



SwissLife

*Épargne salariale et retraite :
les dispositifs collectifs*

#YourLife

Face au casse-tête de l'épargne salariale, vous avez besoin d'y voir clair ?

Être de votre côté, c'est vous éclairer sur les grands principes des dispositifs collectifs d'épargne salariale et retraite.

Pour une entreprise comme pour un salarié, mieux appréhender les différents mécanismes, c'est être pleinement acteur de son épargne pour construire son indépendance financière et vivre selon ses propres choix.

Des versements effectués aux dispositifs destinés à recueillir les fonds, ce guide a pour vocation de présenter les principes essentiels de l'épargne d'entreprise.

Participation, intéressement, abondement... des outils de rémunération complémentaire, dotés d'avantages fiscaux et sociaux, plus que jamais au cœur des attentes des salariés.

Quelles sont les différences entre ces mécanismes ? Qui peut en bénéficier ? Comment ça marche ?

Plan d'épargne entreprise (PEE), plans d'épargne pour la retraite, du PERCO au nouveau plan PER collectif (PERECO), en passant par le PER obligatoire (PEROB)...

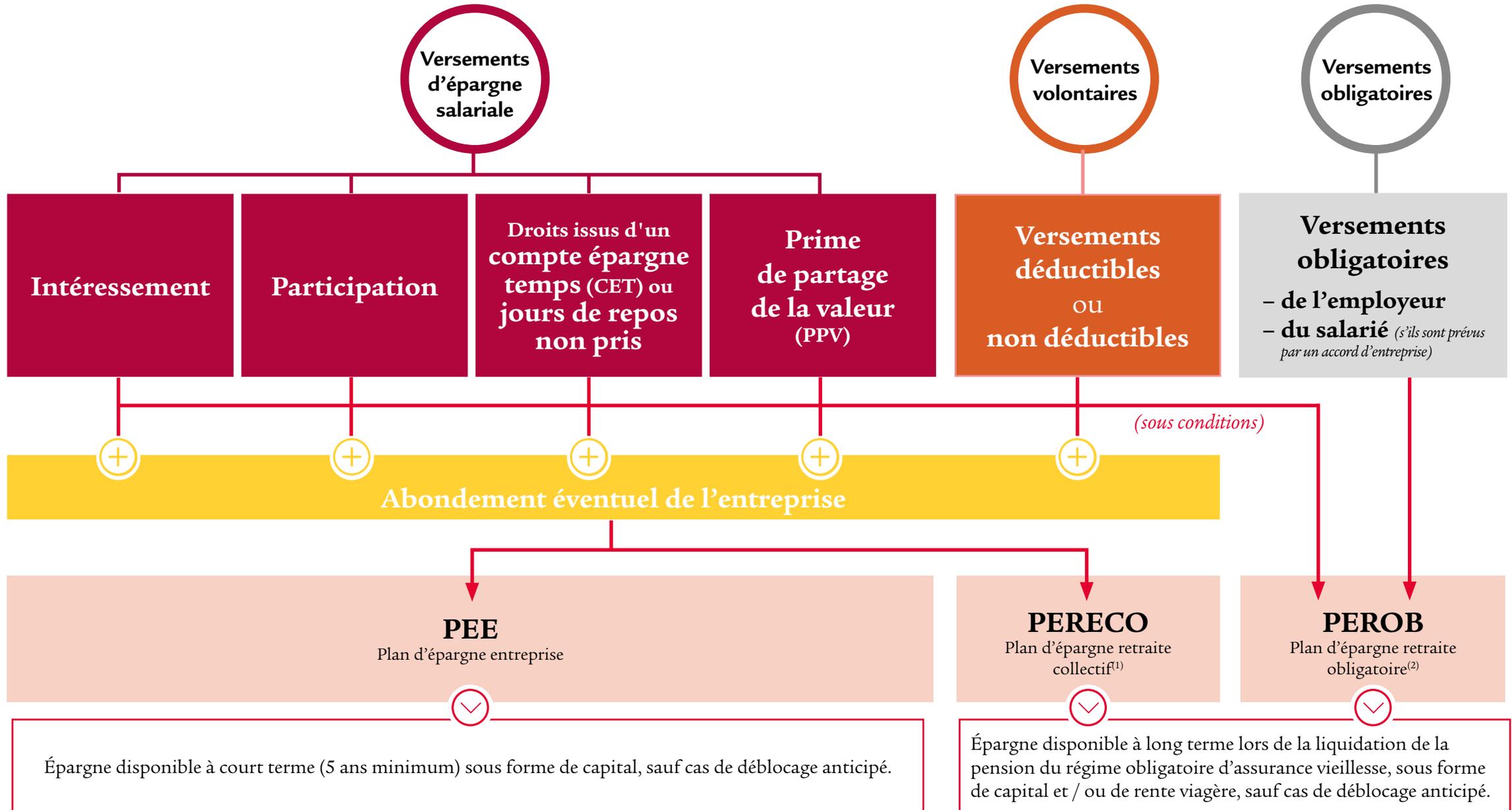
Autour de ces nombreuses appellations et de leurs acronymes, de quoi parle-t-on exactement ?

D'un placement à court moyen terme à un horizon plus lointain, tous sont des dispositifs dans lesquels les salariés d'une entreprise peuvent investir leurs primes et y faire des versements volontaires.

Quelles sont les caractéristiques et les règles de fonctionnement de ces différents plans ?

Décryptage.

Le circuit de l'épargne salariale et retraite d'entreprise



(1) Depuis le 1^{er} octobre 2020, le PERECO remplace le PERCO. L'entreprise peut décider de conserver un PERCO existant. Dans le cas contraire, elle procède aux démarches nécessaires pour transformer son PERCO en PERECO.

(2) Les anciens contrats article 83 ne sont plus commercialisés depuis la mise en place du PER obligatoire.

Les versements



L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés de recevoir une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Ce dispositif est conditionné à l'atteinte d'un ou plusieurs objectifs stratégiques de l'entreprise ; il vise ainsi à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation de ces objectifs. La loi n'impose pas de mise en place d'un intéressement ; ce dispositif est accessible à chaque entreprise, quel que soit son effectif.

Les montants versés aux salariés varient en fonction de différents paramètres qualitatifs et quantitatifs. À la différence de la participation, la prime d'intéressement peut prendre en compte la contribution des salariés dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise. La répartition entre les bénéficiaires peut être égalitaire, proportionnelle à la rémunération et / ou proportionnelle au temps de présence tout au long de l'année. En complément de l'intéressement versé, pour récompenser et fidéliser ses collaborateurs, l'employeur peut également décider de leur verser un supplément d'intéressement.

La somme versée à un bénéficiaire au titre de l'intéressement ne peut pas excéder 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass). Elle peut être perçue directement ou versée sur un plan d'épargne salariale et / ou un plan d'épargne retraite.

Faire le choix d'investir sa prime dans un PEE ou dans un PERECO permet de bénéficier d'une exonération de l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, les sommes investies pourront faire l'objet d'un abondement.

À défaut de choix exprimé dans les délais impartis, la prime est automatiquement investie dans le PEE.

Levier de croissance et de performance pour les entreprises, source d'engagement et de motivation pour les salariés, ce dispositif d'épargne salariale est à la fois un outil de management pour les entreprises, et d'optimisation de leur capacité financière pour les salariés qui en bénéficient.

Les versements



La participation

La participation est un dispositif d'épargne salariale qui a pour but d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire dès lors que l'entreprise compte plus de 50 salariés et qu'elle dégage des bénéfices.

Par nature, le montant de la participation est variable car il résulte des bénéfices réalisés. À la clôture de l'exercice annuel, l'entreprise fixe la part des bénéfices à distribuer sur la base d'une formule légale permettant de calculer la réserve spéciale de participation (RSP). Dans les limites prévues par la réglementation, des formules dérogatoires peuvent être mises en place par voie d'accord, dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

La répartition de la prime entre les bénéficiaires peut être :

- uniforme (tous les bénéficiaires perçoivent un même montant) ;
- proportionnelle au salaire et / ou au temps de présence.

La répartition peut également résulter d'une combinaison de ces critères.

La prime [dont le montant ne peut excéder 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) par an et par bénéficiaire] peut être perçue directement par le bénéficiaire ou versée sur un plan d'épargne salariale et / ou d'épargne retraite.

Faire le choix d'investir sa prime dans un PEE ou dans un PERECO permet de bénéficier d'une exonération de l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, les sommes investies pourront faire l'objet d'un abondement.

À défaut de choix exprimé dans les délais impartis, 50 % de la somme est automatiquement investie sur le PEE pendant 5 ans ; l'autre moitié le sera sur un PER d'entreprise collectif, ou, à défaut d'un tel plan, selon les conditions de l'accord d'entreprise.

Les versements

31

Le compte épargne temps ou jours de repos non pris

C'est la possibilité qui est offerte aux salariés de verser des jours de repos de leur compte épargne temps (CET) dans le dispositif retraite de l'entreprise, si l'accord de CET prévoit l'option de transfert des jours épargnés. Ils peuvent ainsi « monétiser » ces congés non pris en les transformant en épargne retraite.

En l'absence d'un CET, et afin de ne pas perdre leurs jours de repos non pris et de se constituer un capital retraite, les salariés peuvent également alimenter leur plan d'épargne retraite.

Dans la limite de 10 jours par an, les jours investis bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations de Sécurité sociale.

La transformation des droits CET / jours de repos non pris peut être organisée par l'entreprise sous forme de campagne annuelle.

Les versements



La prime de partage de la valeur

Depuis 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) destinée à soutenir le pouvoir d'achat permet aux entreprises de verser à leurs salariés une prime annuelle défiscalisée et exonérée de cotisations sociales sous certaines conditions. En remplacement de la prime exceptionnelle de 2018, dite « prime Macron », elle a pérennisé le partage de la valeur des entreprises avec les salariés, chaque employeur restant libre de décider d'attribuer ou non cette prime. Il s'agit donc d'un dispositif facultatif.

La loi du 29 novembre 2023 et son décret d'application paru en juillet 2024 donnent une nouvelle impulsion au partage de la valeur.

Elle crée, **à compter du 1^{er} janvier 2025**, une nouvelle obligation de partage de la valeur dans les **entreprises de 11 à 49 salariés**, constituées sous forme de sociétés et réalisant un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs.

Cette obligation consiste à proposer un des dispositifs suivants :

- l'abondement au sein d'un plan d'épargne salariale ou retraite ;
- l'intéressement ;
- la participation ;
- la prime de partage de la valeur.

Pour y répondre, les entreprises doivent avoir mis en place :

- un plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne retraite collectif (PERECO).

Ce qui change

Avec la parution de ce décret, les salariés bénéficiaires pourront désormais soit percevoir la prime, soit l'investir en tout ou partie dans un plan d'épargne salariale PEE ou PERECO dans les mêmes conditions que pour le versement d'une prime d'intéressement ou de participation.

Les entreprises auront la possibilité d'abonder la prime de partage de la valeur qui sera versée dans les différents plans.

La loi prévoit également la possibilité pour les employeurs de verser deux primes par année civile (contre une seule aujourd'hui) dans la limite des plafonds en vigueur.

Les versements



Les versements volontaires (*déductibles ou non déductibles*)

Un versement volontaire est une somme d'argent qu'un salarié investit dans un plan d'épargne proposé au sein de son entreprise :

- il peut verser jusqu'à 25 % de sa rémunération annuelle brute au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un PERCO ;
- il n'y a pas de limite pour un versement sur un plan d'épargne retraite collectif (PERECO – loi Pacte).

Le salarié peut librement choisir le montant et la périodicité de ses versements, selon ses objectifs d'épargne et sa capacité financière.

Ces versements volontaires correspondent à des sommes qu'il a décidé d'investir de sa propre initiative ; il s'agit donc de sommes issues d'une épargne personnelle.

À noter que les primes d'intéressement et de participation investies, en partie ou en totalité sur les plans, même si elles correspondent à des investissements volontaires de la part du bénéficiaire, restent cependant des sommes versées par l'employeur.

Un atout majeur pour les contrats PER (PERECO ou PEROB) : l'optimisation de l'impôt sur le revenu.

S'ils ne dépassent pas certains plafonds, les versements volontaires effectués sur ces plans d'épargne peuvent être déduits du revenu imposable. À l'inverse, l'épargnant peut décider de renoncer à la déductibilité.

Dans les deux cas, le choix de la fiscalité au moment du versement aura une incidence sur la fiscalité au moment de la restitution de l'épargne.

Les versements



L'abondement

L'abondement est une **aide financière facultative** qui peut être versée par l'entreprise en complément des versements réalisés par le salarié dans un plan d'épargne salariale (PEE) et / ou de retraite (PERCO, PER collectif). Il s'applique sur les versements effectués au titre de l'intéressement, de la participation, des droits issus d'un compte épargne temps, de la prime de partage de la valeur et des versements volontaires.

Il s'agit donc d'une contribution additionnelle à l'effort d'épargne du salarié, « un coup de pouce » visant à l'encourager à se constituer une épargne à court ou long terme dans des conditions avantageuses.

L'entreprise peut choisir d'abonder un ou plusieurs de ces plans. Elle détermine le pourcentage d'abondement qui ne peut excéder 300 % des versements du salarié dans la limite de :

- **8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) pour un PEE ;**
- **16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) pour un PERCO ou un PER collectif.**

L'abondement versé par l'employeur est soumis aux contributions sociales CSG-CRDS à hauteur de 9,70 %.

Les plans d'épargne



Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est l'élément central d'un dispositif d'épargne salariale.

Il doit être proposé à l'ensemble des salariés pour leur donner la possibilité de se constituer une épargne **en vue de financer des projets à court ou moyen terme**, en bénéficiant de conditions avantageuses.

Les sommes sont investies pendant cinq ans minimum sur une gamme de FCPE⁽¹⁾ proposée dans le cadre du plan mis en place par l'entreprise. Passé ce délai, les sommes deviennent disponibles. Le salarié peut toutefois débloquer ses avoirs avant ce délai s'il peut justifier d'un **cas de déblocage anticipé**. Pour tout savoir sur ces cas exceptionnels de déblocage, reportez-vous en page 13 « Ce qu'il faut retenir ».

Les sources d'alimentation sont multiples : intéressement, participation, prime de partage de la valeur, versements volontaires. L'abondement de l'entreprise, s'il est prévu dans le cadre de l'accord d'entreprise, peut venir compléter ces sommes.

(1) Fonds commun de placement d'entreprise. Ces fonds ont pour vocation exclusive de recueillir les sommes issues de l'épargne salariale. Ils sont gérés par des sociétés de gestion spécifiquement agréées. Les valeurs mobilières détenues (actions, obligations...) constituent le portefeuille du FCPE dont la valeur évolue selon les cours.

Les plans d'épargne



Le plan d'épargne retraite (PER)

Plans d'épargne retraite (PER) collectif et obligatoire : quelles différences ?

Démocratisés par la loi Pacte de 2019, ces plans d'épargne retraite offrent plus de flexibilité et de souplesse, et sont adaptés aux évolutions des parcours de vie, qu'ils soient privés ou professionnels.

Plan d'épargne retraite collectif (PER collectif)

Ce plan d'épargne, appelé également PERECO (ou encore PERCOL), remplace le PERCO. Il s'agit d'un dispositif d'épargne ouvert à tous les collaborateurs d'une entreprise, et dont la souscription reste facultative. Il permet aux salariés **de se constituer une épargne en vue de leur retraite**.

Le PER d'entreprise collectif est donc **un produit « à long terme »** puisqu'il donne la possibilité d'épargner durant toute la vie professionnelle. Les sommes investies sont bloquées jusqu'à la liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, mais il existe des **cas de déblocage anticipé*** qui peuvent permettre aux adhérents de disposer de leur épargne avant cette échéance.

Ce produit présente des conditions fiscales et sociales privilégiées.

Plan d'épargne retraite obligatoire (PER obligatoire)

Le PER obligatoire, appelé également PEROB, vient en remplacement du contrat de retraite supplémentaire « article 83 ». Tout comme le PER collectif, les fonds sont disponibles au moment de la liquidation de la retraite, en dehors des situations de **déblocage anticipé***.

Une différence notable avec le PERECO : ce plan peut être ouvert à tous les salariés d'une entreprise, ou réservé à certains d'entre eux pour autant qu'ils constituent une catégorie objectivement déterminée. Comme son nom l'indique, **les salariés concernés ont l'obligation d'y adhérer**.

Les collaborateurs éligibles doivent bénéficier d'une information annuelle de la part de l'employeur reprenant l'évolution de l'épargne, la performance financière des investissements, le montant des frais, les conditions de transfert du plan vers ou depuis d'autres plans d'épargne retraite.

* Pour tout savoir sur ces cas exceptionnels de déblocage anticipé, reportez-vous en page 13 « Ce qu'il faut retenir ».

Ce qu'il est important de retenir



Focus sur le partage de la valeur : contexte, modalités, calendrier, à découvrir en cliquant [ici](#).



PEE : épargne à court moyen terme disponible au bout de 5 ans.

PERECO et PEROB : épargne à long terme disponible lors de la liquidation de la pension du régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Mais certains événements importants autorisent le **déblocage de manière anticipée**.
Découvrez les [ici](#) pour chaque type de plan d'épargne.



L'épargne salariale, **un dispositif « gagnant-gagnant »** qui permet aux salariés comme à l'entreprise de bénéficier de nombreux avantages fiscaux et sociaux.

→ **Pour un salarié** qui bénéficie d'une épargne salariale mise en place par son entreprise :
faut-il percevoir immédiatement les primes ? Investir les sommes attribuées ? Sur quel plan d'épargne ?
Alimenter les contrats PERECO ou PEROB avec des versements facultatifs, déductibles ou non ?
Pour faire les bons choix, vous trouverez tout ce que vous devez savoir sur le **régime fiscal et social de l'épargne salariale et de l'épargne retraite** en cliquant [ici](#).

→ Un **cadre social et fiscal attractif pour l'entreprise** à découvrir [ici](#).

*Nous permettons à chacun de construire
son indépendance financière
pour vivre selon ses propres choix.*

SwissLife Assurance et Patrimoine

Siège social :

7, rue Belgrand

92300 Levallois-Perret

SA au capital social

de 169 036 086,38 €

Entreprise régie par

le Code des assurances

341 785 632 RCS Nanterre

SwissLife Assurance Retraite

Siège social :

7, rue Belgrand

92300 Levallois-Perret

SA au capital social

de 114 877 635,60 €

Fonds de retraite professionnelle

supplémentaire régi par le code

des assurances

892 188 046 RCS Nanterre

www.swisslife.fr