

Tout comprendre de l'Epargne Salariale

Temps de lecture : minute

21 octobre 2024

TOUT COMPRENDRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale permet de donner un coup de fouet à l'épargne des salariés de l'entreprise et de son dirigeant. « L'épargne salariale est un moyen de disposer d'un complément de rémunération et d'épargner à moyen et long terme, dans un cadre fiscal et social intéressant, sans que cela ne se substitue au salaire », explique ainsi Clara De Almeida, Responsable Technique Offre Produits Vie chez Swiss Life. Retour sur ce dispositif gagnant-gagnant.

1

QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

Une définition pour plusieurs dispositifs

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif, dont les nombreux dispositifs permettent d'associer financièrement les salariés à la réussite de leur entreprise. Ce booster d'épargne du collaborateur peut être mis en place par l'ensemble des entreprises dès lors qu'elles ont un salarié en plus du dirigeant.

Deux univers complémentaires d'épargne entreprise :

Épargne pour financer sa retraite :
Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) est facultatif. Il permet au salarié de se constituer un complément de revenu à la retraite dans des conditions avantageuses grâce, par exemple, à des versements volontaires déductibles des revenus imposables. Plusieurs cas de déblocage anticipés.

Épargne pour financer un projet :
Le plan d'épargne entreprise (PEE) est facultatif. Il permet de financer des projets à court ou moyen terme, avec une durée de placement de 5 ans dans un cadre fiscal et social avantageux. Plusieurs cas de déblocages anticipés possibles.

Plusieurs moyens sont disponibles pour alimenter ces plans :

- Les versements volontaires des salariés.
- L'intéressement :** dispositif facultatif basé sur des critères de performance ou de résultats, mesurables et quantifiables, librement choisis par l'entreprise.
- La participation aux bénéfices :** obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et volontaire pour celles de moins de 50. Elle permet la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux collaborateurs.
- L'abondement :** versement effectué par l'employeur qui vient compléter les versements du salarié sur un dispositif d'épargne salariale ou retraite. Ce complément ne peut pas dépasser 300 % du versement initial du salarié.
- La prime de partage de la valeur (ppv).
- Le transfert de jours de repos non pris ou CET.
- Le transfert de l'épargne provenant d'autres produits de retraite (PER, ancien PERCO, etc.) ou d'un autre plan d'épargne entreprise pour le PEE.

L'ÉPARGNE SALARIALE EN CHIFFRES (DONNÉES AFG)

12,5
MILLIONS DE SALARIÉS

Nombre de salariés disposant d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite

188
MILLARDS D'EUROS

En 2023, les encours de l'épargne salariale en France

397 200

Le nombre d'entreprises équipées d'au moins un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite

3

QUELS INTÉRÊTS POUR LES DIFFÉRENTES PARTIES ?

POUR LES ENTREPRISES

L'épargne salariale est un moyen de **fidéliser les salariés**, tout en les motivant puisqu'ils sont **associés financièrement aux résultats**. Elle permet, in fine, d'améliorer la compétitivité de l'entreprise. Les **entreprises bénéficient d'avantages sociaux et fiscaux** lorsqu'elles mettent en place des dispositifs d'épargne salariale : exonération des cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés ; réduction de ces sommes du bénéfice imposable, une exonération de taxes (salaires, apprentissage), etc.

POUR TOUS LES SALARIÉS

Tous les types de contrats ouvrent le droit aux dispositifs de l'épargne salariale, que ce soient les salariés en CDI ou CDD à temps plein ou partiel. Cela permet aux collaborateurs **d'augmenter leurs revenus et de se constituer une épargne** disponible à moyen ou long terme ou qui leur permettra de compléter leurs revenus au moment de la retraite.

Les sommes investies au titre de la participation et de l'intéressement, sont **exonérées de cotisations sociales** (à l'exception de la CSG et CRDS) et **d'impôt** (dans certaines limites). Il en est de même pour les versements volontaires et l'abondement de l'entreprise.

POUR LE DIRIGEANT

Le dirigeant d'entreprise peut bénéficier de l'épargne salariale à partir du moment où il emploie au moins un salarié et moins de 250. Il peut ainsi optimiser sa rémunération et se constituer un patrimoine personnel dans des conditions optimales. **Son ou sa conjointe** peut aussi bénéficier des dispositifs de l'épargne salariale mise en place dans l'entreprise à condition d'avoir le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé.

Tout comme ses salariés, le **dirigeant bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux** sur les sommes versées par l'entreprise liées à la participation, l'intéressement ou encore les versements volontaires et l'abondement.



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Maddyness avec Swiss Life