peut porter sur **une somme maximale de 10 000€**, nets de prélèvements sociaux. Les sommes débloquées doivent être **issues de la participation et de l'intéressement exclusivement**. Les abondements versés par l'employeur et les versements libres effectués par les salariés ne sont donc pas concernés par cette mesure.

! Bon à savoir

La somme débloquée est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a l'obligation **d'informer les salariés de cette possibilité de débloqué exceptionnel** dans les 2 mois de la promulgation de la loi, soit d'ici le 16 octobre prochain.

Il est important de rappeler à vos collaborateurs que :



- la demande de débloqué anticipé doit être motivée par **la volonté de financer l'acquisition d'un bien ou d'une prestation de services** ;
- il convient de **conserver les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées** dans la perspective d'un contrôle fiscal éventuel.

Vous souhaitez bénéficier de l'expertise de nos avocats en droit social pour rédiger le courrier d'information à l'attention de vos salariés ? Contactez-nous !

Pour rappel, comment fonctionnent les plans d'épargne salariale ?

L'épargne salariale est **un système d'épargne collectif permettant aux employés de se constituer un capital** tout en profitant d'une fiscalité avantageuse. Le principe consiste à verser à vos salariés **une prime liée à la performance de votre entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de vos bénéfices (participation)**. En fonction du choix du salarié, les sommes distribuées peuvent lui être versées directement ou placées sur un plan d'épargne salariale.

En dehors du plan d'épargne retraite, deux plans d'épargne salariale existent :

- **Le plan d'épargne entreprise (PEE)** permet aux salariés d'acheter des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.
- **Le plan d'épargne interentreprises (PEI)** est commun à plusieurs entreprises. Il permet de partager les coûts liés à la mise en place et au fonctionnement d'un plan d'épargne entre plusieurs sociétés ce qui favorise le développement de l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises.



Est-ce que le plan d'épargne salariale est obligatoire ?

Toutes les entreprises privées sont concernées par le plan d'épargne entreprise (PEE). Le plan d'épargne salariale est en principe **facultatif**. Il devient toutefois **obligatoire** lorsque l'entreprise dispose **d'un accord de participation**.

Le plan d'épargne interentreprises concerne quant à lui **les entreprises de moins de 11 salariés, dépourvues de représentants du personnel**.



Comment mettre en place un plan d'épargne salariale dans votre entreprise ?

Vous pouvez mettre en place un dispositif d'épargne salariale au sein de votre entreprise **par accord collectif** ou **par décision unilatérale de l'employeur**.



Mise en place d'une épargne salariale par accord collectif

Le plan d'épargne entreprise peut être mis en place par accord collectif **selon les modalités suivantes** :

- Entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales
- Au sein du comité d'entreprise
- À la suite de la ratification à la majorité des deux tiers des salariés
- Par décision unilatérale du chef d'entreprise si les négociations avec les représentants du personnel n'ont pas abouti



Mise en place d'une épargne salariale par décision de l'employeur

Dans certains cas, le plan d'épargne entreprise peut être mis en place par décision de l'employeur :

- Lorsque l'entreprise ne comporte **pas de délégué syndical, ni de CSE**
- Lorsqu'au terme de la négociation, **aucun accord n'a été conclu** et qu'un procès-verbal de désaccord a été établi.

Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement des démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.