

## Chapitre 3

### L'épargne salariale

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. L'épargne salariale est ouverte aux dirigeants non salariés et mandataires sociaux<sup>1</sup>, sous certaines conditions.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés<sup>2</sup>, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, ainsi que les entrepreneurs individuels, les conjoints collaborateurs peuvent y avoir accès.

Dans les entreprises comprenant habituellement au moins un salarié en sus du dirigeant lui-même et au plus 250 salariés, les dirigeants et chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que leur conjoint s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, ont également accès au PERCO.

Les associés et administrateurs qui ne sont ni salariés ni dirigeants, peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement, sous réserve que cet accord (ou un avenant) le prévoit. Un tel accord ne peut être conclu dans une entreprise dont l'entreprise est limitée à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général ou membre du directoire.

*1. Sont désignées ainsi les personnes occupant les fonctions de présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'une société anonyme ou d'une SARL.*

*2. Article 3311 et suivants du Code du travail.*

Les professionnels libéraux qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel par l'intermédiaire d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer au PEE mis en place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM<sup>3</sup>.

Les sommes ainsi attribuées n'ont pas le caractère de rémunération et sont exonérées de cotisations sociales<sup>4</sup>. Fiscalement, elles peuvent être déduites par l'entreprise des bases retenues pour l'assiette de l'IS ou de l'IR, sauf les sommes versées aux exploitants individuels, aux associés de sociétés de personnes non soumises à l'IS et aux conjoints collaborateurs et associés<sup>5</sup>.

Les plans d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) et les plans d'épargne retraite collective (PERCO) sont également ouverts aux chefs d'entreprises, présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants, membres d'une profession libérale dès lors que leur activité est exercée dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et 100 salariés ou 250 salariés selon le cas<sup>6</sup>.



*L'intéressement versé par les entreprises aux travailleurs non salariés (chefs d'entreprises et conjoints collaborateurs ou associés), lorsque ceux-ci affectent les sommes correspondantes à la réalisation d'un plan d'épargne salariale, est désormais déductible, dans certaines limites, des BIC ou du BNC imposable. Cette disposition s'applique aux primes d'intéressement affectées au plan d'épargne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007<sup>7</sup>.*

## **Plan d'épargne entreprise (PEE)**

---

Le plan d'épargne entreprise est un système d'épargne collective qui permet aux salariés, et aux mandataires sociaux et chefs d'entreprises dans les entreprises comprenant d'un à 100 salariés (ou 250 salariés selon le cas), de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations, etc.) avec l'aide de leur entreprise. Ce type de

3. Circulaire interministérielle du 6 avril 2005.

4. Article L. 3312-4 du Code du travail.

5. Articles 39 undecies du Code général des impôts et L. 3332-10 du Code du travail. Les sommes versées à ces personnes, au titre de l'intéressement, n'étaient jusqu'à présent pas déductibles pour la détermination des résultats imposables de l'entreprise ou de la société.

6. Voir page précédente.

7. Loi 2006-1770 du 30-12-2006, article 6.

plan d'épargne est décliné sous forme de plan d'épargne interentreprises (PEI) pour les PME-PMI. Mis en place au niveau de l'entreprise, ou d'un groupe d'entreprises, le PEE présente les caractéristiques suivantes.

### **Un dispositif facultatif**

Le plan d'épargne entreprise combine un cadre collectif au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié qui ne peut être contraint d'y verser des sommes. Il s'agit d'un dispositif facultatif. Toutes les entreprises qui le souhaitent peuvent instituer un plan d'épargne entreprise, quels que soient leur taille, leur activité et leur statut juridique. L'employeur est libre de l'instituer ou non, le salarié d'y adhérer ou non, sous réserve, parfois, de l'exigence d'une ancienneté de 3 mois au plus.

### **Ouvert à un large public**

Il est ouvert à un large public de bénéficiaires. Les salariés, anciens salariés, mandataires sociaux et chefs d'entreprises, ont vocation à bénéficier du PEE mis en place dans leur entreprise.



*Les plans d'épargne salariale (PEE, PEI, et PERCO) sont désormais accessibles aux dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés.*

### **Alimenté par des sources diverses**

Les modalités de fonctionnement du PEE sont décrites dans un document appelé « règlement du plan d'épargne entreprise ». Le PEE peut avoir plusieurs sources d'alimentation : versements volontaires des bénéficiaires, aide de l'entreprise appelée abondement, intéressement, participation. Il peut également être alimenté par des transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale ou de la participation.

### **Blocage obligatoire**

Cinq ans, c'est le délai minimum durant lequel les sommes versées dans le cadre du PEE sont indisponibles. Le règlement du plan peut prévoir une durée plus longue. De même, rien n'interdit aux adhérents de conserver leurs avoirs dans le PEE au-delà de la période de blocage. En revanche, il n'est pas possible, même en renonçant aux avantages du plan, de percevoir les avoirs détenus dans le plan avant l'expir-

ration du délai de 5 ans sauf si l'un des cas prévus par le Code du travail (rupture du contrat de travail, mariage, acquisition d'une résidence principale, etc.) survient. En contrepartie du blocage des sommes recueillies dans le plan durant 5 ans minimum, le PEE offre divers avantages fiscaux et sociaux.

## Les mécanismes

Les versements effectués dans le cadre du plan d'épargne entreprise sont portés sur un compte individuel, établi au nom de chaque bénéficiaire, tenu par l'entreprise ou l'établissement chargé de sa comptabilité. Les sommes portées au compte sont investies en fonds communs de placement, en SICAV, ou en SICAV d'actionnariat salarié, au choix des parties.

Le salarié qui le souhaite verse au plan d'épargne entreprise une somme déterminée dont le montant ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute.

Le plafond du chef d'entreprise individuelle est du 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Si le chef d'entreprise individuelle n'est pas appointé, il ne peut pas verser.

Le plafond du chef d'entreprise et du mandataire social est du 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise l'année précédente, dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux). Les dividendes ne font pas partis du calcul du 1/4 de la rémunération. Si le chef d'entreprise ou le mandataire social ne sont pas appointés, ils ne peuvent pas verser.



*Le plafond de versement sur les plans d'épargne salariale applicable au conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise (dans les entreprises d'un à 250 salariés) et aux salariés, lorsqu'ils n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, est fixé à 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (8 577 € en 2009)<sup>8</sup>. Cette règle particulière vise à réparer une incohérence : le plafond de versement étant exprimé en proportion de la rémunération ou du revenu profes-*

8. Article L. 3332-10 modifié du Code du travail.

*sionnel imposable, ces personnes ne pouvaient jusqu'alors effectuer de versements sur des plans d'épargne.*

L'entreprise peut ajouter sa contribution sous la forme d'un apport, appelé abondement, dans des conditions fixées par la loi. Cet apport peut aller jusqu'à tripler les versements du salarié, dans la limite de 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 2 744,64 € pour 2009. Ce plafond est majoré de 80 % si les sommes sont investies en actions ou certificats d'investissement de l'entreprise. Il est ainsi porté à 4 940,35 € en 2009.

En contrepartie d'une immobilisation d'au moins 5 ans des sommes versées, l'épargne constituée est défiscalisée. Les sommes placées sur le plan d'épargne entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, sauf CSG et CRDS. Les plus-values qui résultent des placements sont soumises à la CSG, la CRDS et aux prélèvements sociaux lors des rachats.

Le déblocage de l'épargne est possible en cas de mariage, PACS, divorce, décès du conjoint, achat de sa résidence principale, naissance d'un troisième enfant et... départ à la retraite.

La mise en place d'un plan d'épargne entreprise est particulièrement intéressante pour les salariés lorsque celui-ci vient en complément d'un intéressement collectif. L'intéressement, ainsi que les intérêts qu'il produit, se trouvent alors défiscalisés en contrepartie d'un blocage de 5 années.



*Au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant notamment une présentation de l'ensemble des dispositions prévus en ce qui concerne le PEE. Ce livret est complété, lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.*

## **Le lien avec le PERCO**

Le plan d'épargne entreprise pour la retraite collectif (PERCO) ne peut être mis en place que si les salariés de l'entreprise ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, à savoir un PEE.

## **Plan d'épargne entreprise pour la retraite collectif (PERCO<sup>9</sup>)**

Le PERCO est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf dans un nombre limitatif de situations énumérées aux articles R. 3334-4 et R. 3334-5 du Code du travail. Il concerne également les artisans, commerçants, industriels, chefs d'entreprises individuelles ou professionnels libéraux, chefs d'entreprises et mandataires sociaux d'entreprises employant entre 1 et 250 salariés.



*La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit la possibilité d'adhérer par défaut à un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), sauf avis contraire de la part des intéressés. En outre, la loi permet à l'employeur d'effectuer un versement initial dans le Perco, si le règlement du plan le prévoit, même en l'absence de contribution du salarié. Un décret doit préciser les conditions d'application de ces dispositifs.*

### **Les caractéristiques**

Le plan d'épargne entreprise pour la retraite collectif peut être institué par un accord collectif passé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou par décision unilatérale de l'employeur. Il est accessible à tous les salariés de l'entreprise. Seule une durée minimale d'ancienneté, ne pouvant dépasser 3 mois, peut être exigée. Les dirigeants et chefs d'entreprises, comprenant habituellement au moins un salarié en sus du dirigeant lui-même et au plus 250 salariés, y ont également accès dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il en est de même pour le conjoint du chef d'entreprise s'il est conjoint collaborateur ou conjoint associé.

Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au PERCO. S'il est mis en place sous la forme d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I), les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises (PEI) sont applicables.

9. Textes de référence : loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 pris en application de l'article L. 3334-2 et suivants du Code du travail et articles R. 3332-7 à R. 3334-7.

L'ouverture du droit aux exonérations est subordonnée au dépôt du règlement du PERCO auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où il a été établi.

### **Les conditions de mise en place**

Le PERCO est mis en place dans les entreprises par accord collectif de travail (convention collective, accord d'entreprise, etc.) :

- soit au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ;
- soit entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI. On parlera alors de PERCO interentreprises ou PERCO-I. Ce sont alors les modalités de conclusion des PEI qui s'appliquent.

Il ne peut être mis en place que dans les entreprises disposant déjà d'un plan d'épargne entreprise (ou plan d'épargne interentreprises) sur lequel la durée de blocage des fonds est plus courte.



*Le Plan d'épargne pour la retraite collectif peut désormais être mis en place par décision unilatérale de l'employeur<sup>10</sup>.*

### **Les mécanismes**

Tous les salariés doivent pouvoir y adhérer s'ils le souhaitent. Un minimum d'ancienneté, ne pouvant dépasser 3 mois, peut cependant être exigé. Les PERCO peuvent recevoir les versements volontaires, les primes d'intéressement, les sommes dues au titre de la participation et les transferts en provenance d'autres plans. Les chefs d'entreprises sans contrat de travail ne bénéficient pas de l'intéressement ni de la participation.

#### ***Plafonds de versements***

Les versements volontaires des salariés ne peuvent dépasser 25 % de leur rémunération annuelle. Pour le chef d'entreprise individuelle, le plafond est du 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Si le chef d'entreprise individuelle n'est pas appointé, il ne peut pas verser.

Le plafond du chef d'entreprise et du mandataire social est du 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise l'année précédente, dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du

10. Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, en faveur des revenus du travail.

mandat social et jetons de présence spéciaux). Les dividendes ne font pas partis du calcul du 1/4 de la rémunération. Si le chef d'entreprise ou le mandataire social ne sont pas appointés, ils ne peuvent pas verser.

### **Abondements**

L'abondement est un bonus qui complète l'effort d'épargne personnelle. L'entreprise peut effectuer des versements complémentaires (abondements) plafonnés à 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale soit 5 489,28 € pour 2009 et à 3 fois le montant des versements. Le montant de l'abondement peut être modulé entre les différentes catégories de salariés (cadres et non-cadres, par exemple). Le chef d'entreprise sans contrat de travail bénéficie de l'abondement <sup>11</sup>.

Cette enveloppe d'abondement est distincte de celle du PEE. Les abondements au PERCO bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que les abondements au PEE <sup>12</sup>. Cependant, la fraction de l'abondement qui est supérieure à 2 744,64 € par an pour 2009 (8 % du plafond annuel de Sécurité sociale), montant égal au plafond de l'abondement du PEE, est assujettie à une taxe de 8,2 %. Ce plafond est porté à 4 940,35 € (majoration de 80 % du montant maximum) si une partie des sommes est investie en actions de l'entreprise.

La participation et l'intéressement conservent leurs systèmes d'avantages sociaux et fiscaux. Les versements volontaires effectués par le salarié ne sont pas déductibles des impôts. Les avoirs sont débloqués uniquement lorsque le bénéficiaire en fait la demande, dans les conditions définies dans le règlement du plan. Toutefois, la liquidation du PERCO est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

### **Indisponibilité et choix des fonds**

Les fonds placés sur le PERCO sont indisponibles jusqu'à la date de départ à la retraite. Ils sont investis dans des organismes de placement collectifs en valeurs mobilières (OPCVM) : SICAV, fonds communs de placement, etc.

À la différence des autres plans d'épargne salariale, le plan d'épargne pour la retraite collectif doit obligatoirement proposer à ses adhérents

*11. Il ne bénéficie pas des éventuels intéressement et participation.*

*12. Les abondements sont exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, mais sont soumis à la CSG et à la CRDS.*

au moins trois choix d'investissement dans une logique de diversification des risques. Le règlement du plan doit prévoir des possibilités d'arbitrage entre ces choix de placement. Le bénéficiaire doit aussi avoir la possibilité de placer son épargne dans des fonds investis en titres d'entreprises solidaires.

### **La sortie du PERCO**

L'accord collectif instituant le PERCO peut prévoir au moment du déblocage de l'épargne acquise par le salarié :

- uniquement le versement d'une rente viagère à titre onéreux ;
- le versement, au choix des participants, d'un capital ou d'une rente. Dans ce cas, chaque participant exprime son choix au moment du déblocage des sommes ou valeurs dans les conditions prévues par l'accord.

Le capital perçu est exonéré d'impôt sur le revenu mais il est assujéti aux prélèvements sociaux. La rente est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. Les avoirs débloqués par anticipation interviennent sous forme de capital. Les modalités d'imposition sont celles précisées pour la sortie sous forme de capital.

### **Cas de déblocages anticipés**

Les cas de déblocage anticipé<sup>13</sup> sont les suivants :

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.
- Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire.
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de Sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

13. Ils sont prévus à l'article R. 3334-4 et R. 3334-5 du Code du travail.

- Situation de surendettement de la participation définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.



*Le licenciement, la création ou la reprise d'une entreprise, la cessation du mandat social ou l'agrandissement de la résidence principale ne sont pas des cas de déblocage anticipé.*

## L'essentiel

- ♥ L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.
- ♥ L'épargne salariale est ouverte aux dirigeants non salariés et mandataires sociaux<sup>14</sup>, chefs d'entreprises ainsi que le conjoint du chef d'entreprise - s'il a le statut de conjoint collaborateur non salarié ou de conjoint salarié -, ou, s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, les associés et administrateurs qui ne sont ni salariés, ni dirigeants, sous certaines conditions.
- ♥ Les PEE ou PEI permettent de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise (abondement). Les fonds sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de débloquages expressément prévus par la loi.
- ♥ Le PERCO permet de se constituer une épargne en vue de la retraite également avec abondement de l'entreprise. Les fonds sont indisponibles jusqu'à l'âge de la retraite, sauf cas de débloquages expressément prévus par la loi.
- ♥ Les abondements PEE et PERCO (2 enveloppes distinctes) bénéficient des mêmes conditions d'exonérations fiscales et sociales.
- ♥ Au décès du souscripteur, le contrat peut prévoir la réversion de la rente sur une autre personne (conjoint, par exemple).
- ♥ Avant la retraite, l'épargne versée sur le PERP ne peut être récupérée que dans trois cas précis : invalidité grave, fins de droits aux allocations de chômage pour les salariés, liquidation judiciaire pour les non-salariés.
- ♥ Il est possible de désigner un bénéficiaire en cas de décès avant la retraite.

14. Sont désignées ainsi les personnes occupant les fonctions de présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'une société anonyme ou d'une SARL.

- ▼ Chaque contribuable dispose d'une enveloppe fiscale globale favorisant l'épargne retraite. L'épargne affectée à un PERP est déductible du revenu global pour le calcul de l'impôt mais dans certaines limites qui prennent en compte les versements, effectués dans le cadre d'un PERCO ou d'un contrat Madelin.