

## L'ÉPARGNE SALARIALE

Il s'agit d'une épargne individuelle des salariés et du dirigeant, constituée collectivement dans le cadre d'un accord d'entreprise. C'est donc une rémunération périphérique au salaire, ne pouvant se substituer à aucun élément de rémunération, avec des avantages sociaux et fiscaux pour les salariés, le dirigeant et l'entreprise.

L'épargne salariale est un outil de management permettant de motiver et de fidéliser les salariés.

### Les plans d'épargne salariale (PES)

Il existe différents dispositifs pour recevoir l'épargne salariale :

- le plan épargne entreprise ou inter entreprise (PEE/PEI)
- le plan épargne retraite complémentaire (PERCO/PERCOI)

Toutes les entreprises privées sont éligibles à la mise en place d'un PEE quelle que soit leur forme juridique d'exploitation pourvu qu'elles emploient au moins un salarié plus de 6 mois dans l'année de mise en place, même à temps partiel.

Un PERCO ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, que ce soit un PEE ou un PEI.

Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Perco.

Les bénéficiaires de ces PES sont tous les salariés de l'entreprise avec éventuellement une condition de 3 mois d'ancienneté maximum y compris le dirigeant non salarié employant de 1 à 250 salariés.

	PEE/PEI	PERCO/PERCOI
Durée de placement	5 ans	Retraite
Possibilités de sorties en cours de contrat	9 cas de déblocage	5 cas de déblocage
Modalités de sorties au terme du contrat	Sous forme de capital	Sous forme de rente viagère et/ou de capital
Abondement (facultatif)	De 0 à 300% dans la limite de 8% du PASS (1) (soit 2828,16€ pour 2011)	De 0 à 300% dans la limite de 16% du PASS (1) (soit 5656,32€ pour 2011)
Versements pour un abondement de 300%	943€	1885€

(1) PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale

### L'alimentation des PES

- Les versements volontaires du salarié

Ils sont limités au quart de la rémunération annuelle brute pour le salarié et au quart du revenu professionnel de l'année précédente pour le chef d'entreprise.

Ils peuvent être complétés par un abondement exonéré de charges sociales et fiscales pour l'employeur et le salarié.

Cet abondement est limité à 8% du PASS pour le PEE et 16% pour le PERCO. De plus, il ne peut être supérieur à 300% du montant du versement volontaire.

- L'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif. Il doit être collectif et son montant global aléatoire suivant des critères définis par l'entreprise.

La prime d'intéressement est exonérée de charges sociales pour le salarié et de charges patronales pour l'employeur (sauf le forfait social de 6%).

S'il est investi sur un PES, l'intéressement est exonéré d'impôts sur le revenu pour le salarié et peut donner droit à un abondement versé par l'entreprise.

Plusieurs modalités de répartition sont possibles :

- en fonction du temps de présence
- en fonction de la rémunération
- répartition uniforme
- répartition combinant plusieurs critères

Cette prime est plafonnée à la moitié du PASS (soit 17 676€ en 2011).

- La participation

La participation aux bénéfices résulte d'un accord collectif, c'est un dispositif obligatoire pour les sociétés qui emploient plus de 50 salariés et qui réalisent un bénéfice supérieur à 5% des fonds propres. Pour les autres sociétés, il est facultatif.

La prime de participation est exonérée de charges sociales pour le salarié et de charges patronales l'employeur (sauf le forfait social de 6%).

Si elle est investie sur le PES, cette prime est exonérée d'impôts sur le revenu pour le salarié.

Les modalités de répartition de la prime de participation sont les mêmes que celles de l'intéressement.

Cette prime est plafonnée à trois quarts du PASS (soit 26 514€ en 2011).

Pour le PERCO, un autre moyen d'alimentation est possible : les versements issus d'un compte épargne temps (CET) dans la limite de 10 jours par an.

Enfin, les sommes issues de PEE peuvent également alimenter le PERCO.

## La sortie des PES

Neuf cas de débloquages anticipés permettent de récupérer l'épargne versée sur un PEE avant cinq ans en conservant les avantages fiscaux.

Les sorties effectuées au bout de cinq ans et plus sont taxées comme suit :

- Pour le PEE/PEI

Exonération d'impôt sur les plus-values

Plus-values soumises à CSG/CRDS, aux prélèvements sociaux et à la contribution additionnelle RSA soit 12,3%.

- Pour le PERCO/PERCOI

Si choix du capital : exonération d'impôt sur les plus-values

Si choix de la rente : fiscalité des rentes viagères acquises à titre onéreux

Plus-values soumises à CSG/CRDS, aux prélèvements sociaux et à la contribution additionnelle RSA soit 12,3%.

L'épargne salariale constitue avant tout **un outil de motivation et de fidélisation des salariés** mais également **un outil d'optimisation de la rémunération pour le dirigeant**.