FICHES
PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment mettre en place une politique d'épargne salariale

Destinée à toutes les entreprises, quelle que soient leur taille ou leur forme juridique, l'épargne salariale permet aux dirigeants de partager les bénéfices et les performances de sa structure avec ses salariés.

1. Les différents dispositifs d'épargne salariale

La prime d'intéressement et la participation sont deux leviers bien différents pour récompenser ses collaborateurs. Si ces sommes peuvent être versées directement aux collaborateurs, il est également possible de les transférer sur des formules d'épargne salariale comme :

- le plan d'épargne entreprise (PEE) par lequel le salarié se constitue un portefeuille de valeurs mobilières et alimenté par des versements personnels ou l'abondement de l'entreprise. Lorsqu'une structure est trop petite pour en mettre un en place, elle s'associe avec d'autres sociétés pour créer un plan d'épargne inter-entreprises (PEI).
- Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui fonctionne comme le PEE, sauf qu'il est destiné à constituer un complément financier de retraite.

2. Comment mettre en place une politique d'épargne salariale ?

Mettre en place un politique d'épargne salariale est un acte fort de management, propre à susciter une implication significative des salariés. Les avantages ne sont également pas négligeables en matière sociale et fiscale. Sa création se fait soit de manière unilatérale, soit après négociation avec les syndicats ou encore référendum auprès des collaborateurs.

3. Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?

Tous les salariés d'une entreprise en bénéficient, sauf critère d'ancienneté minimum. Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, les dirigeants y ont droit, ainsi que leurs conjoints s'ils ont le statut de collaborateur ou d'associé. Cet épargne salariale permet aux bénéficiaires de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières qui, une fois débloquées, financeront soit des projets, soit leur retraite.

4. Comment opérer des versements sur les plans d'épargne salariale ?

L'épargne salariale est alimentée par différents moyens, à l'initiative du salarié ou de l'entreprise :

- le versement de la prime d'intéressement ou de la participation ;
- les versements personnels du salarié, dans la limite de 25% de sa rémunération annuelle brute ;
- l'abondement de l'entreprise, dans certaines limites de montant : 300% des versements du salarié, et 8% du plafond annuel de la sécurité sociale pour le PEE et 16% pour le PERCO.

Ces versements sont en principe bloqués pendant une durée déterminée, néanmoins certains cas de déblocage anticipé sont prévus par l'administration fiscale.

5. Quelle fiscalité pour l'épargne salariale ?

L'épargne salariale présente de nombreux avantages fiscaux, tant pour ses bénéficiaires que pour l'entreprise. Si elle est exonérée d'impôts pour les salariés (hormis les prélèvements sur les intérêts), elle offre à l'entreprise différentes exonérations (cotisations sociales patronales, déductions du bénéfice imposable, etc.). Néanmoins, ces dernières

sont soumises au respect de certaines conditions, dont le manquement entraîne des sanctions incluant le paiement des cotisations.

Les dispositifs d'épargne salariale

1. La participation

Avec la participation, l'entreprise verse une quote-part annuelle à ses salariés, correspondant à une part des bénéfices réalisés. Son montant global est négocié entre la direction et les syndicats, dans le cadre de l'accord en vigueur qui détermine notamment les critères de répartition de l'enveloppe globale (répartition égalitaire ou selon le salaire par exemple). A la clôture de l'exercice comptable, ce montant est affecté à un fonds appelé Réserve Spéciale de Participation (RSP).

A noter : la participation aux bénéfices n'est obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés.

2. L'intéressement

Fonctionnant comme la participation, l'intéressement est facultatif. Il consiste à reverser aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise sous forme de prime d'intéressement, selon un accord d'intéressement propre à l'entreprise. Le calcul de l'intéressement est étroitement lié aux résultats, et donc aux performances. A ce titre, ce dispositif est un outil primordial de motivation des collaborateurs.

3. Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise est la formule la plus courante d'épargne salariale proposée par l'entreprise. Avec sa prime d'intéressement ou de participation, le salarié se constitue ainsi un portefeuille de valeurs mobilières (Sicav, FCPE...). Il peut parallèlement effectuer des versements personnels sur son PEE (limités à 25% de sa rémunération annuelle). De même, l'entreprise peut procéder à l'abondement du PEE (dans la limite de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et du triple des versements du salarié).

A noter : les sommes placées sur un PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans, à l'exception de certains cas de déblocage anticipé (mariage, naissance, acquisition de résidence principale, etc.).

4. Le plan d'épargne inter-entreprise (PEI)

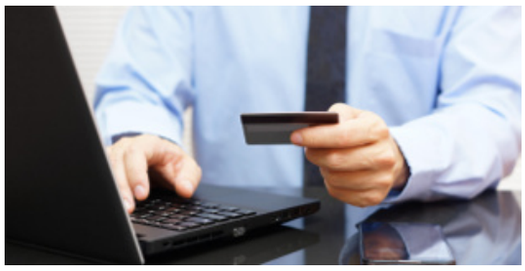
Les petites et moyennes entreprises n'ont pas toujours la possibilité de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise. Avec le dispositif du PEI, plusieurs structures créent ensemble un plan d'épargne. Les modalités de fonctionnement sont décidées en commun et son fonctionnement est identique à un PEE classique.

5. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Comme le PEI, le PERCO s'inspire du PEE et peut être alimenté par les primes d'intéressement et de participation, les versements du salarié (dans la limite de 25% de la rémunération annuelle), un abondement de l'entreprise (limités à 16% du PASS), voire même un compte épargne temps ou la monétisation de jours de congés. S'il permet également au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, l'usage des sommes versées diffère néan-

moins : le PERCO a uniquement pour objectif de constituer un complément financier au moment de la retraite, sous forme de rente ou de capital.

Comment opérer les versements



1. Le versement de l'intéressement et de la participation

L'intéressement et la participation sont des dispositifs utilisés par l'entreprise pour reverser à leurs salariés une partie des bénéfices réalisés. Si la participation est obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés, l'intéressement, calculé à partir des performances de l'entreprise, est facultatif et utilisé comme outil de motivation des collaborateurs. Une fois les montants à redistribuer déterminés, les primes d'intéressement et de participation sont versées sur un plan d'épargne entreprise.

2. Les versements personnels du salarié

Le salarié peut également l'alimenter de sa propre initiative dans une certaine limite de montant. Qu'il s'agisse du plan d'épargne entreprise comme du PERCO, les versements personnels ne peuvent excéder 25% de sa rémunération annuelle brute. Le règlement des plans d'épargne peut également prévoir un minimum de versement, qui ne peut pas à être supérieur à 160 euros.

3. L'abondement par l'entreprise

Avec l'abondement, l'entreprise effectue sur un plan d'épargne des versements complémentaires proportionnels aux versements volontaires du salarié. Limité à 300% des versements du salarié, il ne peut excéder, par an, 8% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour le plan d'épargne entreprise, et 16% pour le PERCO. Il n'est pas imposable pour le salarié au titre de l'IRPP, et pour l'entreprise, il est déductible du résultat et exonéré de cotisations patronales (hors CSG/CRDS).

4. Récupérer les versements de l'épargne salariale

L'épargne salariale est dans la majorité des cas une épargne bloquée sur une durée déterminée :

- les sommes versées sur le PEE ou le PEI sont bloquées 5 ans, pour chaque versement. Lors du déblocage, l'épargne ainsi récupérée n'est pas imposable. Seules les plus-values sont soumises à la CSG/CRDS, aux prélèvements sociaux et la contribution additionnelle RSA ;
- le PERCO, quant à lui, n'est déblocable qu'à la retraite.

Dans les deux cas, le déblocage de l'épargne peut se faire sous forme de rente (soumise à la fiscalité des rentes viagères) ou de capital.

5. Les motifs de déblocage anticipé

Si l'épargne salariale est théoriquement bloquée pour une certaine durée, il existe cependant des cas de déblocage anticipé, qui varient selon le type d'épargne :

- mariage ;
- naissance ;
- divorce ;
- invalidité menant à une incapacité minimum de 80% du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- décès du salarié ou du conjoint ;
- fin du contrat de travail quel qu'en soit le motif ;
- création ou reprise d'entreprise ;

- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- surendettement ;
- liquidation judiciaire de l'entreprise.

Définir les bénéficiaires de l'épargne salariale

1. L'épargne salariale est-elle obligatoire ?

Hormis le système de la participation, obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus, les dispositifs d'épargne salariale sont toujours facultatifs. L'intéressement, le PERCO et autres comptes épargne temps sont donc instaurés à la discrétion de l'entreprise, qui trouve tout de même nombre d'avantages :

- des leviers de motivation des collaborateurs, en fonction de ses résultats ;
- un complément de rémunération moins coûteux en charges qu'un salaire ;
- une diminution de son niveau d'imposition.

2. Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier d'un plan d'épargne salariale qui les associe aux performances de l'entreprise. Cependant, dans certaines sociétés, le règlement du plan d'épargne prévoit une condition de temps de présence minimum, qui ne peut excéder trois mois. Par ailleurs, les chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés dont le nombre de salariés n'excède pas 250 (dirigeant compris) peuvent aussi bénéficier du plan d'épargne salariale. Enfin, dans ces mêmes entreprises de 1 à 250 salariés, le conjoint est également concerné par le plan s'il a le statut de collaborateur ou d'associé.

3. Les avantages de l'épargne salariale pour les bénéficiaires

Côté bénéficiaires, les dispositifs d'épargne salariale présentent aussi un intérêt certain :

- se constituer une épargne et un portefeuille de valeurs mobilières (SICAV, FCPE, ...) grâce à son entreprise. Le capital ainsi constitué sert utilisé à financer des projets personnels ou pour la retraite ;
- optimiser la croissance de cette épargne, bonifiée grâce aux abondements de l'entreprise.

4. Les modalités de mise en place de l'épargne salariale

Si dans la plupart des cas, le plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, PERCO, etc.) est mis en place de façon unilatérale par l'entreprise, il est néanmoins parfois négocié avec le personnel, dès lors qu'il existe, au sein de la société, un délégué syndical ou un comité d'entreprise.

La matérialisation du plan d'épargne se fait donc selon différentes modalités en fonction des situations :

- mise en place d'un accord collectif de travail ;
- accord négocié entre la direction et les organisations syndicales ;
- accord au sein du comité d'entreprise ;
- référendum au sein du personnel, avec une adhésion minimum des 2/3.

A noter que si les négociations échouent, le plan d'épargne pourra être mis en place de façon unilatérale.

Comprendre la fiscalité de l'épargne salariale

1. Les avantages fiscaux de l'épargne salariale pour les bénéficiaires

Il faut savoir que les primes d'intéressement ou les quotes-parts de participation sont toujours soumises à l'impôt sur le revenu, dès lors qu'elles sont perçues directement. A l'inverse, elles en sont exonérées si la période de blocage est respectée pour la participation, ou en cas de versement sur un plan d'épargne, quel qu'il soit (plan d'épargne entreprise, PEI, PERCO, etc.), pour l'intéressement et la participation. Cette exonération n'est cependant valable que sur un montant maximal :

- 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour la participation ;
- 50% du PASS pour l'intéressement.

L'abondement de l'entreprise est toujours exonéré d'impôts.

Bon à savoir : les intérêts générés par les dispositifs d'épargne salariale sont soumis à l'IRPP, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux. Ces différentes charges sont retenues au moment du déblocage et du versement du capital.

2. Les avantages fiscaux de l'épargne salariale pour l'entreprise

Une des motivations pour l'entreprise de mettre en place une politique d'épargne salariale est de partager, à moindre coût, ses résultats avec ses collaborateurs. L'épargne salariale est également un levier non négligeable d'optimisation fiscale, grâce notamment aux avantages suivants :

- exonération des cotisations sociales patronales assises sur les salaires (hors forfait social) ;
- déduction du bénéfice imposable de la réserve spéciale de participation, du montant global de l'intéressement et de l'abondement dans la limite de 8% du PASS (PEE) et 16% du PASS (PERCO).

3. Les conditions à respecter pour bénéficier des exonérations fiscales

En plus des obligations de formalisme (accord/règlement écrit, mentions obligatoires, dépôt de l'accord, etc.), les exonérations fiscales accordées dans le cadre de l'épargne salariale ne peuvent l'être que sous certaines conditions :

- l'épargne salariale se rajoute au salaire de base et ne doit en aucun cas s'y substituer, même en partie ;
- elle est nécessairement collective et ne récompense pas l'effort individuel d'un salarié en particulier ;
- elle présente toujours un caractère aléatoire, en particulier lorsqu'elle dépend des résultats et des performances de l'entreprise.

4. Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des règles d'exonération ?

Le rôle de l'administration fiscale est de vérifier le respect des points requis pour bénéficier des exonérations : formalisme, conditions, respect des règles de l'accord, plafond d'exonération, etc. En cas de manquement, l'entreprise s'expose à diverses sanctions :

- notification de redressement et obligation de paiement des cotisations ;

- annulation du principe de l'exonération.

Les dispositifs d'épargne salariale

1. La participation

Avec la participation, l'entreprise verse une quote-part annuelle à ses salariés, correspondant à une part des bénéfices réalisés. Son montant global est négocié entre la direction et les syndicats, dans le cadre de l'accord en vigueur qui détermine notamment les critères de répartition de l'enveloppe globale (répartition égalitaire ou selon le salaire par exemple). A la clôture de l'exercice comptable, ce montant est affecté à un fonds appelé Réserve Spéciale de Participation (RSP).

A noter : la participation aux bénéfices n'est obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés.

2. L'intéressement

Fonctionnant comme la participation, l'intéressement est facultatif. Il consiste à reverser aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise sous forme de prime d'intéressement, selon un accord d'intéressement propre à l'entreprise. Le calcul de l'intéressement est étroitement lié aux résultats, et donc aux performances. A ce titre, ce dispositif est un outil primordial de motivation des collaborateurs.

3. Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise est la formule la plus courante d'épargne salariale proposée par l'entreprise. Avec sa prime d'intéressement ou de participation, le salarié se constitue ainsi un portefeuille de valeurs mobilières (Sicav, FCPE...). Il peut parallèlement effectuer des versements personnels sur son PEE (limités à 25% de sa rémunération annuelle). De même, l'entreprise peut procéder à l'abondement du PEE (dans la limite de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et du triple des versements du salarié).

A noter : les sommes placées sur un PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans, à l'exception de certains cas de déblocage anticipé (mariage, naissance, acquisition de résidence principale, etc.).

4. Le plan d'épargne inter-entreprise (PEI)

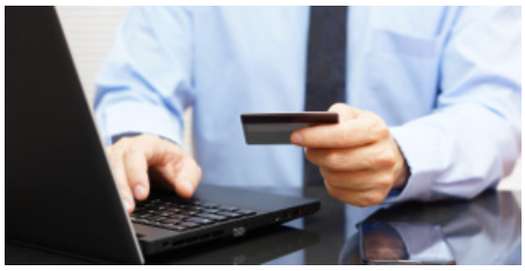
Les petites et moyennes entreprises n'ont pas toujours la possibilité de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise. Avec le dispositif du PEI, plusieurs structures créent ensemble un plan d'épargne. Les modalités de fonctionnement sont décidées en commun et son fonctionnement est identique à un PEE classique.

5. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Comme le PEI, le PERCO s'inspire du PEE et peut être alimenté par les primes d'intéressement et de participation, les versements du salarié (dans la limite de 25% de la rémunération annuelle), un abondement de l'entreprise (limités à 16% du PASS), voire même un compte épargne temps ou la monétisation de jours de congés. S'il permet également au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, l'usage des sommes versées diffère néan-

moins : le PERCO a uniquement pour objectif de constituer un complément financier au moment de la retraite, sous forme de rente ou de capital.

Comment opérer les versements



1. Le versement de l'intéressement et de la participation

L'intéressement et la participation sont des dispositifs utilisés par l'entreprise pour reverser à leurs salariés une partie des bénéfices réalisés. Si la participation est obligatoire pour les établissements de plus de 50 salariés, l'intéressement, calculé à partir des performances de l'entreprise, est facultatif et utilisé comme outil de motivation des collaborateurs. Une fois les montants à redistribuer déterminés, les primes d'intéressement et de participation sont versées sur un plan d'épargne entreprise.

2. Les versements personnels du salarié

Le salarié peut également l'alimenter de sa propre initiative dans une certaine limite de montant. Qu'il s'agisse du plan d'épargne entreprise comme du PERCO, les versements personnels ne peuvent excéder 25% de sa rémunération annuelle brute. Le règlement des plans d'épargne peut également prévoir un minimum de versement, qui ne peut pas à être supérieur à 160 euros.

3. L'abondement par l'entreprise

Avec l'abondement, l'entreprise effectue sur un plan d'épargne des versements complémentaires proportionnels aux versements volontaires du salarié. Limité à 300% des versements du salarié, il ne peut excéder, par an, 8% du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour le plan d'épargne entreprise, et 16% pour le PERCO. Il n'est pas imposable pour le salarié au titre de l'IRPP, et pour l'entreprise, il est déductible du résultat et exonéré de cotisations patronales (hors CSG/CRDS).

4. Récupérer les versements de l'épargne salariale

L'épargne salariale est dans la majorité des cas une épargne bloquée sur une durée déterminée :

- les sommes versées sur le PEE ou le PEI sont bloquées 5 ans, pour chaque versement. Lors du déblocage, l'épargne ainsi récupérée n'est pas imposable. Seules les plus-values sont soumises à la CSG/CRDS, aux prélèvements sociaux et la contribution additionnelle RSA ;
- le PERCO, quant à lui, n'est déblocable qu'à la retraite.

Dans les deux cas, le déblocage de l'épargne peut se faire sous forme de rente (soumise à la fiscalité des rentes viagères) ou de capital.

5. Les motifs de déblocage anticipé

Si l'épargne salariale est théoriquement bloquée pour une certaine durée, il existe cependant des cas de déblocage anticipé, qui varient selon le type d'épargne :

- mariage ;
- naissance ;
- divorce ;
- invalidité menant à une incapacité minimum de 80% du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- décès du salarié ou du conjoint ;
- fin du contrat de travail quel qu'en soit le motif ;
- création ou reprise d'entreprise ;

- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- surendettement ;
- liquidation judiciaire de l'entreprise.

Définir les bénéficiaires de l'épargne salariale

1. L'épargne salariale est-elle obligatoire ?

Hormis le système de la participation, obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus, les dispositifs d'épargne salariale sont toujours facultatifs. L'intéressement, le PERCO et autres comptes épargne temps sont donc instaurés à la discrétion de l'entreprise, qui trouve tout de même nombre d'avantages :

- des leviers de motivation des collaborateurs, en fonction de ses résultats ;
- un complément de rémunération moins coûteux en charges qu'un salaire ;
- une diminution de son niveau d'imposition.

2. Qui peut bénéficier de l'épargne salariale ?

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier d'un plan d'épargne salariale qui les associe aux performances de l'entreprise. Cependant, dans certaines sociétés, le règlement du plan d'épargne prévoit une condition de temps de présence minimum, qui ne peut excéder trois mois. Par ailleurs, les chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés dont le nombre de salariés n'excède pas 250 (dirigeant compris) peuvent aussi bénéficier du plan d'épargne salariale. Enfin, dans ces mêmes entreprises de 1 à 250 salariés, le conjoint est également concerné par le plan s'il a le statut de collaborateur ou d'associé.

3. Les avantages de l'épargne salariale pour les bénéficiaires

Côté bénéficiaires, les dispositifs d'épargne salariale présentent aussi un intérêt certain :

- se constituer une épargne et un portefeuille de valeurs mobilières (SICAV, FCPE, ...) grâce à son entreprise. Le capital ainsi constitué sert utilisé à financer des projets personnels ou pour la retraite ;
- optimiser la croissance de cette épargne, bonifiée grâce aux abondements de l'entreprise.

4. Les modalités de mise en place de l'épargne salariale

Si dans la plupart des cas, le plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, PERCO, etc.) est mis en place de façon unilatérale par l'entreprise, il est néanmoins parfois négocié avec le personnel, dès lors qu'il existe, au sein de la société, un délégué syndical ou un comité d'entreprise.

La matérialisation du plan d'épargne se fait donc selon différentes modalités en fonction des situations :

- mise en place d'un accord collectif de travail ;
- accord négocié entre la direction et les organisations syndicales ;
- accord au sein du comité d'entreprise ;
- référendum au sein du personnel, avec une adhésion minimum des 2/3.

A noter que si les négociations échouent, le plan d'épargne pourra être mis en place de façon unilatérale.

Comprendre la fiscalité de l'épargne salariale

1. Les avantages fiscaux de l'épargne salariale pour les bénéficiaires

Il faut savoir que les primes d'intéressement ou les quotes-parts de participation sont toujours soumises à l'impôt sur le revenu, dès lors qu'elles sont perçues directement. A l'inverse, elles en sont exonérées si la période de blocage est respectée pour la participation, ou en cas de versement sur un plan d'épargne, quel qu'il soit (plan d'épargne entreprise, PEI, PERCO, etc.), pour l'intéressement et la participation. Cette exonération n'est cependant valable que sur un montant maximal :

- 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour la participation ;
- 50% du PASS pour l'intéressement.

L'abondement de l'entreprise est toujours exonéré d'impôts.

Bon à savoir : les intérêts générés par les dispositifs d'épargne salariale sont soumis à l'IRPP, à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux. Ces différentes charges sont retenues au moment du déblocage et du versement du capital.

2. Les avantages fiscaux de l'épargne salariale pour l'entreprise

Une des motivations pour l'entreprise de mettre en place une politique d'épargne salariale est de partager, à moindre coût, ses résultats avec ses collaborateurs. L'épargne salariale est également un levier non négligeable d'optimisation fiscale, grâce notamment aux avantages suivants :

- exonération des cotisations sociales patronales assises sur les salaires (hors forfait social) ;
- déduction du bénéfice imposable de la réserve spéciale de participation, du montant global de l'intéressement et de l'abondement dans la limite de 8% du PASS (PEE) et 16% du PASS (PERCO).

3. Les conditions à respecter pour bénéficier des exonérations fiscales

En plus des obligations de formalisme (accord/règlement écrit, mentions obligatoires, dépôt de l'accord, etc.), les exonérations fiscales accordées dans le cadre de l'épargne salariale ne peuvent l'être que sous certaines conditions :

- l'épargne salariale se rajoute au salaire de base et ne doit en aucun cas s'y substituer, même en partie ;
- elle est nécessairement collective et ne récompense pas l'effort individuel d'un salarié en particulier ;
- elle présente toujours un caractère aléatoire, en particulier lorsqu'elle dépend des résultats et des performances de l'entreprise.

4. Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des règles d'exonération ?

Le rôle de l'administration fiscale est de vérifier le respect des points requis pour bénéficier des exonérations : formalisme, conditions, respect des règles de l'accord, plafond d'exonération, etc. En cas de manquement, l'entreprise s'expose à diverses sanctions :

- notification de redressement et obligation de paiement des cotisations ;

- annulation du principe de l'exonération.

Découvrir le monde du marketing et du commercial

La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication

Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté

Le média
orienté
100% client

Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats

Le média référent
des acheteurs
privé / public

La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat

La source
d'information des
entrepreneurs et
des dirigeants PME

Le magazine
des entreprises
artisanales

Le magazine
des entreprises
artisanales

GROUPE éditialis
Médias
Event
Publishing