



Les Echos

# Patrimoine

Vendredi 15 et samedi 16 mai 2026



**DÉBLOQUER  
SON ÉPARGNE  
SALARIALE,  
LA FAUSSE  
BONNE IDÉE**

Une fois encore, pour doper le pouvoir d'achat des Français, les pouvoirs publics les incitent à débloquer leur épargne d'entreprise. Mais est-ce une bonne stratégie ? Plusieurs facteurs plaident en faveur de la préservation de cette solution de capitalisation de moyen-long terme.

PAGES 4 ET 5

istock

**LE DOSSIER**



# Six raisons de préserver son épargne salariale malgré le droit au débloccage temporaire

## L'épargne d'entreprise fait de nouveau l'objet d'une proposition de loi organisant son débloccage temporaire pour soutenir le pouvoir d'achat. Plusieurs facteurs plaident pourtant en faveur de la préservation de cette solution de capitalisation de moyen-long terme.

### LAURENCE DELAIN

Adoptée en première lecture au Sénat début avril, la proposition de loi visant « une procédure de débloccage exceptionnelle de l'épargne salariale », durant un an et dans la limite de 5.000 euros, afin de doper la consommation, semble une fois de plus une fausse bonne idée. « Cette initiative est la cinquième du genre depuis le début des années 2000. Or, comme ce fut déjà le cas en 2004, 2008, 2013 et 2022, il y a de fortes chances que ce débloccage serve peu la consommation, mais qu'en revanche il contribue à altérer la nature même de cette épargne d'entreprise, pourtant propice à l'investissement de long terme des Français et au soutien de l'économie réelle que prônent les pouvoirs publics », déplore Philippe Crevel, directeur général du Cercle de l'Épargne.

Saluée par l'Association française de la gestion financière à l'occasion de la Semaine de l'épargne salariale, qui s'est tenue en mars, la belle dynamique du secteur (229,4 milliards d'euros d'encours sous gestion fin 2025, +14,7 % en un an) confirme le déploiement de dispositifs qui couvrent aujourd'hui 442.000 entreprises et 13,2 millions de salariés. Parmi elles se trouve un nombre croissant de PME employant moins

de 250 personnes. Alors que la saison de distribution des primes d'entreprise bat son plein, au moins six arguments plaident en faveur de leur capitalisation.

### 1. UNE ÉPARGNE INDOLORE

L'épargne salariale est un dispositif de partage du profit fondé sur deux piliers : l'intéressement (lié à des objectifs commerciaux, de productivité, financiers, etc.) et la participation (assise sur les bénéfices). Une fois signé, l'accord de participation (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) ou/et d'intéressement profite à tous les titulaires d'un contrat de travail (trois mois d'ancienneté minimum) dans une limite individuelle de 75 % du Pass\* (soit 36.045 euros en 2026).

Le salarié peut aussi bénéficier d'une PPV, prime de partage de la valeur (ex-prime Macron) qui, dans la limite de 3.000 euros par salarié et par an (ou 6.000 euros si un accord d'intéressement ou de participation a été conclu) est éligible aux plans d'épargne salariale.

### 2. UNE ÉPARGNE ABONDÉE

Les salariés, une fois informés du versement (jusqu'au 1<sup>er</sup> juin) de

leur « bonus », ont quinze jours pour décider de l'encaisser ou de l'épargner. Faute de réponse, l'intéressement est canalisé dans un PEE (plan d'épargne entreprise, d'une durée de cinq ans) et la participation fléchée à hauteur de 50 %

vers un Pereco (sous réserve que l'entreprise soit équipée de ce plan d'épargne retraite collectif qu'elle peut même amorcer, sans contrepartie, dans la limite annuelle de 2 % du Pass\*).

Si l'on n'a pas un besoin urgent de trésorerie, opter pour cette forme d'épargne gratuite de moyen ou long terme (le Pereco est bloqué jusqu'à la retraite) sera d'autant plus judicieux que l'employeur est susceptible de l'abonder, dans la limite de 8 % du Pass\* pour le PEE (soit 3.844 eu os en 2026, un plafond majoré de 80 % pour les plans centrés sur l'actionnariat salarié) et de 16 % pour le Pereco (7.689 eu os). « Il faut se renseigner sur la grille d'abondement de son entreprise, identifier ses modalités, la nature des primes et des plans abondés afin de faire les bons choix », recommande Benjamin Pedrini, cofondateur et directeur général d'Epsor, société de conseil en épargne salariale et en retraite.



### 3. UNE ÉPARGNE DÉFISCALISÉE

Si le salarié encaisse sa prime, celle-ci sera imposée comme un revenu (un régime d'exonération prévaut jusqu'au 31 décembre 2026 pour les bénéficiaires de PPV travaillant dans une entreprise de moins de 50 salariés et touchant une rémunération inférieure à trois SMIC). En revanche, s'il bloque cette somme sur un plan d'épargne, il fait un pari gagnant-gagnant qui « *améliore à terme son pouvoir d'achat* », observe Jean-Philippe Louvet, responsable partenaires au sein de l'Unep (groupe Alptis).

Les sommes placées, soumises à la CSG et à la CRDS, échappent aux charges salariales. Et à la sortie, l'épargne constituée est exonérée d'impôt (seuls les prélèvements sociaux sont dus sur les intérêts générés). A noter : si le salarié a choisi un plan retraite pour toucher une rente viagère, celle-ci sera imposée sur la base d'une assiette dégressive selon l'âge du bénéficiaire (40 % entre 60 et 69 ans, 30 % au-delà).

### 4. UNE ÉPARGNE MULTIFORME

Ouvert aux versements facultatifs (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle brute du salarié), le PEE « *constitue une excellente enveloppe financière pour diversifier son épargne à moyen terme tout en profitant de nombreux cas de sortie anticipée sans pénalités fiscales tels, par exemple, un mariage ou un pacs, l'achat ou l'agrandissement de sa résidence principale, sa rénovation énergétique, l'achat d'une voiture "propre", mais aussi un divorce, le surendettement, des violences conjugales, etc.* », résume Benjamin Pedrini.

Le PER collectif, qui se substitue progressivement à l'ancien Perco, est, lui, bloqué jusqu'à la retraite (sauf accidents de la vie ou achat de sa résidence principale) et son souscripteur peut le renflouer par des jours de congé non pris « monétisés » et défiscalisés (issus ou non d'un compte épargne-temps) ainsi que par des versements volontaires déductibles chaque année de son

revenu imposable dans de généreuses limites (37.680 euros en 2026). A noter : la quote-part d'épargne générée par ces cotisations déductibles sera imposable au moment de la liquidation du PER.

### 5. UNE ÉPARGNE DIVERSIFIÉE

En phase de constitution, le PEE comme le Perecol sont investis en parts de FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). La palette de supports sera plus ou moins étoffée selon les gammes promues par la société de gestion choisie par l'entreprise (référencement obligatoire de fonds soutenant l'économie solidaire, la transition écologique, l'investissement socialement responsable). « *Une bonne offre doit profiter de frais négociés collectivement à la baisse, se déclinier en une dizaine de supports, dont certains multi-gérants, et être couplée à un bon service de conseil numérique* », juge Benjamin Pedrini.

Dans le cadre du PEE, le salarié peut être orienté vers des fonds d'actionnariat salarié (comportant au moins un tiers de titres de l'entreprise). Quant au Perecol, il systématise les modes de gestion pilotée à horizon et encourage l'investissement dans le non-coté. Par ailleurs, « *dans un contexte géopolitique volatil, de nouvelles thématiques d'investissement émergent, notamment autour de la souveraineté économique, qui complètent les supports plus traditionnels* », souligne Morgan Riou, manager protection sociale chez Galea & Associés.

### 6. UNE ÉPARGNE POUR LES CHEFS D'ENTREPRISE

Les dirigeants d'entreprises (ainsi que leurs conjoints collaborateurs) comptant de 1 à 249 salariés sont éligibles à l'intéressement. Et ceux des TPE-PME de 1 à 49 salariés, à la participation, s'ils la mettent volontairement en place (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la loi leur impose de se doter d'un dispositif de partage de la valeur s'ils enregistrent un résultat net positif d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires durant trois années consécutives). Ces patrons peuvent alors bénéficier, comme leurs sala-

riés, d'une épargne défiscalisée, voire abondée, particulièrement appréciable dans une optique de retraite.

Quant aux montants ainsi versés, ils sont déductibles de l'impôt sur les sociétés, exempts de charges, voire de forfait social pour l'intéressement versé par les entreprises de 50 à 249 salariés. Le dirigeant fait donc d'une pierre deux coups, « *en optimisant des stratégies de rémunération à la fois individuelles et collectives* », relève Eric Rosenthal, directeur général adjoint d'AG2R La Mondiale, chargé de l'épargne retraite et patrimoniale.

\* Plafond annuel de la Sécurité sociale 2026 : 48.060 euros

#### L'ACTIONNARIAT SALARIÉ À LA PEINE

Pesant 85 milliards d'euros d'encours fin 2025 (37 % des supports d'épargne salariale), les fonds d'actionnariat salarié sont en décline, en flux nets, depuis cinq ans (-3,6 milliards d'euros l'an dernier).

« Même si la France se distingue par sa capacité à préserver un actionnariat salarié actif et structurant, elle n'échappe pas à ce repli généralisé dû, notamment, à la recomposition des grands groupes et aux incertitudes politico-économiques », commente Mathieu Chauvin, président d'Eres. Dans son dernier panorama annuel de l'actionnariat salarié, centré sur les entreprises du SBF 120, cette société experte en épargne entreprise comptabilise 33 opérations collectives en 2025, contre 44 un an plus tôt, avec « des taux de souscription variant de moins de 30 % à plus de 44 % des salariés éligibles ».



**L'équivalent en salaire brut d'une prime d'épargne salariale nette de 2.000 euros\***

Intéressement et/ou participation de 2.000 euros nets (charges patronales de 45 %)	Taux marginal d'imposition			
	11 %	30 %	41 %	45 %
<b>Charges salariales de 15 %</b>	3.801 €	4.735 €	5.521 €	5.876 €
<b>Charges salariales de 20 %</b>	4.040 €	5.036 €	5.875 €	6.253 €
<b>Charges salariales de 25 %</b>	4.311 €	5.377 €	6.276 €	6.681 €

\* dont 9,7 % de CSG-CRDS (à noter : le taux de CGS-CRDS n'a pas évolué à l'entrée).  
\* LES ECHOS \* / SOURCE : ERES

