

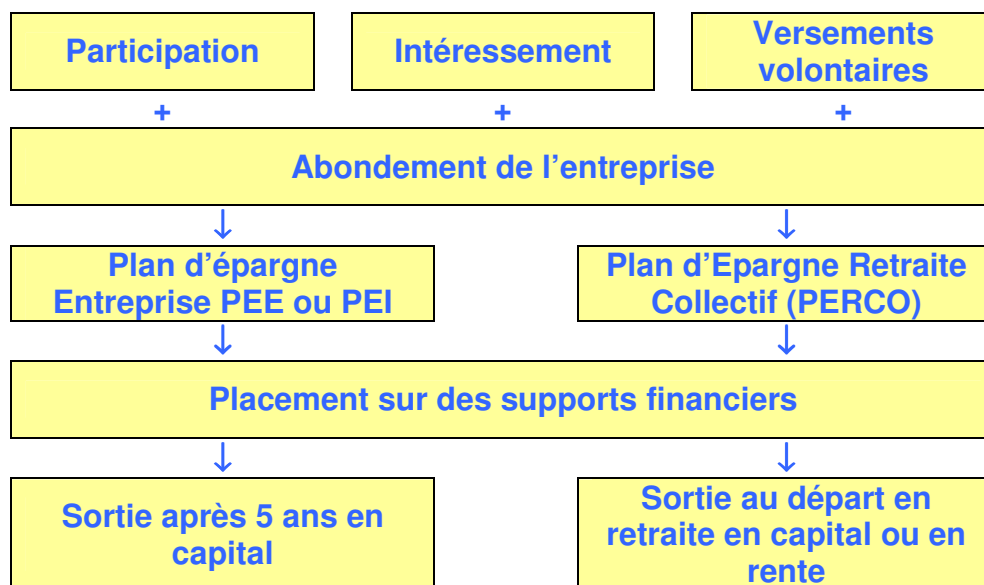


Epargne salariale : obligation d'information de l'employeur

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié doit recevoir, quel que soit son statut, un livret d'épargne salariale. Ce livret doit être établi sur un support durable et présenter l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés au sein de l'entreprise. Par ailleurs, lorsque le salarié quitte l'entreprise, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées doit lui être remis par l'employeur.

Cette obligation qui existait depuis 2007 est désormais codifiée dans le code du travail.

+ Schéma des dispositifs d'épargne salariale



La participation

Art. L 3321-1 et suivants du Code du Travail

Créée en 1967, la participation permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise qu'ils ont contribué à générer.

Obligatoire pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus, la participation repose sur une formule de calcul légale faisant intervenir le bénéfice fiscal, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent la mettre en place de façon facultative.

La mise en place de la participation fait l'objet d'un accord.

Aucun salarié ne peut être écarté du bénéfice de la participation ; seule une condition d'ancienneté de 3 mois au plus peut être exigée.

La participation est exonérée de cotisations sociales si elle respecte les conditions fixées ; elle est soumise à CSG/CRDS et au forfait social 2%.

Les droits sont bloqués pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé. A l'issue de cette période, ils sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsque le bénéficiaire les perçoit.

L'intéressement

Art. L 3311-1 et suivants du Code du Travail

Créé en 1959, l'intéressement est une rémunération collective qui permet aux entreprises d'associer plus étroitement les salariés à la marche de l'entreprise. La prime est liée à l'atteinte d'objectifs collectifs de résultats ou de performances appréciée sur la base de critères objectifs librement choisis.

Sa mise en place est facultative.

L'intéressement est exonéré de cotisations sociales dans certaines limites ; il est soumis à CSG/CRDS et au forfait social 2%.

Si les droits sont bloqués pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé), ils sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsque le bénéficiaire les perçoit à l'issue de cette période.

Les différents plans d'épargne salariale

Créés en 1959, les plans d'épargne salariale ont pour objectif de permettre aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise. Ces plans sont institués via des accords.

>> Le Plan d'Epargne d'Entreprise

Art. L 3332-1 et suivants du Code du Travail

Le PEE est une formule d'épargne volontaire, mise en place dans une entreprise ou un groupe d'entreprises, ouverte à tous les salariés. Il permet à chaque bénéficiaire de se constituer, avec l'aide de son entreprise, une épargne investie dans des supports financiers (actions de l'entreprise, fonds diversifiés, fonds d'actionnariat salarié).

Les sommes sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocage anticipé.

>> Le Plan d'Epargne Retraite Collectif

Art. L 3334-1 et suivants du Code du Travail

Le PERCO est mis en place au sein d'une entreprise. Les sommes sont conservées jusqu'au départ en retraite (sauf cas de déblocage anticipé). Il ne peut accueillir que des fonds diversifiés, à l'exclusion des actions des entreprises et des fonds d'actionnariat salarié.

La sortie se fait sous forme d'une rente viagère ou de capital sous certaines conditions.

Sa mise en place est facultative mais subordonnée à l'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée. L'intérêt du PERCO réside essentiellement dans la faculté d'abondement de l'employeur, laquelle est doublée par rapport à celle du PEE. Si les 2 instruments sont proposés, ils peuvent se cumuler ainsi que leur abondement.

L'abondement de l'entreprise est facultatif. Si l'entreprise décide d'abonder les versements des salariés, elle doit établir une règle d'abondement valable pour tous les salariés. L'abondement est exonéré, sous certaines conditions, de cotisations sociales (sauf CSG/CRDS et forfait social 2%).

Rappel des cas de déblocage anticipé

L'épargne peut être débloquée avant le délai légal tout en conservant les avantages fiscaux, dans certains cas prévus par la loi.

>> Pour le PEE

- ◆ Mariage ou PACS de l'épargnant
- ◆ Naissance ou adoption (à partir du 3^{ème} enfant)
- ◆ Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec la garde d'un enfant
- ◆ Invalidité de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS
- ◆ Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS
- ◆ Cessation du contrat de travail ou du mandant social
- ◆ Création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou son partenaire dans le cadre d'un PACS
- ◆ Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle
- ◆ Surendettement de l'épargnant

>> Pour le PERCO

- ◆ Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS
- ◆ Expiration des droits au chômage de l'épargnant
- ◆ Invalidité de l'épargnant, de son conjoint, de ses enfants ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS
- ◆ Surendettement de l'épargnant
- ◆ Acquisition de la résidence principale ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle