

# Les plans d'épargne collectifs en questions



Par **Nicolas GALLISSOT**  
Conseil RH,  
société RHunning

**Les plans d'épargne salariale, qui permettent de faire fructifier les revenus issus de l'épargne salariale, et de bénéficier d'un régime fiscal de faveur, peuvent prendre des formes diverses selon les objectifs recherchés et la durée d'épargne envisagée.**

Tirant parti d'un régime social et fiscal incitatif et de nombreux assouplissements réglementaires, l'épargne salariale a connu un essor important au cours des dernières années, seulement freiné par la période de la Covid-19. À ce jour, plus de la moitié des salariés du secteur privé a accès à un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne salariale), et 87 % des salariés couverts perçoivent une prime<sup>1</sup>.

## Quels sont les principaux types de plans d'épargne salariale collectifs ?

**Le Plan d'épargne entreprise (PEE)** est un plan d'épargne qui permet au salarié (et aux dirigeants dans les entreprises de moins de 250 salariés) de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, grâce à des versements effectués par l'entreprise ou le salarié. Les sommes sont bloquées pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé), et la sortie des sommes est effectuée en capital.

**Le Plan d'épargne interentreprises (PEI)** est une variante du PEE, qui permet à plusieurs entreprises de créer un plan d'épargne commun qu'elles proposent à leurs salariés respectifs. Le PEI fonctionne comme le PEE, les modalités de fonctionnement étant négociées par l'ensemble des entreprises.

**Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**, qui n'est plus commer-

cialisé depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, permet au salarié de se constituer une épargne au moyen d'un portefeuille de valeurs mobilières (comportant au moins trois fonds de placement différents, en vue de réduire progressivement les risques financiers). À la différence du PEE, le PERCO est destiné à apporter un complément financier au salarié pendant sa retraite, sous forme de rente viagère ou de capital. Les sommes épargnées sont bloquées jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé).

**Le Plan d'épargne retraite collectif (PERECO)**, qui vise à succéder au PERCO, est une des trois formes des nouveaux Plans d'épargne retraite d'entreprise (PER) mis en place par la réglementation. Outil d'épargne à long terme, il permet au salarié d'économiser pendant sa période d'activité pour obtenir, avec l'aide de son employeur, un capital ou une rente à l'âge de la retraite. Il comporte quelques assouplissements incitatifs par rapport au régime du PERCO.

## Dans quels cas la mise en place d'un plan d'épargne salariale est-elle obligatoire ?

Si le couplage intéressement-participation/plan d'épargne salariale présente un intérêt évident au plan fiscal, la mise en place d'un plan d'épargne salariale reste la plupart du temps facultative. Lors de la négociation des accords d'intéressement et de participation, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise pourra être examinée<sup>2</sup>, sans qu'un plan d'épargne soit pour autant obligatoire.

La réglementation impose toutefois des obligations spécifiques dans certaines situations :

- **les accords de participation doivent être adossés à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERECO)**, à l'exception de ceux conclus au sein des sociétés coopératives de production. Les salariés doivent ainsi avoir la pos-

sibilité d'affecter les sommes provenant de la réserve spéciale de participation à un PEE, de sorte que l'affectation à un compte courant bloqué, lorsqu'elle est encore possible, ne peut pas être la seule option offerte<sup>3</sup> ;

- **l'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 Plan d'épargne retraite (PER) ouvert à tous les salariés de l'entreprise<sup>4</sup> ;
- **l'entreprise qui dispose d'une section syndicale** doit négocier annuellement la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale tant qu'aucun accord de ce type n'est mis en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de la branche<sup>5</sup>.

## Quelles modalités pour les plans d'épargne mis en place par la branche ?

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « PACTE », puis la loi ASAP, ont imposé aux branches de négocier, d'ici le 31 décembre 2021 (sic), des dispositifs de participation et d'intéressement ainsi que des plans d'épargne salariale « prêts à l'emploi », en prenant en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

### À noter

En 2022, seuls quelques accords de branche ont été conclus sur le sujet (maroquinerie, commerces et services de l'audiovisuel...) <sup>6</sup>.

1. DARES, « L'épargne salariale en 2021 », 24 novembre 2023.

2. Article L 3332-6 du Code du travail.

3. Articles L 3323-2 et L 3323-3 du Code du travail.

4. Article L 224-9 du Code monétaire et financier.

5. Article L 2242-15 du Code du travail.

6. Bilan Direction générale du travail, « La négociation collective en 2022 ».

Pour les accords déposés depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2021, le système d'épargne défini au niveau de la branche peut être mis en place au niveau de l'entreprise :

- **par un accord collectif spécifique**, si l'entreprise compte au moins 50 salariés ;
- **ou par un accord collectif spécifique ou document unilatéral**, si l'entreprise compte moins de 50 salariés. S'agissant de l'application par document unilatéral, l'accord de branche devra obligatoirement prévoir cette possibilité de mise en place et proposer un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Enfin, l'accord collectif ou le document unilatéral d'adhésion doit être déposé auprès de l'Administration.

## Peut-on limiter l'accès aux dispositifs d'épargne salariale ?

Tous les salariés ont vocation à bénéficier des plans d'épargne salariale mis en place.

Seule une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder 3 mois, en tenant compte de l'ensemble des contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Cette durée légale maximale remplace toute durée supérieure qui figurerait dans un règlement de plan d'épargne d'entreprise.

Des conditions spécifiques sont prévues pour le salarié temporaire et le salarié en portage salarial (ils sont réputés compter 3 mois d'ancienneté s'ils ont été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices ou réalisé des prestations dans une entreprise cliente pendant au moins 60 jours au cours du dernier exercice). À noter également que pour les travailleurs temporaires, la loi de partage de la valeur prévoit la possibilité pour un accord étendu de la branche professionnelle du travail temporaire de déroger à la condition d'ancienneté, dans la limite de 90 jours.

## Comment se déroulent les contrôles de conformité des plans d'épargne salariale ?

Pour les accords d'intéressement et de participation et les règlements de plan d'épargne déposés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021<sup>7</sup> :

- **la DREETS contrôle les formalités de négociation et de dépôt**, et demande dans un délai d'un mois la communication éventuelle de pièces complémentaires. Elle dispose d'un délai d'un mois pour délivrer le récépissé de dépôt qui permet la transmission de l'accord ou du règlement à l'Urssaf ou à la MSA ;
- **puis l'Urssaf ou la MSA dispose d'un délai de 3 mois** (délai prolongé de 2 mois pour l'intéressement) pour contrôler le contenu de l'accord ou du plan, et demander éventuellement le retrait ou la modification de clauses qui seraient contraires aux dispositions légales.

Cette procédure de contrôle en deux temps vise à renforcer la sécurisation des exonérations sociales et fiscales et à limiter les redressements a posteriori en matière d'épargne salariale.

## Comment sont alimentés les plans d'épargne ?

Les versements effectués sur les plans d'épargne salariale collectifs sont la plupart du temps facultatifs pour le bénéficiaire. Les versements éligibles aux PERCO et PERECO sont plus diversifiés que ceux prévus pour le PEE.

## Les versements éligibles aux plans d'épargne salariale

Sources d'alimentation des plans d'épargne salariale	PEE	PERCO	PERECO
Intéressement/participation	Oui	Oui	Oui
Prime de partage de la valeur	Oui	Non prévu	Oui
Versements volontaires	Oui	Oui	Oui
Abondements de l'entreprise	Oui	Oui	Oui
Droits inscrits sur un compte épargne temps	Oui	Oui	Oui
Transfert de sommes d'autres plans d'épargne salariale	Oui*	Oui	Oui
Jours de repos non pris	Non	Oui en l'absence de CET, et dans la limite de 10 jours/an	Oui en l'absence de CET, et dans la limite de 10 jours/an

\* À l'exception du PERCO.

### À noter

À l'instar des sommes attribuées au titre de l'intéressement ou de la participation, le salarié peut affecter tout ou partie de la prime de partage de valeur sur un PEE et/ou un PER. Jusqu'à présent, ce placement ne bénéficiait d'aucun avantage fiscal. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, ce placement bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu. L'employeur devra ainsi informer les salariés bénéficiaires d'un plan d'épargne des sommes qui leur sont attribuées au titre de la PPV et du délai dans lequel ils peuvent formuler leur demande d'affectation au plan d'épargne, selon des modalités fixées par décret, non paru à ce jour.

## Quelles sont les nouveautés en matière de fonds de placement ?

L'article 18 de la loi de partage de la valeur prévoit des aménagements concernant les fonds de placement prévus par les PEE et PERECO (les PERCO ne sont pas concernés).

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, les règlements de ces plans devront prévoir qu'une partie des sommes recueillies pourra être affectée à l'acquisition de parts d'au moins un fonds labellisé ou d'un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable.

Une actualisation des règlements des plans devra donc être opérée pour intégrer des fonds labellisés (labels « investissement socialement responsable », « France finance verte »).

7. Décret n° 2021-1122 du 27 août 2021.

## Quelles sont les principales différences entre le PEE et le PERCO ?

Le PERCO se distingue du PEE sur quelques points :

- les fonds sont bloqués jusqu'au départ à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé) ;
- la sortie du plan s'effectue en rente viagère ou, si le règlement du PERCO le prévoit, en rente ou en capital (versé en une seule fois ou de manière échelonnée) au choix du salarié ;
- le règlement du PERCO doit proposer au moins trois supports d'investissement présentant des orientations de gestion différentes (c'est-à-dire des risques différents) ;
- le règlement du PERCO doit définir les conditions dans lesquelles est proposée à chaque participant, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, une option d'orientation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers ;
- le règlement du PERCO peut prévoir un versement dit « d'amorçage » et des versements périodiques, indépendants d'un versement de la part du bénéficiaire.

## Quels sont les avantages à souscrire un PERECO ?

Le PERECO succède au PERCO, ce dernier ne pouvant plus être mis en place depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020 (le PERCO peut être transféré dans un PERECO ou continuer à être alimenté tant qu'il n'est pas supprimé). S'il s'inspire du PERCO, le régime applicable au PERECO se veut incitatif sur plusieurs points :

- les cas de déblocage anticipé sont plus nombreux (cf. infra) ;
- le plafonnement des versements indexé sur la rémunération n'est pas applicable ;
- la fiscalité du PERECO à la sortie est spécifique ;

- et les versements volontaires du salarié peuvent donner droit à une exonération fiscale à l'entrée.

## Quels sont les régimes sociaux et fiscaux de l'épargne salariale ?

Les régimes sociaux et fiscaux applicables aux sommes affectées aux plans d'épargne sont incitatifs.

## Quels sont les plafonds applicables en matière d'épargne salariale ?

Différents plafonds sont applicables en matière d'épargne salariale (voir tableau page suivante). Indexés sur le plafond de la Sécurité sociale, ils augmentent périodiquement en valeur (à l'exception des dernières années où le montant du PASS n'a pas évolué).

On soulignera que l'enveloppe d'abondement du PEE est distincte de celle du PERCO, et donc cumulable. Un abondement « optimisé » de 11 128,32 € par salarié peut ainsi être prévu en 2024.

## Quels sont les cas de déblocage autorisés ?

Les sommes épargnées dans un plan d'épargne salariale sont en principe bloquées :

- pendant 5 ans s'il s'agit d'un PEE ou d'un PEI ;
- et jusqu'au départ à la retraite s'il s'agit d'un PERCO, d'un PERCO-I, ou d'un PERECO.

Toutefois, dans certaines situations, le salarié a la possibilité de demander le déblocage anticipé des sommes versées sur le plan sans perdre les avantages sociaux et fiscaux attachés au dispositif. Ces demandes doivent alors être opérées dans un délai variable selon le cas de déblocage utilisé.

## Les régimes sociaux et fiscaux de l'épargne salariale

Cas général	Régime social		Régime fiscal	
	Régime applicable au bénéficiaire	Régime applicable à l'employeur	Régime applicable au bénéficiaire	Régime applicable à l'employeur
<b>Sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'abondement employeur</b>	Exonération de charges sociales salariales	Exonération de charges sociales patronales	Soumis à l'IR en cas de perception immédiate des sommes	Déductibilité des sommes versées de l'assiette de l'IS ou de l'IR
	Assujettissement à la CSG/CRDS (9,7 %)	Forfait social : • 20 % (cas général) • 16 % pour certains PERCO.  Exonération de forfait social sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.  Exonération de forfait social sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés	Exonération d'IR en cas de placement sur un plan d'épargne, et en cas de déblocage anticipé dans les cas autorisés	
<b>Revenus issus des sommes versées</b>	Assujettissement aux prélèvements sociaux lors du retrait (17,2 %)	-	Exonération d'IR si les revenus sont réinvestis pour la même période d'indisponibilité que la somme d'origine	-

## Les plafonds applicables en matière d'épargne salariale

Nature du plafond	Valeur	Montant 2024 correspondant
Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)	PASS	46 368 €
Plafond d'abondement périodique PERCO-PERCO-I, PER entreprise	2 % du PASS	927,36 €
Plafond légal d'abondement PEE-PEI	300 % des versements du salarié dans la limite de 8 % du PASS	3 709,44 €
Plafond légal d'abondement PEE en cas d'investissement en titres de l'entreprise	300 % des versements du salarié dans la limite de 8 % du PASS x 1,8	6 676,99 €
Plafond légal d'abondement PERCO-PERCO-I, PERECO, PERECOI	300 % des versements du salarié dans la limite de 16 % du PASS	7 418,88 €
Plafond légal de versements volontaires annuels aux PEE et PERCO*	25 % de la rémunération	
Plafond légal de versements volontaires annuels aux PEE et PERCO pour les conjoints collaborateurs et les salariés ayant un contrat suspendu et n'ayant perçu aucune rémunération sur l'année de versement	25 % du PASS	11 592 €
Plafond global d'intéressement	20 % de la masse salariale brute	
Plafond individuel d'intéressement	75 % du PASS	34 776 €
Plafond individuel de participation	75 % du PASS	34 776 €

\* Les règles de plafonnement des versements à 25 % de la rémunération ne concernent pas le PERECO (article 224-13 du Code monétaire et financier).

## Les cas de déblocage anticipé et les délais

Possibilités de déblocage anticipé	PEE/PEI	Délai de demande de déblocage PEE/PEI	PERCO/PERCO-I	Délai de demande de déblocage PERCO/PERCO-I	PERECO	Délai de demande de déblocage PERECO
Mariage/conclusion d'un Pacs	Oui	6 mois	Non	NA	Non	NA
Naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du 3 <sup>e</sup> enfant	Oui	6 mois	Non	NA	Non	NA
Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant	Oui	6 mois	Non	NA	Non	NA
Création ou reprise d'une entreprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire liés par un Pacs/ installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée/acquisition de parts sociales d'une Scop	Oui	6 mois	Non	NA	Non	NA
Acquisition d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à une catastrophe naturelle)	Oui	6 mois	Oui	6 mois	Oui	À tout moment
Violences conjugales	Oui	À tout moment	Non	NA	Non	NA
Invalité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment
Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment
Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé	Oui	À tout moment	Non	NA	Non	NA
Situation de surendettement	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment
Expiration des droits à l'assurance chômage	Non	NA	Oui	À tout moment	Oui	À tout moment
Cessation d'une activité non salariée à la suite d'un jugement ou d'une décision du tribunal de commerce	Non	NA	Non	NA	Oui	À tout moment
Titulaire du plan âgé de moins de 18 ans	Non	NA	Non	NA	Oui	À tout moment

### À noter

Pour faire jouer le cas de déblocage lié à l'acquisition de la résidence principale, celle-ci doit se faire directement et non via une société civile immobilière.

On constate à la lecture de ce tableau le manque d'harmonisation de la réglementation applicable en matière de déblocage anticipé, qui s'explique pour partie par les finalités différentes des plans d'épargne salariale (optique retraite ou non), mais également par l'ajout de nouveaux cas de déblocage au fil de réformes successives non harmonisées.

## Quelles sont les obligations d'information des bénéficiaires ?

À l'embauche, l'employeur doit remettre un livret d'épargne salariale indiquant les dispositifs mis en place dans l'entreprise (intéressement, participation, PEE, PEI, PERCO ou PERECO)<sup>8</sup>. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

En outre, au moins une fois par an, l'entreprise doit remettre à chaque salarié un relevé de situation précisant le choix d'affectation de son épargne et l'estimation de la valeur de son portefeuille au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé doit aussi faire apparaître les versements et les retraits effectués durant la période précédente.

L'état récapitulatif doit également mentionner les PERECO et PERE-OB. Depuis le 28 février 2021<sup>9</sup>, cet état doit également mentionner les droits relatifs aux :

- contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies, dits contrats « article 83 » ou « article 82 » ;
- contrats de retraite supplémentaire à prestations dits contrats « article 39 ».

Une information gratuite sera également, à terme, accessible à partir du site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr).

Par ailleurs, pour améliorer indirectement l'information de l'épargnant salarié, l'article 19 de la loi de partage de valeur instaure une obligation pour les sociétés de gestion d'un fonds commun de placement d'entreprise de présenter au conseil de surveillance un compte rendu sur sa politique de placement. ■

8. Article L 3341-6 du Code du travail.

9. Loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire.

10. DARES, « L'épargne salariale en 2021 », 24 novembre 2023.

### Chiffres clés<sup>10</sup>

- 8,4 millions : nombre de salariés bénéficiaires d'une prime de participation, d'intéressement, ou d'un abondement employeur (+ 10,9 % par rapport à l'année précédente).
- 86,9 % : part des salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale ayant reçu une prime.
- 24 milliards d'euros : estimation du montant distribué par les entreprises au titre de l'épargne salariale.
- 2 645 euros : montant moyen net versé par bénéficiaire sur les PEE (1 725 euros sur les PERCO).