

Tout ce que vous devez savoir sur l'épargne salariale

18/03/2024

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises. Le principe consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance et aux résultats de l'entreprise. À l'occasion de la semaine de l'épargne salariale, qui aura lieu du 25 au 29 mars, le ministère de l'Économie et des Finances fait le tour d'horizon de ce dispositif.



©ALF photo stock.adobe.com

L'épargne salariale consiste en un ensemble de dispositifs (la participation, l'intéressement, les plans d'épargne salariale), dont l'objectif est double :

1. associer les salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise,
2. favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

À ces dispositifs s'ajoutent ceux modifiés ou créés par [la loi du 29 novembre 2023](#) , notamment la [prime de partage de la valeur](#) < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/salaries-prime-partage-valeur>>, désormais inscrite dans le champ de l'épargne salariale, et les primes qui pourront être attribuées dans le cadre du nouveau « [plan de partage de la valorisation](#)

[de l'entreprise](#) ».

Distincts du salaire, auquel ils ne peuvent se substituer, les dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur constituent des éléments de motivation et, à ce titre, font le plus souvent partie de la politique de rémunération globale de l'entreprise. Afin d'en favoriser le développement, un traitement social et fiscal avantageux est prévu, dès lors que certaines conditions sont réunies.

La semaine de l'épargne salariale du 25 au 29 mars 2024

Du 25 au 29 mars 2024 aura lieu la 8^e édition de la semaine de l'épargne salariale. Son objectif est d'informer de manière objective et pratique les salariés et les entreprises quant aux dispositifs actuels d'épargne salariale, au travers d'un site pédagogique dédié qui recense également les événements organisés par les partenaires de la manifestation.

La semaine de l'épargne salariale est organisée dans le cadre la stratégie nationale d'éducation financière impulsée par le ministère de l'Économie en 2016. Celle-ci vise notamment à améliorer les connaissances pratiques de sujets financiers et la compréhension des notions économiques.

[Salariés, entreprises : informez-vous et participez aux évènements de la Semaine](#) < |

Intéressement, participation, prime de partage de la valeur : de quoi s'agit-il ?

Les encours de l'épargne salariale peuvent varier d'une entreprise à l'autre, notamment en fonction de l'effectif de l'entreprise et de ses résultats.

L'intéressement

L'intéressement permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise. **Ce dispositif est facultatif et peut être mis en place dans toute entreprise**, quel que soit son effectif - au moins un salarié - (des dispositions sont toutefois prévues pour inciter les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place un régime d'intéressement : voir partie sur le partage de la valeur).

Comment le mettre en place : il est mis en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur. L'accord ou la décision unilatérale fixe notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés.

Chaque entreprise est libre de définir par elle-même son propre accord d'intéressement, à condition qu'elle respecte les obligations liées à la conclusion de l'accord et aux clauses devant obligatoirement être contenues dans tout accord

d'intéressement : [voir la liste](#) .

Les étapes de sa mise en place :

1. Télécharger le [modèle-type d'accord](#) ou celui de votre [branche professionnelle](#) < <https://www.economie.gouv.fr/test-les-modeles-daccord-de-branche> .
2. Négocier et compléter cet accord.
3. Déposer l'accord sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr .

Le montant : lorsqu'il existe, **l'intéressement concerne tous les salariés**. Les montants versés aux salariés varient, par essence, d'une entreprise à l'autre en fonction de divers paramètres, aussi bien quantitatifs que qualitatifs.

Sa durée : depuis le 18 août 2022, les accords d'intéressement peuvent être conclus pour une durée comprise entre un an et cinq ans (au lieu de trois ans dans le cadre de la législation précédemment en vigueur).

Comment disposer des fonds : l'entreprise a l'obligation de verser les sommes attribuées au titre de l'intéressement, selon l'une des trois modalités suivantes :

- **versement immédiat** au salarié (il doit en faire la demande sous 15 jours après avoir été informé),
- **versement automatique** sur un plan épargne entreprise (PEE) ou à défaut sur un plan d'épargne interentreprises (PEI) (si le salarié ne se manifeste pas),
- **versement sur le compte épargne-temps (CET)** (choix à la discrétion du salarié).

À savoir

Le salarié peut également choisir de verser les sommes attribuées au titre de l'intéressement (ou une partie d'entre elles) sur un plan d'épargne retraite : plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou sur le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER Collectif), s'il en existe un dans l'entreprise.

Les sommes placées sur un plan d'épargne retraite ne seront disponibles qu'à l'issue du délai de blocage applicable à ce plan, sauf cas de déblocage anticipé.

Les avantages fiscaux et sociaux :

- **Pour les entreprises**, **le forfait social** < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/forfait-social> > a été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

- **Pour les salariés**, les sommes reçues au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations salariales, à l'exception de la **CSG et CRDS** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/contribution-sociale-generalisee-csg> >.

Intéressement : en savoir plus (particuliers) < |

Intéressement : en savoir plus (entreprises) < |

La participation

La participation consiste à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à faire réaliser à leur entreprise. **Ce dispositif est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, facultatif pour les autres** (des dispositions sont toutefois prévues pour inciter ces entreprises à mettre en place un régime de participation : *voir partie sur le partage de la valeur*).

Comment la mettre en place : la participation est mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. Le choix de la formule de calcul et les modalités de répartition sont négociés entre l'entreprise et les représentants des salariés.

L'accord de participation peut être conclu selon différentes modalités : **voir la liste** .

Pour être valable, tout accord de participation doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires. Ces clauses listent les conditions permettant au salarié de bénéficier de la somme qui lui est due au titre de la participation : **voir la liste** .

Attention : la mise en place d'un accord de participation dans l'entreprise s'accompagne nécessairement de la création d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Le montant : lorsqu'il existe, **le régime de participation concerne tous les salariés**. Une durée de trois mois maximum de présence dans l'entreprise peut être exigée. Son montant ne peut pas être déterminé *a priori*, car il résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé et peut donc varier d'une année sur l'autre.

Toutefois, quelle que soit la formule utilisée, le montant de la prime de participation ne peut pas dépasser un plafond revalorisé chaque année en fonction des indemnités de sécurité sociale.

Les étapes de sa mise en place :

1. L'accord doit être déposé sur **la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail** .
2. Il fait l'objet d'un contrôle de fond par l'Urssaf qui dispose d'un délai de trois mois pour l'examiner.
3. Si l'Urssaf ne demande aucune modification pendant le délai de trois mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Sa durée : l'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Comment disposer des fonds : les salariés peuvent disposer immédiatement de la somme qui leur a été attribuée sous réserve d'en faire la demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant dont ils bénéficient.

À défaut d'en faire la demande, les sommes acquises au titre de la participation sont obligatoirement bloquées :

- pour moitié pendant cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé) sur un **PEE ou un PEI** , (ou huit ans en cas de régime de participation instaurée d'autorité en l'absence d'accord),
- et pour moitié jusqu'à la retraite (affectation de ces sommes au **plan d'épargne pour la retraite collectif** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-collectif-perco> > (Perco) ou au plan d'épargne retraite

d'entreprise collectif – PER Collectif – lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'entreprise), sauf cas de déblocage anticipé.

Les avantages fiscaux et sociaux :

Pour les entreprises

- une **exonération de cotisations sociales** sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de la participation,
- une **déduction du bénéfice imposable** des sommes versées dans le cadre de la participation,
- une **exonération de contribution** à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage,
- une **exonération du versement** du **forfait social** < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/forfait-social> > ,
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation peuvent faire l'objet d'une **provision pour investissement à concurrence de 50 %** de leur valeur.

Pour les salariés

Les sommes attribuées dans le cadre de la participation et qui sont investies dans un plan d'épargne salariale bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu.

<

Si le salarié fait le choix de percevoir ces sommes directement, elles sont alors soumises à **l'impôt sur le revenu** , à la **CSG et à la CRDS** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/contribution-sociale-generalisee-csg> > .

[Participation : en savoir plus \(particuliers\)](#) < |

[Participation : en savoir plus \(entreprises\)](#) < |

Partage de valeur obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés

Depuis le 1^{er} décembre 2023 et pendant une durée de cinq ans, **des dispositifs obligatoires de partage de la valeur** sont expérimentés dans certaines entreprises bénéficiaires de moins de 50 salariés.

Dans ces entreprises, le partage de valeur obligatoire peut correspondre :

- à la signature d'un accord de **participation ou d'intéressement**,
- à **l'abondement*** d'un plan d'épargne salariale,
- ou au **versement** de la prime de partage de la valeur.

L'obligation de mettre en place un dispositif obligatoire de partage de valeur s'applique aux exercices ouverts **après le 31 décembre 2024**.

Les détails de l'expérimentation sont précisés dans la [loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise](#) .

*Versement de l'entreprise qui s'ajoute à celui que le salarié a effectué sur son plan d'épargne salariale.

[Partage de la valeur : en savoir plus \(particuliers\)](#) < |

[Partage de la valeur : en savoir plus \(entreprises\)](#) < |

PEE, Perco, PER Collectif... les plans d'épargne salariale : de quoi s'agit-il ?

Les sommes issues de l'intéressement et de la participation, et les primes mentionnées ci-dessus, que le salarié n'a pas souhaité percevoir immédiatement pourront être placées dans des plans d'épargne salariale (PEE, Perco, PER Collectif), avec, à la clé, des avantages fiscaux et sociaux.

Comment fonctionne l'épargne salariale ? < |

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le PEE permet aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières (**actions de Sicav < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/comment-acheter-actions>**), parts de fonds communs de placement d'entreprise - FCPE -, etc.).

Qui est concerné : lorsque l'entreprise met en place un PEE, tous les salariés sont concernés. L'entreprise peut cependant demander au salarié d'avoir travaillé dans l'entreprise durant une certaine durée (maximum trois mois).

À savoir

La mise en place du PEE est facultative pour les entreprises. Toutefois, lorsqu'il y a un accord de participation au sein d'une entreprise, la mise en place du PEE devient obligatoire.

Sa mise en place : le PEE est mis en place par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés : **voir dans quels cas** . Il est mis en place par décision unilatérale de l'employeur lorsque les négociations avec les représentants du personnel ont échoué.

L'accord doit prévoir obligatoirement les éléments permettant au salarié de comprendre comment est calculée la somme

qui lui est due et à quel moment il peut en bénéficier : **voir la liste des éléments** .

Les versements : verser de l'argent sur le PEE est facultatif.

Si le salarié décide de le faire, l'argent peut provenir :

- de l'**intéressement** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-interessement>> ,
- de la **participation** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-participation>> ,
- des versements volontaires du salarié,

- des droits monétisés d'un [compte épargne temps \(CET\)](https://www.economie.gouv.fr/particuliers/compte-epargne-temps) < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/compte-epargne-temps>>
- de transferts provenant d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)
- d'abondement, c'est-à-dire de versements de la part de l'entreprise.

À savoir

Tant que le salarié travaille dans l'entreprise, les frais liés à la gestion du PEE sont pris en charge par son employeur

Le retrait d'argent : les sommes détenues dans le cadre du PEE sont bloquées pendant cinq ans minimum, avec des possibilités de déblocage anticipé (voir article sur le PEE en-dessous).

La demande de déblocage anticipée doit intervenir dans les six mois suivant l'événement.

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement.

L'imposition : l'épargne salariale propose un cadre fiscal avantageux. En effet, les sommes investies sur un PEE ne sont pas imposables à [l'impôt sur le revenu](https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu) < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impot-revenu>> et ne supportent pas de charges sociales. Elles sont seulement soumises à [la CSG-CRDS](https://www.economie.gouv.fr/particuliers/contribution-sociale-generalisee-csg) < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/contribution-sociale-generalisee-csg>> au taux de 9,70 %. Ensuite, les gains réalisés lors de la sortie sont également exonérés d'impôt et

<

supportent uniquement les [prélèvements sociaux](#) au taux de 17,2 %.

[PEE : en savoir plus < |](#)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

Ce plan d'épargne salariale est un produit d'épargne d'entreprise. Il bénéficie d'un régime social et fiscal favorable afin d'encourager la constitution d'une épargne retraite collective venant s'ajouter aux retraites de base et complémentaire obligatoires. Les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf dans un nombre limité de situations définies par le code du travail.

À savoir

Depuis le 1^{er} octobre 2020, le Perco ne peut plus être mis en place dans les entreprises. Si un salarié a déjà un Perco, il peut néanmoins continuer à y effectuer des versements ou transférer son épargne vers un nouveau PER, tel que le PER Collectif.

[Perco : en savoir plus < |](#)

Le PER Collectif

Le PER d'entreprise collectif est un produit d'épargne à long terme. Il permet au salarié d'économiser pendant sa période d'activité pour obtenir, avec l'aide de l'entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

<

Il est géré par défaut en [gestion pilotée](#) , c'est-à-dire que le gestionnaire opère une désensibilisation des investissements en fonction de l'âge du salarié. L'épargne du salarié sera ainsi placée sur les fonds plus dynamiques tant que l'horizon de son départ à la retraite sera éloigné pour ensuite être progressivement investie sur des fonds prudents.

<

Ce nouveau plan d'épargne salariale, créé par [l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019](#) , succède aux actuels Perco, qui ne peuvent plus être mis en place depuis le 1^{er} octobre 2020.

Qui est concerné : toutes les entreprises peuvent proposer un PER collectif à leurs salariés. Ce dispositif est ouvert à tous les salariés d'une entreprise, sans obligation de souscription. Toutefois, une condition d'ancienneté d'au moins trois mois peut être exigée.

Sa mise en place : le plan peut être créé à l'initiative des dirigeants de l'entreprise ou par un accord avec les représentants des salariés.

Lorsqu'il y a au moins un délégué syndical ou un comité social et économique dans l'entreprise (CSE), l'employeur est obligé de mener une négociation préalable avec eux avant de créer le plan.

Les versements

Le PER collectif peut être alimenté avec les sommes suivantes :

- versements volontaires,
- sommes issues de l'intéressement,
- sommes issues de la participation,
- droits inscrits sur un compte épargne temps (CET),
- en l'absence de CET, sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an,
- l'abondement, à savoir des versements de la part de l'entreprise.

À savoir

Le salarié peut également transférer sur son PER collectif des sommes issues d'un autre PER collectif, d'un **PER individuel** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-individuel>> ou d'un autre produit d'épargne retraite (**PERP** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-populaire-perp>>, **Madelin** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/reduction-impot-revenu-investissements-entreprise-pme-madelin>>, **Perco** < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-collectif-perco>>, etc.).

Tant que le salarié travaille dans l'entreprise, les frais liés à la gestion du PER collectif sont pris en charge par son employeur.

Le retrait d'argent : les sommes versées sur le PER d'entreprise collectif sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du salarié.

Toutefois, il est possible de récupérer son épargne de façon anticipée dans certains cas : [voir la liste](#) .

L'imposition : le PER d'entreprise collectif donne droit à des avantages fiscaux et sociaux en fonction du **type de versement**

effectué dans le plan .

[PER Collectif : en savoir plus](#) < |

Attention

Lorsque l'on évoque l'épargne salariale, il convient de bien distinguer :

- d'une part, **la provenance des sommes** qui permettront au salarié qui le souhaite de se constituer une épargne (l'intéressement, la participation, les versements volontaires du salarié et de l'entreprise et les sommes issues de la prime de partage de la valeur ou celles attribuées au titre du « plan de partage de la valorisation de l'entreprise »),
- d'autre part, **les supports** (le plan d'épargne d'entreprise ou « PEE », le plan d'épargne pour la retraite collectif ou

« Perco », le plan d'épargne retraite ou « PER », le nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif - PER Collectif, etc.) qui pourront recueillir ces fonds.

À lire sur Bercy infos Particuliers

- Comment fonctionne l'épargne salariale ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/comment-fonctionne-lepargne-salariale>>
- Salariés : pouvez-vous bénéficier de la prime de partage de la valeur ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/salaries-prime-partage-valeur#>>
- Épargne salariale : comment bénéficier de l'intéressement ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-comment-beneficier-de-linterressement#>>
- Épargne salariale : comment pouvez-vous bénéficier de la participation ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-comment-pouvez-vous-beneficier-de-la-participation#>>
- Plan d'épargne entreprise (PEE), comment ça marche ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-entreprise-pee#>>
- Comment fonctionne le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ? < <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/plan-epargne-retraite-collectif-perco#>>

À lire sur Bercy infos Entreprises

- Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ? < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-linterressement-dans-votre-entreprise#>>
- Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ? < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/comment-mettre-en-place-la-participation-dans-votre-entreprise#>>
- Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ? < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/prime-partage-valeur#>>
- Le compte épargne-temps : comment le mettre en place dans votre entreprise ? < <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/compte-epargne-temps-cet-employeur#>>