

QUELS SONT LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE QUE VOTRE ENTREPRISE PEUT METTRE EN PLACE ?



De nombreux dispositifs existent pour permettre aux entreprises d'aider leurs salariés à se constituer une épargne, que ce soit pour la retraite, pour les études des enfants ou pour tous les autres imprévus de la vie. Avantage : ces dispositifs prévoient une taxation plus faible que pour les rémunérations classiques, aussi bien pour les salariés que pour l'employeur. Cela permet donc de récompenser les salariés à moindre coût et de les encourager à épargner plutôt qu'à dépenser. C'est également une source de cohésion sociale et de motivation au travail.

PEE



Le dispositif d'épargne salariale le plus connu est le **PEE** (Plan d'Épargne Entreprise). Il s'agit comme son nom l'indique d'un dispositif d'épargne collective conçu pour permettre aux salariés d'une entreprise de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions ou obligations) avec l'aide de leur employeur.

Le PEE peut être mis en place au sein d'un groupe (il s'appelle alors PEG, Plan d'Épargne Groupe) ou bien au sein de plusieurs entreprises non liées (Plan d'Épargne Interentreprises, PEI). Ces deux déclinaisons fonctionnent exactement comme le PEE.

Attention, si votre entreprise met en place un PEE il doit concerner **tous les salariés**. Seule une condition d'ancienneté peut être exigée, à condition de n'être pas de plus de 3 mois. Le dirigeant ne peut en bénéficier que dans les entreprises de moins de 250 salariés. Le conjoint ou la conjointe n'y a droit que s'il/elle est associé(e) ou conjoint collaborateur.

Les versements du salarié sont facultatifs. Toutefois, il est possible d'alimenter son PEE avec les sommes suivantes :

- Sommes issues de l'intéressement
- Sommes issues de la participation
- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)
- Droits inscrits sur un compte épargne temps (CET)
- Versements volontaires

Les versements volontaires sont plafonnés. Chaque salarié peut verser chaque année civile au maximum 25 % de sa rémunération annuelle brute. Le règlement du PEE peut prévoir un versement minimum annuel de 160 € au plus.

Cas particulier : Si vos versements sont destinés à alimenter un FCPE spécialement dédié à la reprise de votre entreprise, ils peuvent atteindre alors la totalité de votre rémunération annuelle.

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés. On parle alors d'abondements.

L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant versé par le salarié, ni être supérieur à 3 290,88 €.

Si vous investissez dans des actions ou des certificats d'investissement émis par votre entreprise ou par une entreprise liée (actionnariat salarié), l'abondement peut aller jusqu'à 5 923,58 €.

À savoir : les versements complémentaires des entreprises d'au moins 50 salariés sont soumis à une contribution, appelée *forfait social* dont le taux est fixé à 10%. Ces versements sont exonérés de forfait social pour les années 2021 et 2022. En contrepartie, quelle que soit la taille de l'entreprise, les abondements ne sont pas considérés comme une rémunération et donc pas soumis aux cotisations sociales.

L'entreprise peut aussi effectuer des versements sur le PEE, même en l'absence de versements des salariés. Ces versements unilatéraux de l'entreprise sont exclusivement destinés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise ou une entreprise liée.

Les sommes versées sur le PEE peuvent être investies dans les actions de l'entreprise, dans des parts de Sicav ou dans des FCPE. Les FCPE peuvent comporter des parts de l'entreprise créatrice du PEE, même si elle est une coopérative.

Une partie des sommes versées sur le PEE doit être investie dans les parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale.

A savoir : un FCPE peut être spécialement dédié à la reprise de l'entreprise par les salariés. Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans.

Toutefois, vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas. Les plus courants sont les suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Violence conjugale
- Acquisition de la résidence principale
- Construction de la résidence principale
- Agrandissement de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, départ en retraite)
- Création ou reprise d'entreprise
- Surendettement

La demande de déblocage anticipée doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement.

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

En contrepartie de ces contraintes lourdes, **la fiscalité du PEE est très intéressante**. En plus de l'exonération des cotisations sociales pour l'employeur, les abondements sont également exonérés d'impôts pour le salarié s'ils respectent les plafonds évoqués ci-dessus (3 290.88 euros par an ou 5 923.58 si réinvestissement dans les titres de l'entreprise). L'intéressement, quant à lui, est exonéré pour le salarié dans la limite de 30 852 € par an. Surtout, les revenus issus du PEE sont faiblement taxés : les plus-values tout comme les dividendes ou intérêts réinvestis sont exonérés d'impôt sur le revenu (mais pas de prélèvements sociaux au taux de 17.2%). Seuls les revenus non réinvestis sont taxés normalement.

PER



Le PER (PER d'entreprise, à ne pas confondre avec le PER individuel) remplace le PERCO Depuis le 1^{er} octobre 2020. Il s'agit d'un produit d'épargne-retraite, qui se clôture par principe lorsque le salarié quitte la vie active. Nouveauté, la sortie peut se faire en capital (tout l'argent est donné en une fois) ou en rente (versements mensuels réguliers jusqu'au décès).

Toutes les entreprises qui le souhaitent peuvent le mettre en place. Attention, comme pour le PEE il est interdit d'en exclure des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté.

L'adhésion est facultative, mais le règlement peut prévoir l'adhésion automatique de tous les salariés. Dans ce cas, chacun doit être informé de son adhésion, dans les conditions prévues par le règlement. Le salarié dispose alors de 15 jours pour faire connaître son refus.

En cas de changement d'employeur, il est possible de transférer son PER d'entreprise collectif dans le PER de la nouvelle société, ou dans un PER individuel.

Comme pour le PEE, le salarié peut alimenter son PER avec le compte épargne-temps, l'intéressement, la participation et des versements personnels. L'employeur peut abonder jusqu'à 3 fois le versement du salarié, dans la limite de 6 581.76. Comme d'habitude, l'abondement peut être revu chaque année. Et même supprimé puis réactivé.

Les fonds sont par principe bloqués jusqu'au départ en retraite, toutefois les mêmes cas de déblocage anticipé existent que pour le PEE.

Les versements du salarié sont déductibles du revenu imposable (dans la limite de 4 144 euros par an ou 10 % des revenus professionnels net de frais professionnels et de cotisations sociales, dans la limite de 32 909 euros par an.

Attention, si on choisit de déduire, en cas de sortie du PER en capital on est imposé comme pour les revenus sur les montants déduits et en plus-value sur le reste. En cas de sortie en rente, le régime des pensions de retraite s'applique. Si les versements n'ont pas été déduits du revenu imposable, la rente est taxée comme une rente viagère et le capital est taxé comme une plus-value.

Le PER peut également être mis en place de façon obligatoire pour une ou plusieurs catégories de salariés. Dans ce cas, la sortie correspondant aux versements obligatoires se fait nécessairement sous forme de rente viagère.

Le sujet vous intéresse ? Toute l'équipe Afyneo se tient bien entendu à votre disposition pour approfondir les sujets et vous accompagner.

Contactez-nous au 01 40 55 09 05 ou par mail contact@afyneo.com