



## > DOSSIER #GUIDE FISCAL

# Faire prospérer son épargne salariale

Les salariés peuvent placer leur intéressement, leur participation et des versements volontaires dans le cadre fiscal privilégié du plan d'épargne entreprise. Avec en prime, parfois, un coup de pouce de leur employeur.

**Q**uelque 11,2 millions de salariés bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale dans leur entreprise, d'après l'Association française de la gestion financière (AFG). Ils profitent ainsi du cadre fiscal privilégié du plan d'épargne entreprise (PEE) pour investir leur participation, leur

intéressement, des versements volontaires ainsi que, le cas échéant, l'abondement versé par leur employeur pour inciter les salariés à investir. Celui-ci est facultatif, mais proposé par de nombreuses entreprises. Il est plafonné au triple du versement du salarié dans la limite de 3290,88 euros. Il s'agit donc d'un véritable complément de revenu. À noter, les versements volontaires du salarié sur son PEE ne peuvent excéder 25 % de sa rémunération annuelle.

### CHOISIR SON TYPE DE RISQUE

Quelle que soit leur provenance, ces sommes sont ensuite investies, au choix du salarié, dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou en actions de l'entreprise dans le cadre de l'actionariat salarié. Mais « *contrairement aux contrats d'assurance-vie qui permettent de choisir entre plusieurs dizaines de produits, les PEE se limitent généralement à une poignée de fonds* », note Guillaume Eyssette, directeur associé du cabinet de gestion de patrimoine indépendant **Gefinéo**.

Si le choix est le plus souvent réduit, les produits proposés couvrent cependant toute la palette de risques, allant du monétaire aux actions en passant par les fonds diversifiés.

### UN BLOCAGE DE 5 ANS

De plus, les PEE ont l'obligation de proposer un fonds solidaire consacrant 5 à 10 % de son actif au financement de structures de l'économie sociale et solidaire. Ces produits connaissent un essor important puisqu'ils totalisent 10,4 milliards d'euros d'encours à eux seuls, sur un total de 90 milliards d'euros placés sur des fonds communs de placement d'entreprise, hors actionariat salarié. Dans la pratique, les encours totaux d'épargne des PEE, des Perco et PER d'entreprises, les

### LES DIFFÉRENCES ENTRE PEE ET PERCO

Ne confondez pas le PEE et le Perco, également proposé dans le cadre de l'épargne salariale, tout comme le tout nouveau plan d'épargne retraite (lire pages 44-45).

Dédiés à la préparation de la retraite, le Perco et le PER sont des produits « tunnel » dont il n'est pas possible de sortir avant la retraite, sauf événement spécifique. À l'inverse, le PEE permet de récupérer les sommes investies à tout moment après un délai de cinq ans. Côté fiscalité, le plan d'épargne entreprise, tout comme le Perco pour la retraite, n'est pas doté d'un avantage à l'entrée. Cependant, l'abondement tout comme la participation et l'intéressement versés sur le PEE sont exonérés d'impôt sur le revenu pour le salarié, mais soumis à la CSG et à la CRDS pour un total de 9,7 %. Par ailleurs, la fiscalité à la sortie est très favorable. Ainsi, en cas de retrait du plan, les plus-values sont exonérées d'impôt, seuls les prélèvements sociaux de 17,2 % restants dus. De son côté, le capital n'est pas imposé.



dispositifs d'épargne retraite en entreprise, sont investis à 33 % en actionnariat salarié, 23 % sur des fonds diversifiés, 16 % en monétaire, 15 % en obligataire et 13 % en actions, d'après les statistiques de l'AFG. Côté contraintes, les sommes placées sur un PEE sont bloquées cinq ans, sauf exception (lire ci-dessous). Attention, ce délai s'entend de date à date pour chaque versement, et non à compter de l'ouverture du plan.

## LICENCIEMENT, DÉMISSION : QUE FAIRE DE MON PEE ?

Trois possibilités s'offrent à vous après la rupture de votre contrat de travail. Vous pouvez bien entendu récupérer les sommes placées sur votre PEE puisqu'il s'agit d'un cas de déblocage anticipé (lire ci-dessous). Il est aussi possible de conserver votre PEE. Vous pourrez continuer à réaliser des arbitrages et continuer à l'alimenter, mais ne comptez pas sur votre ex-employeur pour vous verser un abondement. Enfin, vous pouvez transférer votre épargne vers le PEE de votre nouvel employeur. Avantage, vous réunissez la totalité de votre épargne salariale sur un même plan, sans risque « d'oublier » l'existence d'un plan souscrit il y a longtemps.



Les salariés qui perçoivent une participation et un intéressement sont libres de placer, ou pas, tout ou partie de cet argent sur les supports d'épargne salariale.

## LES CAS DE DÉBLOCAGE PAR ANTICIPATION

Les sommes versées sur un PEE peuvent être débloquentées avant le délai de cinq ans dans certaines conditions, comme le mariage ou la conclusion d'un pacs, la naissance ou l'adoption d'un enfant à partir du troisième, le divorce avec la garde d'au moins un enfant, les violences conjugales, mais aussi l'invalidité ou le décès du salarié, de son conjoint, la cessation du contrat de travail, le surendettement, la création d'une entreprise ou l'acquisition de la résidence principale. La demande doit intervenir dans les six mois qui suivent l'événement, et sans délai en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Bien entendu, vous pouvez débloquenter la totalité des sommes ou seulement une fraction de vos avoirs par anticipation.