

## PLACEMENTS

# Toutes les ficelles de l'épargne salariale

Les salariés ont accumulé près de 188 milliards d'euros sur leurs plans d'épargne retraite collectifs et d'entreprise. Une manne financière dont peu connaissent les rouages. Voici comment en tirer le meilleur profit. **PAR RENAUD BERNARD**

**E**nviron 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. « Pour 30 % d'entre eux, l'épargne salariale représente leur seule épargne financière, pointe Nicolas Villet, directeur général de BNP Paribas Épargne et Retraite Entreprises. *Les accompagner est indispensable.* » En effet, car, 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. Si vous ne réagissez pas, les sommes seront affectées par défaut sur un plan d'épar-

gne (PEE ou PER collectif, voir p. 40). Nos conseils vous aideront à faire les bons choix.

## Encaisser tout de suite les primes

« *Un tiers des salariés choisissent de toucher directement leurs primes de participation et d'intéresse-*

*ment* », constate Nicolas Dussart, responsable du développement de Filib', plateforme qui conseille les salariés. 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...*



GETTY



... 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, groupe de conseil et de gestion d'épargne salariale.

### Choisir d'épargner

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 %

# 1 962 €

C'est le montant moyen de la prime d'intéressement distribuée en 2021 à chaque salarié en bénéficiant. Quant à la prime de participation, elle s'élève à 1 745 €.

Source : Dares, novembre 2023

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. S'il existe un mode de répartition par défaut (voir ci-dessous), le salarié peut aussi 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 5 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. « Ce coup de pouce financier n'existe dans aucun autre placement », note Nicolas Villet. 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 3 709,44 € pour le PEE, et 7 418,88 € pour le PER collectif en 2024. « Il ne faut pas hésiter à optimiser l'abondement proposé chaque fois que c'est possible, conseille François Dillemann, ...





... directeur commercial épargne chez Malakoff Humanis-Epsens. *Quitte à investir sur les deux plans et à compléter par des versements volontaires si les primes ne suffisent pas à atteindre le plafond de l'abondement.* » 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 €. Cette carotte fiscale n'existe pas pour le PEE ni pour le Perco.

Attention, les sommes défiscalisées à l'entrée sont imposées à la sortie. Par ailleurs, « *lessalariés à qui il reste des congés non pris ou des droits sur un compte épargne temps ont intérêt à les monétiser et à les investir dans un plan d'épargne salariale. Ces sommes sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu, et*

35 %

des sommes rachetées en 2023 sur les plans d'épargne salariale ont été débloquées par anticipation, essentiellement pour cessation du contrat de travail et pour acquisition ou agrandissement de la résidence principale.

Source : AFG, mars 2024

partiellement de cotisations salariales. Alors qu'elles seront taxées plein pot s'ils les touchent directement », alerte Nadine Racamier, responsable nationale entreprise de l'Union financière de France.

Notez, enfin, qu'il sera bientôt possible de placer sa prime de partage de la valeur (« prime Macron ») dans un plan d'épargne salariale,

sous certaines conditions, pour échapper à l'impôt. Un décret à paraître bientôt est attendu.

## Choisir les fonds

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 6 ou 7, 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 ...*

## Les petites entreprises bientôt concernées

La loi sur le partage de la valeur (n° 2023-1107 du 29.11.23) est une formidable opportunité de démocratiser l'attribution de l'épargne salariale à tous les salariés. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, ce texte élargit la mise en place de dispositifs d'intéressement, de participation, de plan d'épargne salariale (PEE ou PER collectif), avec abondement et prime de partage de la valeur, aux entreprises de 11 à 50 salariés réalisant un bénéfice d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs. Aujourd'hui, à peine 20 % des sociétés de moins de 50 salariés sont dotées de tels outils. Cela permettrait à 1,5 million de salariés supplémentaire de profiter de ce dispositif de partage. Seuls bémols, aucun montant minimal à verser au salarié n'a été prévu ni aucune pénalité pour les employeurs qui ne le proposeraient pas.



MARIE-NOËLLE AUCLAIR, directrice expertise et solutions chez Eres

LUCAS BRICHLET POUR LE PARTICULIER

... 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. Selon l'Association française de la gestion financière (AFG), 66 % des détenteurs d'un PER collectif y ont adhéré.

## Débloquer quand c'est possible

Si l'épargne est immobilisée 5 ans dans un PEE, et jusqu'à la retraite pour le PER collectif, il existe plusieurs cas de déblocages pour récupérer votre pécule sans attendre ni payer d'impôt. Seules les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,20 %. « Les cas de déblocage sont plus nombreux pour le PEE que pour le PER collectif » (voir ci-contre), signale Gregory Miroux, directeur épargne salariale et retraite à l'AFG. Les avoir en tête permet de faire le bon choix entre placer ou encaisser les primes. « Si le salarié envisage de se marier ou attend son 3<sup>e</sup> enfant, l'erreur serait d'encaisser immédiatement ces primes d'intéressement ou de participation. Mieux vaut les placer sur son PEE et les débloquer juste après. Cela évitera que ces sommes subissent l'impôt sur le revenu », illustre François Dillemann. De même, si vous projetez d'acheter votre résidence principale, financer l'opération avec de l'épargne salariale s'avère être une excellente stratégie. « Les sommes débloquées issues de l'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu, contrairement à celles issues des versements volontaires déduits à l'entrée du PER, collectif ou individuel », rappelle Marie-Noëlle Auclair. Bon à prendre. ■

Les cas de déblocage anticipé				
		PEE	PER collectif	Perco
Résidence principale	Acquisition ou construction	●	●	●
	Agrandissement	●		
	Remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle	●		●
	Travaux de rénovation énergétique	●		
Événements familiaux	Mariage ou conclusion d'un pacs	●		
	Naissance ou adoption d'un 3 <sup>e</sup> enfant	●		
	Divorce, séparation ou dissolution d'un pacs, en ayant la garde d'un enfant	●		
	Dépenses engagées en tant que proche aidant	●		
	Surendettement	●	●	●
	Violences commises par son ancien ou actuel conjoint, concubin ou partenaire de pacs	●		
	Décès <sup>(1)</sup>	●	●	●
Travail	Incapacité <sup>(2)</sup>	●	●	●
	Création ou reprise d'entreprise <sup>(2)</sup>	●		
	Cessation du contrat de travail, ou d'activité par l'entrepreneur individuel	●		
	Cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire ou d'une procédure de conciliation		●	
Autres	Expiration des droits au chômage		●	●
	Épargnant âgé de moins de 18 ans		●	
	Achat d'un véhicule propre	●		

(1) De l'épargnant, son conjoint ou partenaire de pacs. (2) Concerne l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou partenaire de pacs. ● Nouveauté dans l'attente du décret précisant les modalités d'application.

