



Comment tirer le meilleur parti de son épargne salariale ?

NOS CONSEILS - L'encaissement des enveloppes salariales, comprenant les primes de participation et d'intéressement, n'est pas forcément la meilleure solution. Une fois l'argent à disposition, il faut décider de son placement ou de son encaissement sous quinze jours. 511321705/Wasan - stock.adobe.com

Environ 12,5 millions de salariés possèdent un produit d'épargne salariale sous la forme d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne-retraite d'entreprise collectif (PER collectif). Dans ces enveloppes sont logées les primes de participation et d'intéressement versées au printemps par les employeurs à leurs salariés. Une fois cet argent à disposition, il faut décider s'il est préférable de l'encaisser ou bien de le placer, et ce, la plupart du temps, dans un délai de 15 jours.

1. Faut-il se faire verser les primes avec son salaire ?

Les primes immédiatement perçues sont soumises aux contributions sociales (CSG et CRDS), au taux de 9,7 %, et au barème de l'impôt sur le revenu, comme s'il s'agissait d'un complément de salaire. « Normalement, ces sommes sont déjà déclarées au fisc par l'employeur. Elles sont ajoutées aux salaires de l'épargnant dans sa déclaration de revenus préremplie », précise Hubert Clerbois, associé du cabinet de conseil Galea EPS Partenaires.

Vérifiez votre déclaration de revenus et corrigez-la en cas d'oubli. « Les contribuables imposables doivent savoir, en plus du fait qu'ils seront plus fortement taxés, que ces sommes vont accroître leur revenu fiscal de référence, qui sert de base, notamment, pour l'octroi d'aides sociales », prévient Marie-Noëlle Auclair, directrice expertise et solutions chez Eres.

2. Pourquoi placer ces sommes sur un plan d'épargne ?

Autre solution, placer les primes sur le PEE et/ou le PER collectif, s'il y en a un. Ce dernier remplace depuis octobre 2019 l'ancien Perco (23 % des encours de l'épargne-retraite collective). Énorme avantage: les primes versées sur ces plans sont exonérées d'impôt. Seules les cotisations sociales, au taux de 9,7 %, sont prélevées. Le salarié peut choisir dans quelle enveloppe iront ses primes. « Pour arbitrer entre le PEE ou le PER collectif, tout va dépendre de l'objectif et de l'horizon de placement du salarié, souligne Damien Cléris, directeur général de Natixis Interépargne. Les sommes logées dans un PEE étant bloquées cinq ans, ce plan est préconisé pour ceux qui ont un projet de vie à court et moyen terme. Quant au PER collectif, il est idéal pour se constituer un complément de revenu en vue de la retraite, car les sommes épargnées sont gelées jusqu'à l'âge de départ à la retraite. »

L'employeur peut aussi prévoir d'abonder ces sommes. Un coup de pouce financier qui n'existe dans aucun autre placement. L'employeur définit les conditions d'attribution, qui peuvent être différenciées selon le plan. Cet abondement, exonéré d'impôt, ne doit pas excéder le triple du montant placé par le salarié, sans dépasser 3709,44 euros pour le PEE, et 7418,88 euros pour le PER collectif en 2024. Sans compter que les sommes versées volontairement sur un PER collectif offrent un autre avantage. Chaque euro placé en 2024 est déductible du revenu imposable dans la limite de 10 % des revenus professionnels de 2023, sans excéder 35.193,60 euros. Cette carotte fiscale n'existe pas pour le PEE ni pour le Perco. Attention, les sommes défiscalisées à l'entrée sont taxées à la sortie.

3. Quels fonds sont accessibles ?



Une fois l'enveloppe déterminée, il faut sélectionner les supports dans lesquels investir. «Si certains teneurs de compte mettent à disposition des dizaines de fonds, la plupart en proposent six ou sept, informe **Hubert Clerbois**. Une offre largement suffisante dès lors qu'elle couvre tous les niveaux de risque des placements auxquels peuvent accéder les salariés.»

Vous aurez généralement le choix entre des fonds en actions ou en obligations et des fonds monétaires, sans risque. Et les employeurs doivent proposer au moins un fonds solidaire. «À partir du 24 octobre 2024, ils seront tenus de mettre à disposition un fonds labellisé répondant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique, ou d'investissement socialement responsable. Nous attendons la liste des labels éligibles», ajoute le directeur général d'Epsor, Benjamin Pedrini.

Le PER collectif permet de se projeter dans un univers d'investissement plus large que le PEE. «La société de gestion peut donner accès à des fonds investis en immobilier, comme des sociétés civiles de placement immobilier, ou dans des entreprises non cotées en Bourse, poursuit l'expert. Sur ce secteur, nous proposons, par exemple, Bpifrance Entreprises Avenir 1, de la Banque publique d'investissement.» Sur le PEE, le salarié choisit son allocation parmi tous les fonds accessibles. Le PER permet, en plus, la gestion pilotée à horizon. C'est la société de gestion qui affectera l'épargne qui lui est confiée, selon le profil de l'investisseur, tout en diminuant le risque à mesure que le départ à la retraite approche. «Ce mode de gestion est un garde-fou indispensable pour les salariés préparant leur retraite», argue François Dillemann, directeur commercial épargne chez MalakoffHumanis-Epsens.

