

L'ÉPARGNE SALARIALE PAR LA CNCEF



FICHE DÉCRYPTAGE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'argent ne tombe pas plus du ciel, c'est vrai ; il ne pousse pas sur les arbres, c'est vrai aussi. Pourtant, il existe un mécanisme qui, sans être miraculeux, représente une véritable aubaine pour celles et ceux qui en bénéficient : l'épargne salariale, surtout si on maîtrise bien son fonctionnement. Comme un épargnant averti en vaut deux, l'épargne salariale mérite bien un décryptage, au delà des termes bien connus de « participation » et d'« intéressement ».

- **Participation et intéressement**

Commençons par la participation. Pour les entreprises qui emploient plus de 50 salariés, pas le choix : elles doivent distribuer une partie de leurs bénéfices à leurs collaborateurs via la prime participation, sous réserve bien sûr de faire des profits. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, c'est facultatif;

L'intéressement, lui, n'est pas obligatoire : en clair, chaque entreprise, quels que soient sa taille, le nombre de ses salariés ou son chiffre d'affaire peut décider de le mettre en place ou non. Mais si elle le fait, alors l'intéressement doit être lié à ses performances ou à ses résultats et être attribué à tous ses collaborateurs sous réserve de disposer d'une ancienneté minimale.

Participation et intéressement (« P+I », comme disent les DRH) font l'objet d'accords d'entreprises conclus entre l'employeur et les représentants des salariés. Ces accords définissent la formule de calcul et les règles de répartition des primes entre les salariés. Ce sont les primes de participation et d'intéressement qui alimentent ce qu'on appelle communément l'épargne salariale. Elles peuvent être complétées d'autres marques de générosité comme l'attribution gratuites d'action. Les accords de participation et d'intéressement sont conclus pour une durée minimale de trois ans et doivent être régulièrement mis jour.

- **Attractivité et d'engagement**

Pourquoi diable une entreprise irait-elle volontairement distribuer ses profits à ses équipes ? Rassurez-vous, pas besoin d'être philanthropes, les entreprises ont un intérêt très clair à être généreuses. Pourquoi? D'abord, les primes de P+I créent un sentiment d'appartenance des salariés envers leur entreprise : chaque année, l'employeur rappelle à chacun de ses collaborateurs qu'il ou elle est associé.e aux résultats de son entreprise.

Or des salariés attachés à l'entreprise, ce sont des salariés engagés, et donc plus épanouis et plus susceptibles de bien travailler. Ce qui est bon pour tout le monde : salariés, dirigeants et actionnaires. Ensuite, à travers les mécanismes d'épargne salariale, il s'agit aussi pour les employeurs d'aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs qui ont souscrit au capital de l'entreprise.

Enfin, même si aujourd'hui, les entreprises qui versent de l'épargne salariale doivent s'acquitter d'un « forfait social » (en gros, des prélèvements sociaux comme la CSG et la CRDS), ce forfait est moins élevé que les charges sociales sur les salaires. En versant des primes de participation et d'intéressement à leurs collaborateurs, les entreprises améliorent les rémunérations qu'elles versent à moindre coût. Bref, c'est un arrangement gagnant-gagnant.

- **Créer de l'épargne de long terme**

Les salariés ont le choix : soit de recevoir immédiatement leurs primes de P+I, soit de les investir dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou dans des plans d'épargne retraite collectifs (comme l'ancien PERCO, rebaptisé PERE). Dans le premier cas, les sommes sont entièrement soumises à l'impôt sur le revenu. Dans le deuxième cas, les sommes ne sont pas imposées. Oui, vous avez bien lu : pas imposées du tout. Attention, bien sûr, ce cadeau fiscal n'est pas inconditionnel (avouez-le, ça ne vous étonne pas) : les sommes investies vont être bloquées au moins cinq ans.

Autre élément qui incite fortement les salariés bénéficiaires des primes à choisir d'investir plutôt que le versement immédiat : l'abondement de l'employeur. Ce mot un peu désuet, qui évoque davantage la plomberie que la finance, recèle un avantage de poids. Il signifie tout simplement que l'employeur peut verser des sommes complémentaires au salarié en cas d'investissement des sommes. Même plafonné (en 2022, à 6581,76€ et à 300% de la contribution du salarié), l'abondement représente une vraie incitation, pour les salariés, à se constituer un patrimoine financier dans des conditions avantageuses. Ajoutez à cela des frais de gestion très modestes, pris en charge par l'employeur et vous comprendrez facilement pourquoi l'épargne salariale est plébiscitée par les quelques 9,5 millions de salariés qui y ont accès en France.

Salariés et employeurs ne sont pas les seuls à trouver des avantages à l'épargne salariale : les pouvoirs publics aussi. On le sait : les particuliers, en France ont tendance à privilégier l'immobilier pour leurs investissements et leurs patrimoines sont souvent trop peu diversifiés. L'épargne retraite individuelle est aussi insuffisante, alors que l'horizon s'assombrit sur les régimes obligatoires. Même si elle ne concerne pas l'ensemble des Français, l'épargne salariale, apporte des solutions concrètes à ces différents problèmes. Elle met donc tout le monde d'accord... en tous cas dans la mesure où il est possible de le faire en France.

- **Les cas de déblocage**

Investir son épargne salariale, c'est bien, mais comment faire si on en a besoin ? Autrement dit, comment récupère-t-on l'épargne que l'on a investie ?

Dans le cas général, c'est très simple : l'épargne reste bloquée 5 ans. Au bout de ces 5 ans, l'épargne devient disponible, c'est-à-dire qu'il suffit pour le salarié de s'adresser au gestionnaire choisi par son employeur pour en demander le remboursement, c'est-à-dire la perception. Le bénéficiaire paiera à ce moment-là les prélèvements sociaux (CSG, CRDS) sur les plus-values, c'est-à-dire les gains réalisés sur le capital pendant cette période. Les versements qui ont servi à constituer l'épargne, eux, restent bel et bien exonérés d'impôts. Pas mal, non ?

Si l'on a besoin de disposer de l'argent avant la fin de cette période de 5 ans, c'est possible aussi, mais dans certains cas seulement. Ces cas correspondent à un changement de situation familiale (divorce, décès du conjoint ou du bénéficiaire, mariage ou adoption, par exemple) ou une évolution de la situation économique (rupture du contrat de travail, fin des droits à l'allocation chômage, surendettement, création ou reprise d'entreprise...). A noter : le PEE peut aussi être débloqué en cas d'acquisition, d'agrandissement ou de remise en état de la résidence principale, mais pas les produits d'épargne retraite collective. Attention : la réglementation évolue en permanence et les cas de déblocage attachés à chaque dispositif d'épargne salariale aussi. Votre gestionnaire de compte d'épargne salariale vous renseignera précisément dès que vous lui indiquerez votre souhait de débloquer votre épargne.

- **L'épargne salariale : pour qui ?**

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale. Mais dans la pratique, les grands groupes sont mieux équipés que les TPE-PME. Pourtant rien n'interdit aux entreprises de toutes taille de s'engager dans l'épargne salariale. Il vous est donc tout à fait possible de suggérer à votre Direction des Ressources Humaines d'étudier la question.

Et si vous même êtes à la tête de votre affaire, vous pouvez amorcer la même démarche, par exemple en lançant une consultation auprès d'un ou plusieurs gestionnaires d'épargne salariale. Seule condition : l'entreprise doit avoir au moins un.e salarié.e, même à temps partiel, titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social et/ou du dirigeant. Et le système est souple :vous pouvez très bien décider de vous limiter au PEE, et non aux dispositifs d'épargne retraite, ou l'inverse. Seule condition à respecter : tous les salariés doivent avoir accès aux dispositifs, sous réserve d'une ancienneté minimale de 3 mois. Enfin, si vous envisagez de quitter votre entreprise alors que vous disposez d'avoirs en épargne salariale, lisez bien les accords d'entreprise qui régissent votre PEE et les plans épargne retraite collectifs auxquels vous avez accès : en effet, certains accords prévoient la possibilité de conserver vos avoirs en vous acquittant simplement des frais annuels supportés par votre employeur alors que vous étiez salarié.e. De quoi prolonger longtemps les bienfaits de votre épargne salariale.

N'hésitez pas à consulter un conseiller financier adhérent de la Chambre Nationale des Conseils Experts Financiers sur l'annuaire : <https://www.cncef.org/annuaire/>

**Consultez toutes nos fiches "Décryptage" sur notre site internet :
www.cncef.org/decryptage/**