



Pause Sociale

Épargne salariale, de quoi s'agit-il ?

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

L'épargne salariale permet également aux salariés de se constituer une épargne dans un cadre social et fiscal avantageux.

L'épargne salariale est constituée de deux types de dispositifs :

- **des dispositifs de constitution d'épargne** : ils permettent aux salariés de constituer une épargne par intéressement, participation ou des versements volontaires du salarié ou de l'entreprise,
- **des dispositifs qui permettront, le cas échéant, le placement des sommes issues de l'épargne** : le plan d'épargne entreprise (PEE), le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou le plan d'épargne inter-entreprise (PEI).

Pourquoi mettre en place l'épargne salariale ?

L'épargne salariale bénéficie tant aux salariés qu'aux entreprises :



- **Pour l'entreprise**, l'épargne salariale est un instrument de fidélisation et de motivation des salariés. L'idée est de les inciter à rester dans l'entreprise en leur faisant bénéficier directement des avantages tirés de l'exploitation de celle-ci.



- **Pour les salariés**, l'idée est de leur offrir la possibilité d'**améliorer leurs revenus mais également, pour ceux qui le souhaitent, de se construire une épargne.**

Quels sont les dispositifs d'épargne salariale ?

Les dispositifs pour constituer une épargne

Il existe deux dispositifs d'épargne salariale :

1 L'intéressement,
qui est un dispositif **facultatif** et ouvert à toutes les entreprises, peu importe leur effectif, nature juridique ou secteur d'activité.
Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou performances.

2 La participation,
qui est **obligatoire** uniquement dans les entreprises ou UES de plus de **50 salariés**. La participation permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise.
Le calcul du montant de la participation qui va être distribuée aux salariés se fait suivant une formule fixée par la loi. Il est toutefois possible que l'accord de participation signé avec les salariés prévoit une formule dérogatoire.

Les dispositifs pour placer l'argent de l'épargne salariale

Les plans d'épargne salariale

sont les dispositifs qui permettent de placer l'argent tiré de cette épargne. Lorsqu'un intéressement ou une participation sont versés au salarié, celui-ci peut librement décider :

- soit de percevoir directement la somme
- soit d'affecter la somme perçue sur un plan d'épargne salariale.

Il en existe plusieurs sortes : **plan d'épargne entreprise (PEE)**, un **plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)** ou **plan d'épargne retraite (PER)**, ou un **plan d'épargne inter-entreprise (PEI)**.

Quelle est la différence entre PEE, PERCO, PEI ?

PEE

Le plan d'épargne entreprise

Le **plan d'épargne entreprise (PEE)** est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés (et aux dirigeants des petites entreprises) de **constituer un portefeuille de valeurs mobilières**.

Les salariés et les entreprises peuvent effectuer **des versements sur le PEE**. En principe, les sommes sont **indisponibles pendant au moins 5 ans**.

Le salarié a toutefois la possibilité de demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas (voir ci-après).

PEI

Plan d'épargne inter-entreprise

Le **plan d'épargne inter-entreprise (PEI)** est un plan d'épargne salariale commun à plusieurs entreprises :

- soit entre plusieurs entreprises prises individuellement ;
- soit au niveau de toute une branche d'activité au niveau national ;
- soit au niveau local, s'agissant d'un bassin d'emploi ou encore d'une profession au niveau local ;
- soit en combinant ces deux derniers critères.

La mutualisation des « coûts » de mise en place et de fonctionnement du plan d'épargne facilite l'accès des salariés des petites et moyennes entreprises à cette forme d'épargne salariale.

Comme dans le cadre d'un PEE, les sommes issues d'un PEI sont bloquées pendant 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé.

PERCO

Plan d'épargne pour la retraite collectif

Ce plan permet aux participants de se constituer, dans un cadre professionnel et avec l'aide de l'entreprise, une épargne pour la retraite en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition.

Le **plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**, ne peut plus être mis en place dans les entreprises depuis le 1^{er} octobre 2020. Seuls les anciens contrats mis en place perdurent et les salariés peuvent continuer à y effectuer des versements.

Pour remplacer les PERCO, de nouveaux **plans d'épargne retraite (PER)** sont disponibles depuis le 1^{er} octobre 2019.

Quelles sont les conditions de retrait de l'épargne salariale ?

Si le salarié opte pour le versement de sa prime sur l'un des placements d'épargne évoqués précédemment, **la somme est en principe bloquée pendant une période minimale de cinq ans**. Il existe néanmoins des **cas de déblocage anticipés** de cette épargne et, notamment :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du 3^e
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail (licenciement, démission, départ à la retraite avant l'expiration du délai de 5 ans)
- Surendettement.



Déblocage anticipé exceptionnel

Pour les sommes tirées de la participation et de l'intéressement qui auraient été placées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) **avant le 1^{er} janvier 2022**, la loi du 16 août 2022, visant à instaurer des **mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat**, prévoit que celles-ci pourront être débloquées de façon anticipée, c'est-à-dire, sans tenir compte de la période minimale de blocage de cinq ans.

Cependant, il existe deux points à prendre en considération. Premièrement, le retrait **ne doit pas dépasser la somme de 10 000 € nets** et il doit être effectué **au plus tard le 31 décembre 2022**.

Par ailleurs, la somme retirée doit servir à **financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services**.

Comment mettre en place ces dispositifs d'épargne salariale ?

Modalités de mise en place du PEE

Lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique, le plan d'épargne d'entreprise est négocié :

- **dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif,**
- **par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise,
- **par accord conclu au sein du CSE**, d'un projet de contrat proposé par l'employeur,
- à la suite de la ratification, **à la majorité des deux tiers du personnel**, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique, **une négociation doit obligatoirement être engagée pour la mise en place d'un PEE**, sans pouvoir recourir à une conclusion par ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

Modalités de mise en place du PEI

Le PEI peut être mis en place par un accord collectif de droit commun conclu au niveau professionnel (par exemple au niveau d'une branche professionnelle), **au niveau territorial ou entre plusieurs entreprises**.

Dans ce dernier cas (plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement) et depuis le 9 décembre 2020, l'accord peut également être conclu selon les mêmes modalités précitées qu'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

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.