

ÉPARGNE SALARIALE : UN OUTIL À USAGE MULTIPLE

UNE NOTE CERCLE DE L'ÉPARGNE – MALAKOFF HUMANIS

L'ÉPARGNE SALARIALE, LES CONTOURS, LE POIDS ET LES RÔLES DE L'ÉPARGNE SALARIALE	2
ÉPARGNE SALARIALE : DEUX ENVELOPPES ET QUATRE VOIRE SIX PILIERS	3
LA PARTICIPATION : UN PARTAGE LÉGAL DES BÉNÉFICES	4
L'INTÉRESSEMENT : UNE INCITATION À LA PERFORMANCE	6
L'ABONDEMENT : UN APPUI FINANCIER DE L'ENTREPRISE	7
LES VERSEMENTS VOLONTAIRES : UNE ÉPARGNE INDIVIDUELLE DANS UN CADRE COLLECTIF	8
LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV – « PRIME MACRON »), UN COMPLÉMENT DE REVENUS QUI PEUT ÊTRE ÉPARGNÉ	9
LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE	10
LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO) ?	11
LA FISCALITÉ DES PEE ET DES PERCO - PERECO	13
LES DÉBOCAGES ANTICIPÉS POUR LES PEE ET LES PERECO ?	14
UNE ÉPARGNE RENTABLE	14
UNE ÉPARGNE QUI FINANCE LES ENTREPRISES	15
UNE ÉPARGNE FORTEMENT INVESTIE DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	15
UN SYSTÈME D'ÉPARGNE À LA CARTE	17

ÉPARGNE SALARIALE : UN OUTIL À USAGE MULTIPLE

L'épargne salariale existe en France depuis près de 70 ans. Imaginée comme un moyen d'associer les salariés aux actionnaires des entreprises, elle est devenue un système de constitution d'une épargne à part entière. Au-delà d'être un produit d'épargne, elle est devenue un pilier essentiel du financement des entreprises et de la transition écologique.

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place en entreprise. Les salariés bénéficiaires peuvent recevoir une prime liée à la performance de tout ou partie de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part des bénéfices de cette dernière (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite (PERCO ou PERECO).

L'ÉPARGNE SALARIALE, LES CONTOURS, LE POIDS ET LES RÔLES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

En 1959, à l'initiative du Général de Gaulle qui souhaite associer les salariés à la vie de leur entreprise, le législateur crée l'intéressement. L'idée repose sur une répartition des bénéfices entre les salariés et les actionnaires. C'est la fameuse idée

de la participation, de l'association des salariés et des actionnaires.

Le Général de Gaulle avait déclaré lors de sa conférence de presse de du 27 novembre 1967, «il faut encore que dans la grande évolution très considérable et inévitable, toutes nos activités, le travail et les travailleurs trouvent leur sécurité... Ce à quoi l'aide publique est maintenant employée... et il faut enfin que dans les entreprises, la participation directe du personnel au résultat, au capital et aux responsabilités devienne une des données de base de l'économie française. Très vaste transformation sociale dans laquelle l'intéressement... qui est maintenant prescrit par la loi constitue une importante étape... »

La participation relève d'une vision institutionnelle et redistributive du capitalisme, quand l'intéressement s'inscrit davantage dans une logique incitative et managériale. C'est d'ailleurs pour cela que l'intéressement a longtemps été privilégié dans les PME, tandis que la participation s'est imposée dans les grandes entreprises.

L'épargne salariale a connu de nombreuses modifications depuis 1959 avec comme principe une diffusion de plus en plus large et sa transformation en un vecteur d'épargne de long terme.

Les principales dates de l'épargne salariale en France :

- 1959 : une ordonnance introduit le principe de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dans une logique gaullienne d'association capital-travail ;
- 1967 : la participation devient obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés, création de l'intéressement ;
- 1986 : création du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ;
- 2003 : création du Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) ;
- 2019 : création du Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO) et abaissement à 50 salariés l'obligation de la participation

Au 30 juin 2025, l'épargne salariale représentait, selon l'Association française de gestion (AFG) 220 milliards d'euros d'encours. 11,3 millions de salariés ont au moins un produit d'épargne salariale et 4,5 millions un produit retraite. 429 600 entreprises sont équipées d'au moins un produit d'épargne salariale.

ÉPARGNE SALARIALE : DEUX ENVELOPPES ET QUATRE VOIRE SIX PILIERS

L'épargne salariale repose sur deux enveloppes, le Plan d'Épargne

Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif – Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERCO – PERECO). Ces enveloppes peuvent être inter-entreprises. Elles bénéficient d'avantages fiscaux.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) reste le socle de cette architecture, avec un taux couverture des salariés de 44,3 % des salariés. Il devance la participation (38,1 %), l'intéressement (34,6 %) et le Perco/PER collectif (26,7 %). Dares chiffres 2023

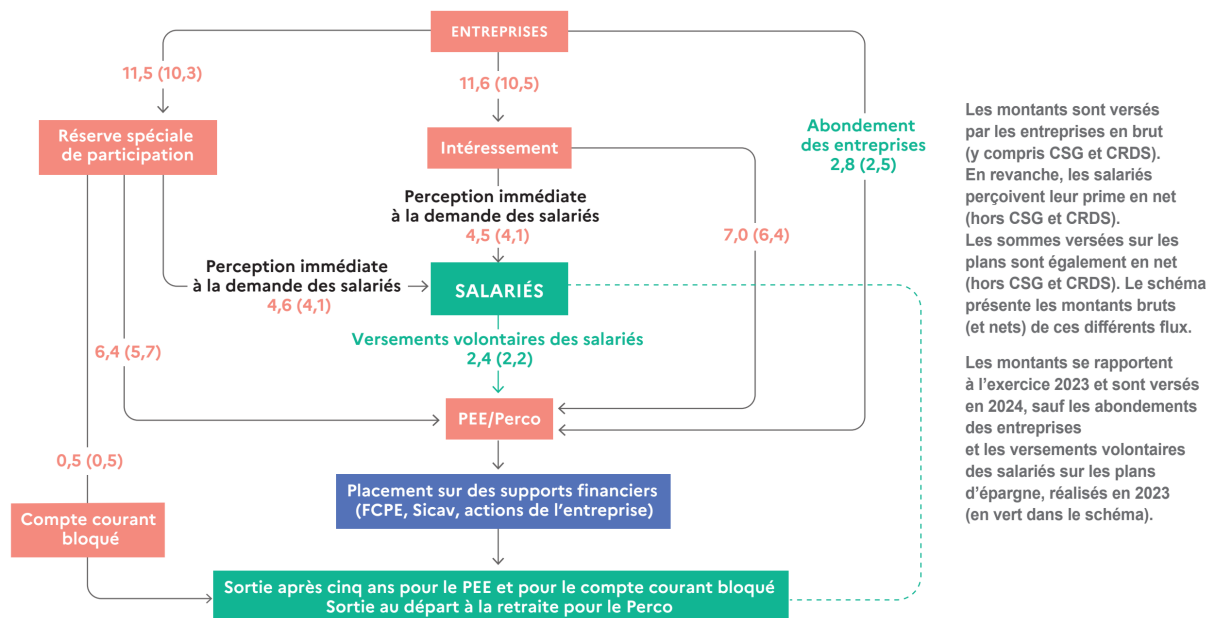
En 2024, les versements (épargne salariale, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite) avaient atteint 21,7 milliards d'euros, dont 4,2 milliards pour les produits retraite.

L'épargne salariale repose sur quatre principaux piliers de versement :

- La participation ;
- L'intéressement ;
- L'abondement de l'employeur ;
- Les versements volontaires des salariés.

Peuvent être également ajoutés un cinquième pilier avec la prime de partage de la valeur (PPV), créée en 2018 et amendée à plusieurs reprises, et un sixième pilier avec le Compte Épargne Temps.

**Flux de participation, d'intéressement et d'abondement
sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus
En milliards d'euros**



Source DARES

LA PARTICIPATION : UN PARTAGE LÉGAL DES BÉNÉFICES

La participation est un dispositif de redistribution obligatoire d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés
- Calcul fondé sur une formule légale, indexée sur le bénéfice fiscal
- Montants bloqués en principe 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé

Sa vocation est d'associer durablement les salariés aux résultats de leur entreprise. Initialement il s'agissait d'un revenu différé, bloqué plusieurs années, destiné à associer les salariés à la performance de l'entreprise. Depuis, ces derniers peuvent décider d'épargner la participation avec un fléchage éventuel vers l'épargne retraite.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices aux collaborateurs.

La participation est obligatoire dans toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES) qui emploie habituellement au moins 50 salariés et réalisant un bénéfice suffisant pour dégager une Réserve

Spéciale de Participation (RSP). Elle est facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Depuis le 1er janvier 2013, tous les accords de participation doivent offrir la possibilité d'affecter les sommes constituant la réserve spéciale de participation à un PEE, PEI ou PEG.

La participation prend la forme d'un(e) :

- Convention ou un accord collectif ;
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- Accord conclu au sein du Comité social et économique ;
- Ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité social et économique ;
- Décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés uniquement, après échec des négociations (le Comité social et économique ou, à défaut, les Délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

La participation est calculée en retenant la formule de droit commun :

Réserve spéciale de participation (RSP) = $1/2 \times (B - 5C/100) \times S/VA$

- B = bénéfices
- C = capitaux propres
- S = salaires
- VA = valeur ajoutée

L'entreprise peut également utiliser une autre formule de calcul que la formule légale à condition qu'elle soit, au moins aussi favorable aux bénéficiaires. Dans ce cas l'accord doit prévoir un plafond au montant de la réserve spéciale de participation, au choix égal à :

- 50 % du bénéfice net comptable ;
- Bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres ;
- 50 % du bénéfice net fiscal ;
- Bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres.

Pour la répartition de la participation entre les salariés, l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme ;
- Répartition proportionnelle au salaire ;
- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Quel que soit le mode de répartition, les droits de chaque bénéficiaire sont limités à 75 % du PASS.

La participation doit être versée avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice concerné. Les bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de tout ou partie de leurs avoirs et leur blocage. À défaut de choix, conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la participation, est affectée, dans la limite de celle calculée selon la formule légale, de la manière suivante :

- Pour moitié dans le PERCO ou PERECO quand il a été mis en place dans l'entreprise ;
- Pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.

Dans les entreprises appliquant un accord dérogatoire, le montant des droits dont le salarié peut demander le versement immédiat peut être limité à celui résultant de la formule légale.

Si le bénéficiaire verse sa quote-part dans un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO ou PERECO), les sommes sont alors versées dans un compte courant bloqué. Il bénéficie, le cas échéant, des cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation en vigueur.

L'INTÉRESSEMENT : UNE INCITATION À LA PERFORMANCE

L'intéressement est un dispositif facultatif, fondé sur des objectifs librement définis par l'entreprise (résultat, productivité, qualité, RSE, etc.).

Sa vocation est de motiver les salariés et de favoriser le travail en équipe.

Ces principales caractéristiques sont :

- Facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise
- Formule libre, collective et aléatoire
- Disponibilité immédiate, sauf placement volontaire

L'intéressement permet de distribuer une partie des bénéfices de l'entreprise afin d'associer collectivement les collaborateurs à la performance de l'entreprise ou à l'atteinte de certains objectifs. La mise en place de l'intéressement est facultative.

Elle peut intervenir sous forme de convention ou d'accord collectif par :

- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- Accord conclu au sein du Comité social et économique ;
- Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet déposé par l'employeur conjointement le cas échéant

avec un ou plusieurs syndicats représentatifs ou le Comité social et économique.

Quand un Comité social et économique existe, il doit avoir pris connaissance du projet d'intéressement au moins 15 jours avant sa signature.

Tous les salariés ont accès à l'intéressement sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans. Cet accord détermine la formule de répartition qui doit être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Elle doit présenter un caractère collectif et aléatoire. Elle doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables, et être calculée sur une période de 12 mois. Elle peut varier selon les établissements ou les unités de travail.

L'entreprise peut choisir entre une répartition uniforme, en fonction du salaire ou une répartition proportionnelle en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou une répartition intégrant plusieurs de ces critères.

Le montant global de l'intéressement ne peut pas excéder :

- 20 % des salaires bruts et rémunérations versées à l'ensemble des personnes inscrites à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord ;
- 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Les primes d'intéressement sont versées au plus tard le dernier jour du 7^e mois suivant la clôture de l'exercice. Les sommes sont automatiquement versées sur le PEE depuis le 1^{er} janvier 2016. Les salariés peuvent s'opposer à ce versement et demander à récupérer immédiatement son montant. Ils peuvent également l'affecter au PERCO ou au PERECO.

L'ABONDEMENT : UN APPUI FINANCIER DE L'ENTREPRISE

L'abondement est une contribution financière facultative de l'employeur versée en complément des sommes placées par le salarié sur un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite collective. Il constitue un levier d'incitation à l'épargne et un outil de politique de rémunération différée, distinct du salaire.

Quand Lorsqu'un salarié verse une somme sur un PEE (Plan d'épargne d'entreprise) ou su un PER collectif (ancien PERCO/nouveau PERCOL),

l'employeur peut abonder ce versement, c'est-à-dire ajouter une somme supplémentaire, selon des règles définies par l'accord d'entreprise.

L'abondement peut être :

- proportionnel (ex. : 100 % du versement du salarié),
- plafonné (ex. : jusqu'à 1 000 € par an),
- progressif (taux différent selon le montant versé).

Pour le salarié, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu. Il est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus d'activité (CSG-CRDS). Les sommes abondées sont bloquées selon les règles du plan (5 ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le PER collectif, sauf cas de déblocage anticipé).

Pour l'employeur, l'abondement est déductible du résultat imposable. Il est exonéré de cotisations sociales classiques. Il est soumis au forfait social, dont le taux dépend :

- de la taille de l'entreprise ;
- du support d'investissement (notamment exonération possible pour les PME et pour certains fonds).

Les plafonds de l'abondement sont les suivants :

- PEE : abondement plafonné à 8 % du PASS par an et par salarié.

- PER collectif : abondement plafonné à 16 % du PASS.

Ces plafonds sont indépendants des versements du salarié.

L'abondement est un outil de fidélisation des salariés. Il est un moyen de partage de la valeur moins coûteux que le salaire et un accélérateur de constitution d'épargne longue, en particulier pour la retraite. Il est un des facteurs clefs de la montée en puissance de l'épargne salariale et du PER collectif.

L'abondement est une contribution volontaire de l'employeur qui vient compléter l'épargne du salarié, bénéficiant d'un cadre fiscal et social favorable, à condition d'être investie dans un dispositif d'épargne salariale ou retraite collective.

LES VERSEMENTS VOLONTAIRES : UNE ÉPARGNE INDIVIDUELLE DANS UN CADRE COLLECTIF

Les versements volontaires correspondent aux sommes que le salarié choisit d'investir de sa propre initiative sur un dispositif d'épargne salariale, en dehors des mécanismes de participation, d'intéressement ou d'abondement. Ils constituent une épargne personnelle, logée dans un cadre collectif bénéficiant d'un régime fiscal et social spécifique.

Les versements volontaires peuvent être effectués sur :

- un PEE (Plan d'épargne d'entreprise) ;
- un PER collectif (PERCOL, ex-PERCO).

Ils sont investis dans les supports proposés par le plan (fonds diversifiés, actions, obligations, fonds ISR, fonds à horizon retraite, etc.).

Les versements peuvent être libres ou programmés. Leur montant et leur fréquence sont laissés à l'initiative du salarié. Dans certaines entreprises, les salariés peuvent bénéficier d'un abondement de l'employeur en contrepartie de ces versements (dans la limite des plafonds réglementaires).

À l'entrée, les versements volontaires sont effectués à partir du revenu net du salarié. Ils ne sont pas déductibles de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont versés sur un PEE. Sur un PER collectif, ils peuvent être soit déduits du revenu imposable, soit non déduits, au choix du salarié (avec des conséquences différentes à la sortie).

À la sortie, au bout de 5 ans, dans le cadre du PEE, le capital exonéré d'impôt sur le revenu. Les gains sont soumis aux prélèvements sociaux. Avec le PER collectif, la fiscalité dépend du choix de déduction à l'entrée

et du mode de sortie (capital ou rente).

Dans un PEE, les fonds sont bloqués 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé (achat de la résidence principale, mariage, naissance, rupture du contrat de travail, etc.). Dans le PER collectif, les fonds sont bloqués jusqu'à l'âge de la retraite, avec cas de sortie anticipée (résidence principale, accidents de la vie).

Les versements volontaires traduisent une appropriation individuelle de l'épargne salariale, renforcent l'épargne longue des ménages et peuvent servir de déclencheur d'abondement, améliorant le rendement global de l'épargne. Ils participent à la diversification patrimoniale des salariés, à coût fiscal maîtrisé.

Les versements volontaires sont des apports personnels effectués librement par le salarié sur un dispositif d'épargne salariale, offrant un cadre collectif, une gestion financière structurée et, le cas échéant, un levier d'abondement de l'employeur.

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV – « PRIME MACRON »), UN COMPLÉMENT DE REVENUS QUI PEUT ÊTRE ÉPARGNÉ

Créée en 2019, pérennisée et élargie depuis, la prime de partage de la valeur (PPV) complète les dispositifs d'épargne

salariale classiques. Cette prime est facultative et est à l'initiative de l'employeur. Son objectif premier est un soutien ponctuel au pouvoir d'achat. Elle est plafonnée à 3 000 euros par salarié ou 6 000 € en cas d'accord d'intéressement ou de participation.

La prime de partage de la valeur est, par défaut, versée immédiatement au salarié. Celui-ci peut choisir d'affecter tout ou partie de la PPV à un PEE ou à un PER d'entreprise (PERECO) et bénéficier d'une exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

Le dispositif prévoit des régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ;
- À compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, l'exonération de CSG est applicable aux seules primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- Du forfait social pour les primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés

percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;

- D'impôt sur le revenu dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, pour les primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Toute partie de la prime que le salarié affecte sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise (PER) est exonérée d'impôt sur le revenu dans le respect des conditions de durée de blocage sur les plans.

LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Le PEE doit être négocié quand, dans l'entreprise, il y a au moins un Délégué syndical ou un Comité social et économique.

Le PEE peut être conclu par :

- Convention ou accord collectif ;
- Accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives ;

- Accord conclu au sein du Comité social et économique,
- Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité social et économique.

En cas d'échec des négociations ou quand l'entreprise n'est pas soumise à négociation, le PEE peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Tous les salariés peuvent accéder au PEE quand il est institué sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois. Les retraités et les préretraités ayant des avoirs dans le PEE peuvent le conserver.

Le PEE est alimenté par le versement de la participation, de l'intéressement, les versements volontaires des titulaires et les abondements de l'employeur.

L'intéressement est, depuis le 1er janvier 2016, investi par défaut dans le PEE, comme cela était déjà le cas pour la participation. Il peut être alimenté par un versement issu d'un autre PEE ou par le versement de droits accumulés sur un Compte Épargne Temps (CET). Le montant cumulé des versements ne peut pas excéder 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu d'activité professionnel

soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

L'entreprise doit prendre à sa charge les frais liés à la tenue de compte et peut verser un abondement. Ce dernier ne peut excéder 3 fois le montant versé par le salarié, dans la limite de 8 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par bénéficiaire soit 3 768 euros en 2025. L'abondement doit être général et collectif.

LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO) ?

Le PERECO s'inscrit dans le prolongement de l'épargne salariale. C'est un produit d'épargne mis en œuvre au sein de l'entreprise que l'employeur peut abonder et sur lequel le salarié peut effectuer des versements.

Un PERECO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE), ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PERECO peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises (PERECOI), notamment par convention ou

accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PERECO est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERECO. Ces versements ne bénéficient pas, en revanche, des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;
- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du premier versement ;
- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »).

Les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial ou des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Lorsqu'un PERECO est institué, l'entreprise peut, par ailleurs, décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

LA FISCALITÉ DES PEE ET DES PERCO - PERECO

Les salariés qui font le choix de récupérer les sommes qui leur ont été versées au titre de la participation, de l'intéressement sont imposables. Ces sommes doivent être intégrées dans la déclaration d'impôt sur le revenu. S'ils font en revanche le choix de placer les sommes versées dans un PEE avec respect d'une durée minimale de 5 ans, un PERCO ou dans un PERECO, les salariés sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Au moment de la sortie du PEE, du PERCO, du PERECO et dans le cas des déblocages légaux, la sortie en capital est exonérée d'impôt sur le revenu.

Pour la sortie en rente, dans le cadre du PERCO ou du PERECO, c'est la fiscalité de la rente viagère à titre onéreux qui s'applique.

L'imposition dépend de l'âge du souscripteur :

- 70 % du montant en cas de départ avant 50 ans ;
- 50 % entre 50 et 59 ans ;
- 40 % entre 60 et 69 ans ;
- 30 % au-delà.

Les prélèvements sociaux s'appliquent sur les plus-values en cas de sortie en capital au taux de 18,6 % depuis le 1^{er} janvier 2026. Pour la sortie en rente, les prélèvements sociaux sont dus sur la même assiette que celle soumise à l'impôt sur le revenu.

Pour les versements volontaires sur un PERCO ou un PERECO, si le titulaire a choisi de ne pas les déduire de son revenu imposable au moment du versement, la sortie s'opère dans une neutralité fiscale (pas d'impôt sur le revenu sur le capital, uniquement des prélèvements sociaux sur les gains). En revanche, quand les versements volontaires ont été déduits du revenu imposable, l'avantage fiscal est simplement différé. Le capital devient alors imposable à l'impôt sur le revenu, selon le barème en vigueur l'année du déblocage, tandis que les plus-values demeurent soumises aux prélèvements sociaux. En cas de sortie en rente, le régime fiscal dépend également du recours ou pas de la déduction à l'entrée (rente à titre gratuit ou à titre onéreux).

LES DÉBOCAGES ANTICIPÉS POUR LES PEE ET LES PERECO ?

Pour les PEE, les sommes sont logiquement bloquées 5 ans, sauf dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS ;
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant (ou plus) ;
- Divorce, séparation ou dissolution de PACS avec garde d'au moins un enfant ;
- Invalidité du salarié, de son conjoint/partenaire de PACS ou d'un enfant ; (invalidité reconnue de 2^e ou 3^e catégorie) ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ;
- Rupture du contrat de travail ; (licenciement, démission, rupture conventionnelle, fin de CDD) ;
- Surendettement (décision de la commission) ;
- Création ou reprise d'entreprise ; (par le salarié, son conjoint/partenaire, ou ses enfants) ;
- Achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- Remise en état de la résidence principale après catastrophe naturelle reconnue.

Le déblocage est total ou partiel, au choix du salarié. La demande doit en principe être faite dans les 6 mois suivant l'événement (sauf invalidité, décès, surendettement : pas de délai).

Pour le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO), le principe est le blocage jusqu'à l'âge de la retraite, mais avec plusieurs exceptions.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants :

- Décès du titulaire, du conjoint ou du partenaire de PACS ;
- Invalidité (titulaire, conjoint/partenaire, enfant) ;
- Surendettement ;
- Expiration des droits à l'assurance chômage ;
- Cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire ;
- Acquisition de la résidence principale.

Le déblocage pour achat de la résidence principale ne concerne que les sommes volontaires et l'épargne salariale, pas les versements obligatoires issus de l'entreprise (le cas échéant).

UNE ÉPARGNE RENTABLE

De 2010 à 2024, la performance totale nette de frais de gestion de la gestion pilotée de l'épargne salariale selon les profils de risque varie de + 38,4 % pour un profil prudent à + 111,2 % pour un profil dynamique.

La performance annualisée est de + 2,2 % pour le profil prudent sur 15 ans (de + 1,6 % sur la période de 10 ans et de + 1,2 % sur la période de 5 ans). Elle est de + 3,7 % pour le

profil équilibré sur 15 ans (de + 3,2 % sur la période de 10 ans et de + 2,5 % sur la période de 5 ans). Elle est de + 5,1 % pour le profil dynamique sur 15 ans (de + 4,7 % sur la période de 10 ans et de + 3,8 % sur la période de 5 ans).

UNE ÉPARGNE QUI FINANCE LES ENTREPRISES

62 % des flux bruts de l'épargne salariale au premier semestre 2025 ont été placés en fonds actions et en fonds diversifiés. Dans les dispositifs d'épargne retraite collective des entreprises (PER et PERCO), les fonds actions et diversifiés comptent pour plus de 63 % des actifs gérés. Les encours en actionnariat salarié s'élèvent à 80,4 milliards d'euros (+15,2 % par rapport à juin 2024).

UNE ÉPARGNE FORTEMENT INVESTIE DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'épargne salariale est un vecteur important du financement de la transition écologique. Elle s'inscrit parfaitement dans les objectifs définis par l'Union européenne. En 2018, la Commission européenne a, en effet, adopté son premier plan d'action pour la finance durable. Elle s'est fixé comme objectifs de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Ses deux priorités étaient :

- d'intégrer la durabilité dans la gestion des risques ;

- de favoriser la transparence et une vision à long terme. Le règlement « Taxonomie » fixe un cadre commun aux entreprises financières et non financières membres l'Union européenne, afin de partager une même définition de la durabilité, et de lutter contre les pratiques d'écoblanchiment (connu sous le nom de « greenwashing »).

Le règlement européen sur la transparence financière (SFDR) établit un classement en fonction des déclarations des gestionnaires des labels qui certifient les fonds. Trois catégories de fonds ou placements sont distinguées :

- les placements dits « Article 8 » qui déclarent la prise en compte de critères sociaux et/ou environnementaux ;
- les placements dits « Article 9 » qui présentent un objectif d'investissement durable, à savoir un investissement dans une activité économique qui contribue à un objectif environnemental ou social, sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux, et dans une entreprise qui applique de bonnes pratiques de gouvernance ;
- les placements dits « Article 6 », concernant, par élimination, tous les autres placements (qui ne sont donc ni « Article 8 » ni « Article 9 »).

Les encours des fonds diversifiés, hors actionnariat salarié, ont atteint, en 2024 désormais 139,4 milliards d'euros (+9,4 % sur un an). Les fonds durables, conformément à la réglementation SFDR, s'établissent à 119,6 milliards d'euros, soit 86 % des encours diversifiés. Les fonds « Article 8 » selon la réglementation SFDR représentent 110,9 milliards d'euros, tandis que les fonds « Article 9 » totalisent 8,7 milliards d'euros.

Le label ISR est également un label d'État, créé en 2016 par le ministère de l'Économie. Destiné aux fonds d'investissement et aux supports immobiliers type SCPI et OPCI, il atteste que les gestionnaires effectuent une sélection d'investissements en fonction de critères environnementaux sociaux et de gouvernance, critères ESG en abrégé. Ce label est en cours de refonte avec comme objectif un durcissement des règles d'attribution.

Selon l'Association Française de la Gestion (AFG), au sein de l'épargne salariale, 108 fonds labellisés ISR sont distribués représentant 23,8 milliards d'euros d'encours soit 10 % de celui de l'ensemble de l'épargne salariale. Les fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable) sont des fonds d'investissement qui intègrent de manière systématique des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la sélection et la gestion des actifs, en complément des critères financiers

traditionnels, afin de concilier performance économique et responsabilité extra-financière. Ce label existe depuis 2016 et a été durci en 2024.

Les PEE et PERECO permettent l'accès à des fonds solidaires. Ils représentent un encours de 17,9 milliards d'euros. D'autres fonds labellisés sont accessibles comme les fonds CIES (39,2 milliards d'euros), les fonds Finansol (7,1 milliards d'euros) ou les fonds Greenfin (0,1 milliard d'euros) poursuivent leur progression.

Les fonds CIES sont des fonds d'épargne salariale labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), un organisme créé par plusieurs organisations syndicales françaises, visant à garantir une gestion responsable, transparente et équilibrée de l'épargne des salariés. Les fonds Finansol sont des fonds d'investissement labellisés par le label Finansol, qui garantissent qu'une partie significative de l'épargne est orientée vers des projets à forte utilité sociale ou environnementale, dans une logique de finance solidaire. Le label public français de la finance verte, Greenfin est délivré par le ministère de la Transition écologique. Il garantit que les capitaux du fonds d'investissement labellisé sont exclusivement orientés vers la transition environnementale, avec des exclusions sectorielles strictes. Le label Greenfin vise des fonds dont

l'objectif est environnemental, et non simplement ESG.

UN SYSTÈME D'ÉPARGNE À LA CARTE

L'épargne salariale est un système d'une rare souplesse permettant de bénéficier soit d'un pouvoir d'achat immédiat, soit d'un pouvoir d'achat différé, soit d'un pouvoir d'achat pour la retraite. L'épargne peut être

gérée finement avec, en outre, des possibilités de déblocage multiples. Les incitations financières comme l'abondement permettent aux salariés d'accroître leur épargne. À travers les choix de supports, ces derniers ont la possibilité de privilégier des placements en phase avec leurs besoins, leurs attentes et leurs convictions.

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cercledelepargne.fr

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est le Think Tank de MALAKOFF HUMANIS. Il est présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets. Il est présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Nicolas Baverez**, Avocat associé chez August Debouzy, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cicurel**, économiste et fondateur du fonds La Maison, Président du directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild, **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, **Philippe Georges**, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont-Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Inseec Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, Économiste et Professeur des universités, médiatrice de la Région Île-de-France, **Christian Saint-Étienne**, Professeur émérite à la Chaire d'économie industrielle au Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du Cercle des Économistes, **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

slegouez@cercledelepargne.fr