

L'essentiel de l'Épargne Salariale

L'épargne salariale regroupe l'ensemble des dispositifs collectifs mis en place par une entreprise pour associer ses salariés à ses résultats et les aider à se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux. Elle repose sur des primes (participation, intéressement, prime de partage de la valeur) et des plans d'accueil (PEE et PER d'entreprise collectif), souvent complétés par un abondement de l'employeur.

Voyons les deux primes que sont la participation et l'intéressement, la prime de partage de la valeur, les plans d'épargne PEE et PER d'entreprise collectif, l'abondement de l'employeur, la fiscalité applicable, les supports d'investissement disponibles, le cas des dirigeants et petites entreprises, les cas de déblocage anticipé, comment mettre en place ces dispositifs, une stratégie pour maximiser son épargne salariale, les erreurs fréquentes à éviter, et les termes fréquemment utilisés.

LES DEUX PRIMES : PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

La participation : Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, elle redistribue une part des bénéfices selon une formule légale : la réserve spéciale de participation (RSP) est égale à la moitié du bénéfice net diminué de 5 % des capitaux propres, multiplié par le rapport salaires sur valeur ajoutée. Une formule dérogatoire plus favorable peut être négociée par accord collectif.

L'intéressement : Facultatif, il est lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise selon une formule définie par accord. Son plafond global est fixé à 20 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Le plafond individuel : Pour chaque salarié, la participation comme l'intéressement sont chacun plafonnés à 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 36 045 € en 2026 (PASS fixé à 48 060 €).

Percevoir ou placer : Ces primes peuvent être perçues immédiatement (participation imposable si perçue directement, intéressement toujours imposable en cas de perception directe) ou placées sur un plan d'épargne salariale, ce qui ouvre droit à l'exonération d'impôt sur le revenu.

Le calendrier de versement : Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice ; passé ce délai, des intérêts de retard sont dus par l'entreprise.

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

Issue de la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 (ex-prime Macron), la PPV est un complément de rémunération facultatif, pérenne et reconduit sans date de fin, distinct de la participation et de l'intéressement.

Les plafonds : 3 000 € par bénéficiaire et par an, portés à 6 000 € si l'entreprise applique un accord d'intéressement ou de participation (y compris volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation).

Le régime social et fiscal : Dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour les salariés rémunérés en dessous de 3 SMIC, la PPV reste exonérée de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026. Dans les autres cas, elle est soumise à la CSG-CRDS et imposable ; au-delà de 250 salariés, un forfait social de 20 % s'y ajoute.

Les modalités de versement : L'employeur peut verser jusqu'à deux PPV par année civile, en une à quatre fois, à raison d'un versement par trimestre maximum. Les critères de modulation autorisés (rémunération, ancienneté, classification) ne peuvent jamais exclure un salarié ni se fonder sur son statut CDD/CDI ou son âge.

Le placement sur un plan d'épargne : Depuis le 1er juillet 2024, le salarié peut affecter tout ou partie de sa PPV vers un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERECO), ce qui permet de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu en plus de l'exonération sociale déjà applicable.

LES PLANS D'ÉPARGNE : PEE ET PER D'ENTREPRISE COLLECTIF

Le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) : Plan collectif facultatif permettant d'investir participation, intéressement, PPV et versements volontaires (plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute) en valeurs mobilières. Les sommes sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé.

Le PERECO (PER d'entreprise collectif, ex-PERCO) : Remplace le PERCO depuis la loi PACTE de 2019 (le PERCO ne peut plus être créé depuis le 1er octobre 2020, mais les plans existants continuent de fonctionner). Il est bloqué jusqu'au départ à la retraite, avec des cas de déblocage anticipé plus restreints que le PEE (achat de la résidence principale, accidents de vie).

Le PEI et le PERECOI : Versions interentreprises de ces plans, souvent mutualisées au niveau d'une branche professionnelle, avec les mêmes règles fiscales et un forfait social parfois réduit pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Le PERO (PER d'entreprise obligatoire) : Succède aux anciens contrats article 83 : contrairement au PERECO facultatif, il engage l'entreprise sur une cotisation régulière et obligatoire pour les salariés concernés (ou une catégorie objective d'entre eux).

Depuis la loi Industrie Verte, les PERECO doivent intégrer une part minimale d'actifs non cotés dans leurs grilles de gestion pilotée : un point à vérifier auprès de son teneur de comptes.

L'ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

Le principe : L'employeur peut compléter les versements du salarié par un abondement, dans la limite de 300 % du versement personnel — une règle anti-abus qui impose de verser soi-même pour en bénéficier pleinement.

Le plafond sur le PEE : 8 % du PASS par an, soit 3 844,80 € en 2026.

Le plafond sur le PERECO : 16 % du PASS par an, soit 7 689,60 € en 2026 — cumulable avec celui du PEE, portant le total possible à 11 534,40 € par an et par salarié.

L'abondement unilatéral : Sur le PERECO, l'employeur peut, depuis la loi Macron de 2015, verser un abondement de sa propre initiative sans versement préalable du salarié, plafonné à 3 000 € (6 000 € en présence d'un accord de participation ou d'intéressement volontaire).

L'abondement renforcé pour l'actionnariat salarié : Dans le cadre d'un dispositif d'actionnariat salarié, l'abondement peut être majoré de 80 % pour les versements consacrés à l'acquisition de titres de l'entreprise, portant le plafond à 6 920,64 € en 2026.

LA FISCALITÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Placées sur un plan (PEE ou PERECO), la participation, l'intéressement, la PPV et l'abondement sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds applicables, mais restent soumis à la CSG/CRDS.

À la sortie : Le capital est exonéré d'impôt sur le revenu, qu'il s'agisse du versement initial ou des gains réalisés. Seuls les prélèvements sociaux sur les plus-values restent dus, au taux de 17,2 % ou 18,6 % selon les revenus concernés depuis la hausse de CSG applicable en 2026.

Si perçue directement : L'intéressement perçu sans être placé sur un plan est imposable à l'impôt sur le revenu comme un complément de salaire ; la participation perçue directement est également imposable.

Côté entreprise : L'abondement est déductible du résultat imposable (IS ou IR selon le régime de l'entreprise), et soumis au forfait social (20 % en règle générale sur le PEE,

taux réduit à 16 % sous conditions sur le PERECO investi en titres de l'entreprise ou en fonds solidaires).

LES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DISPONIBLES

Les FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) : Véhicules dédiés à l'épargne salariale, diversifiés (actions, obligations, monétaire) ou parfois investis en titres de l'entreprise elle-même (actionnariat salarié).

La gestion pilotée par défaut sur le PERECO : Sauf choix contraire du salarié, l'épargne est automatiquement investie selon un profil d'allocation qui se désensibilise progressivement du risque à mesure que l'échéance de la retraite se rapproche.

La gestion libre : Le salarié peut, sur option, choisir lui-même la répartition de son épargne parmi les supports proposés par l'accord d'entreprise, pour s'écarter du profil de gestion pilotée par défaut.

L'actionnariat salarié : Investir sa participation ou son intéressement en actions de son entreprise permet de bénéficier d'un abondement souvent majoré, mais concentre le risque : une contre-performance de l'entreprise affecterait à la fois le revenu et l'épargne du salarié.

LE CAS DES DIRIGEANTS ET DES PETITES ENTREPRISES

Les dirigeants non salariés : Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le dirigeant non salarié (gérant, président) ainsi que son conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier des mêmes dispositifs d'épargne salariale que les salariés, sous certaines conditions.

L'obligation nouvelle pour certaines PME : Depuis le 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés non soumises à la participation obligatoire, ayant réalisé un bénéfice net fiscal égal ou supérieur à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs, doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation volontaire, abondement ou PPV).

LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DU PEE

Le PEE est en principe bloqué 5 ans, mais la loi prévoit une liste de situations permettant un déblocage anticipé sans perte de l'avantage fiscal :

Événements familiaux : Mariage ou conclusion d'un PACS, naissance ou adoption d'un troisième enfant (et suivants), divorce ou séparation avec garde d'au moins un enfant.

Situations professionnelles ou financières : Cessation du contrat de travail, création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint, surendettement, acquisition ou remise en état de la résidence principale.

Situations exceptionnelles : Invalidité du salarié, de son conjoint ou de ses enfants, et décès du salarié ou de son conjoint.

Le PERECO, bloqué jusqu'à la retraite, n'autorise que des cas de déblocage anticipé plus restreints : achat de la résidence principale et accidents de vie graves (invalidité, décès, surendettement, fin de droits au chômage).

STRATÉGIE : COMMENT MAXIMISER SON ÉPARGNE SALARIALE

Toujours saturer l'abondement en premier : L'abondement est un rendement immédiat garanti (jusqu'à 300 % du versement personnel) qu'aucun placement classique ne peut égaler : verser au moins le minimum nécessaire pour capter l'abondement maximal doit être la priorité avant tout autre placement.

Choisir PEE ou PERECO selon l'horizon : Le PEE, bloqué seulement 5 ans, convient à un projet de moyen terme (achat immobilier, changement de vie) ; le PERECO, bloqué jusqu'à la retraite, est pertinent pour une épargne longue, en particulier si l'horizon dépasse largement 5 ans.

Arbitrer entre percevoir et placer selon sa fiscalité : Un salarié fortement imposé a généralement intérêt à placer ses primes plutôt qu'à les percevoir, pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu ; un salarié non imposable peut avoir intérêt à les percevoir immédiatement, sans perdre d'avantage fiscal significatif.

Adapter le support au profil de risque : Un horizon long justifie une part actions plus importante ; à l'approche du déblocage (fin des 5 ans sur un PEE, approche de la retraite sur un PERECO), un rééquilibrage vers des supports plus prudents limite le risque de devoir sortir en période de baisse des marchés.

LES ERREURS FRÉQUENTES À ÉVITER

Ne pas activer l'abondement disponible : Ne pas verser sur son PEE ou son PERECO alors que l'entreprise propose un abondement revient à renoncer à un complément de rémunération gratuit.

Laisser l'épargne sur un support non investi : Une part de l'épargne salariale peut rester, par défaut, sur des supports peu ou pas rémunérateurs si aucun choix explicite n'a été fait ; il est utile de vérifier régulièrement la répartition réelle de ses avoirs.

Ignorer un PERCO ancien non transformé : Un PERCO mis en place avant 2020 et jamais migré vers un PERECO peut présenter des lacunes documentaires ou des supports moins compétitifs ; il convient de vérifier auprès de son employeur ou de son teneur de comptes.

Concentrer une part excessive en actionnariat salarié : Si l'abondement majoré sur les titres de l'entreprise est attractif, y consacrer la totalité de son épargne salariale expose à un risque de concentration : une baisse de l'entreprise affecterait simultanément le salaire et le capital épargné.

LES TERMES FRÉQUENTS

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, référence servant à calculer de nombreux plafonds sociaux et fiscaux (48 060 € en 2026).

Participation : Prime obligatoire (entreprises de 50 salariés et plus) de partage des bénéfices, calculée selon une formule légale.

Intéressement : Prime facultative liée aux résultats ou performances de l'entreprise, définie par accord collectif.

PPV : Prime de Partage de la Valeur (ex-prime Macron) : complément de rémunération facultatif et pérenne, plafonné à 3 000 € ou 6 000 € par an.

Abondement : Complément versé par l'employeur sur les versements du salarié dans un plan d'épargne salariale, dans certaines limites.

PEE : Plan d'Épargne Entreprise : plan collectif bloqué 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé.

PERECO : Plan d'Épargne Retraite d'entreprise Collectif, qui remplace le PERCO depuis 2019 et reste bloqué jusqu'à la retraite.

PERO : PER d'entreprise Obligatoire, qui succède aux anciens contrats article 83, avec cotisation obligatoire de l'entreprise.

FCPE : Fonds Commun de Placement d'Entreprise : véhicule d'investissement dédié à l'épargne salariale.

Forfait social : Contribution patronale due sur certaines sommes exonérées de cotisations sociales, dont l'abondement.

