

Dernière mise à jour le 25 avril 2024

Épargne salariale : les supports

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif, qui consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance et aux résultats de l'entreprise : Intéressement, participation, prime de partage de la valeur. Les plans d'épargne salariale sont des enveloppes fiscales destinées à recevoir les primes versées par les entreprises à leurs salariés.

Les supports

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif, qui consiste à verser à chaque salarié une prime liée à la performance et aux résultats de l'entreprise : Intéressement, participation, prime de partage de la valeur.

Les plans d'épargne salariale sont des enveloppes fiscales destinées à recevoir les primes versées par les entreprises.

Un salarié qui n'a pas souhaité percevoir immédiatement les sommes issues de l'intéressement et de la participation, peut les placer dans des plans d'épargne salariale.

Les plans servant de supports :

- PEE (Plan d'épargne d'Entreprise)
- PERCO (Plan d'épargne pour la Retraite Collectif)
- PER (Plan d'épargne Retraite)
- PER Collectif (Plan d'épargne Retraite d'entreprise Collectif)

Alimentation des plans

Les versements sur les plans peuvent provenir :

- Des primes comme l'intéressement, la participation, ou encore l'abondement
- Des versements volontaires des salariés
- De l'abondement de l'entreprise dans certaines limites.

Si les primes ne sont pas versées sur un plan, elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu, et ne donnent pas lieu à un abondement.

Le PEE (Plan d'Épargne Entreprise)

La durée d'immobilisation des sommes versées sur un PEE est de cinq ans au minimum.

Des cas de possibilités de sorties anticipées existent : « mariage, naissance, séparation, invalidité, décès du salarié ou son conjoint, cessation du contrat de travail, création ou reprise d'entreprise par le salarié ou conjoint, achat ou agrandissement de la résidence principale,

surendettement. »

Les versements

Le versement sur le PEE est facultatif.

Si le salarié décide d'effectuer des versements, les sommes peuvent provenir : De l'intéressement, de la participation, ou des versements volontaires.

Les montants investis sur le PEE ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu.

Elles sont seulement soumises à la CSG et CRDS.

A la sortie, les gains sont également exonérés d'impôt, mais ils sont assujettis aux PS (Prélèvements Sociaux).

Le Perco

Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf pour les cas de déblocage anticipés. Depuis le 1^{er} octobre 2020, le Perco n'est plus mis en place. Pour autant si un salarié avait déjà un Perco, il peut continuer à l'alimenter.

Il existe des cas de retrait anticipé.

Les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ à la retraite du salarié.

PER (Plan d'épargne Retraite)

Le PER est créé dans le cadre de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), il succède aux produits retraite suivants : PERCO, PERE (Plans d'Épargne Retraite Entreprise) PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire), MADELIN.

Il suivra les épargnants tout au long de leur parcours professionnel en cas de changement d'employeur ou de métier.

Le PER se décline en deux versions

- PER individuel, ouvert par l'épargnant, pendant sa vie

professionnelle qu'il soit salarié ou travailleur indépendant.

- PER collectif mis à disposition des salariés par leurs employeurs.

Deux versions :

Un produit facultatif qui remplace le Perco, recevant les sommes issues de l'épargne salariale, ou droits inscrits sur un CET (compte épargne temps) ou les jours de repos non pris, en l'absence de CET.

Un produit à adhésion obligatoire couvrant une ou plusieurs catégories de salariés, qui succède aux contrats « article 83 ».

Le PER Collectif

Le PER d'entreprise collectif permet d'économiser pendant sa période d'activité pour obtenir, avec l'aide de votre entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

Le plan permet d'épargner pendant la période d'activité, avec la possibilité de sortir à la retraite sous forme de rente ou de capital.

Par défaut il est géré en gestion pilotée, avec une désensibilisation des investissements en fonction de l'âge du salarié. Les fonds plus dynamiques lorsque le départ en retraite est lointain, laissent place, progressivement à des fonds prudents.

Ce plan, succède au Perco depuis octobre 2020.

Le plan doit proposer au moins un support d'investissement, qui permet notamment d'investir dans un fonds solidaire.

Versements par l'employeur

Le PER d'entreprise collectif peut être alimenté par l'abondement (versements complémentaires de l'entreprise), limités en montants.

Les sommes sont bloquées jusqu'à votre départ à la

retraite.

Pour autant des cas de débloquages anticipés existent.

Déblocage du PER d'entreprise collectif à la retraite

A l'âge de la retraite, il est possible de demander que l'épargne accumulée dans le PER d'entreprise collectif soit versée :

- Soit en capital
- Soit en rente
- Soit en partie capital et en rente.

Fiscalité

Les versements volontaires et obligatoires, au cours d'une année sont déductibles des revenus imposables de cette année. Cette déduction ne doit pas dépasser un montant de plafond global fixé pour chaque membre du foyer fiscal.

Soit l'option pour la déduction n'est pas prise à l'entrée, et seules les plus-values seront imposées à la sortie à la retraite.

Les versements dans un PER de sommes et droits issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.

La fiscalité à la sortie dépend de la nature des versements, et du mode de liquidation de l'épargne (rente ou capital).

Les versements

Si le salarié décide d'effectuer des versements, les sommes peuvent provenir :

- De l'intéressement
- De la participation
- Des versements volontaires
- Des droits monétisés d'un CET (Compte épargne Temps)
- De l'abondement, (versements de la part de l'entreprise), en l'absence de CET, sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.