



# Épargne salariale, épargne retraite... Quelle est la différence ?

 26/07/2024

## Épargne salariale

### Les différents types d'épargne salariale

#### La participation et l'intéressement

L'épargne salariale vise notamment à associer les salariés aux performances et/ou aux résultats de l'entreprise. Elle leur permet de se constituer une épargne à court terme (minimum 5 ans). Elle peut prendre plusieurs formes.

La participation (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) est un dispositif prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

L'intéressement est un dispositif facultatif prévoyant la distribution, au profit des salariés, d'une prime résultant d'une formule de calcul aléatoire liée aux résultats et/ou aux performances de leur entreprise.

#### Où placer mon épargne salariale ?

Cette épargne salariale peut être investie par le salarié au sein de 2 plans d'épargne d'entreprise.

Découvrez les clés pour bien placer votre épargne salariale dans cette vidéo avec notre expert Nicolas Guironnet, Expert épargne retraite collective chez BNP Paribas Cardif.

Vous pouvez lire la retranscription de cette vidéo sur [l'épargne salariale](#).

Plus de détails sur le PEE et le Perco ci-dessous.

Vous pouvez également retrouver l'ensemble des vidéos J'agis pour ma retraite sur notre chaîne youtube [La retraite en clair](#).

### **Le Plan d'épargne entreprise (PEE)**

Le PEE, facultatif sauf lorsque l'entreprise a un accord de participation, permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Il est alimenté par le salarié qui peut y verser son intéressement et sa participation, mais aussi effectuer des versements volontaires. Il peut aussi être alimenté par l'entreprise, via notamment le versement d'abondements. Il existe aussi des Plans d'épargne de groupe (PEG), qui fonctionnent de la même façon à l'échelle d'un groupe d'entreprises ou des Plans d'épargne interentreprises (PEI) à l'échelle de plusieurs entreprises.

Autre moyen d'épargne salariale, **l'actionnariat salarié** est avant tout un véritable outil de fidélisation, qui plus est, facultatif. Les salariés peuvent acquérir des actions de leur entreprise à travers le PEE ou en leur attribuant des actions gratuites.

### **Le Plan d'épargne retraite collectif (Perco)**

Le Perco est un dispositif qui permet aux salariés de se créer une épargne en vue de la retraite, avec l'aide de l'entreprise. Intéressement et participation peuvent alimenter un Perco. De même le salarié peut y effectuer des versements volontaires. L'entreprise peut abonder ces versements.

À noter : la loi Pacte a bouleversé le paysage de l'épargne retraite avec notamment, la création du "PER Collectif" (surnommé PERECO), dispositif de retraite d'entreprise qui succède à l'actuel Perco. Ces nouveaux PERECO sont disponibles depuis le 1er octobre 2019.

À compter du 1er octobre 2020, il ne sera plus possible pour les entreprises de souscrire un Perco. A la place, elles pourront mettre en place un "PER Collectif". Les bénéficiaires d'un Perco pourront toujours le conserver et continuer de l'alimenter. Ils auront également la possibilité, s'ils le souhaitent et sous conditions, de transférer l'épargne constituée sur leur Perco vers un PER (un "PER Collectif", un "PER Obligatoire" ou un "PER Individuel").

## **Comment utiliser son épargne salariale ?**

### **Percevoir immédiatement l'intéressement et la participation**

Le salarié peut choisir de percevoir directement sa prime d'intéressement ou de participation sans la mettre sur un PEE lorsqu'il a besoin de liquidité. Dans ce cas, elle sera soumise à l'impôt sur le revenu au même titre que les salaires. Par ailleurs, en choisissant l'option de retrait immédiat de la prime, le salarié perd l'avantage de l'abondement par son employeur si celui-ci le propose.

### **Les sommes épargnées dans le cadre du PEE**

Elles sont indisponibles pour une durée minimale de 5 ans (voire 8 ans pour la participation en l'absence d'accord de participation mis en place dans les délais).

Il existe cependant de nombreux cas de déblocage anticipé du capital accumulé :

- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant, à partir du 3e enfant à charge ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social ou perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs, lorsqu'il est assorti d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile du bénéficiaire ;
- surendettement ;
- création ou reprise d'une entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs ; commencement d'une autre activité non-salariée ; acquisition de parts sociales d'une Société coopérative et participative (SCOP) ;
- invalidité entraînant, pour le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs, une impossibilité d'exercer une profession quelconque ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs ;
- violences conjugales quand elles donnent lieu à une ordonnance de protection ou à une action engagée contre des faits pénalement répréhensibles.

Il s'agit donc d'une épargne relativement accessible en cas d'événements imprévus de la vie.

**Bon à savoir :** mode de gestion historique de la participation aux bénéficiaires, le compte courant bloqué (CCB) permettait au salarié de laisser le montant de sa participation dans le bilan de l'entreprise. Pendant toute la période de blocage, l'employeur rémunérait le salarié à un taux d'intérêt qui ne pouvait être inférieur au TMO (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées). Le CCB est désormais supprimé sauf dans les Sociétés coopératives de production (SCOP) et les entreprises de plus de 50 salariés relevant du régime d'autorité (c'est-à-dire celles qui se voient imposer de créer une réserve spéciale de participation).

## Les sommes épargnées sur un Perco

Elles sont en principe indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Il existe cependant quelques situations qui permettent de percevoir le capital avant la retraite.

Ces [cas](#) de déblocage anticipés - plus limités - sont les suivants :

- acquisition de la résidence principale, ou sa remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
- expiration des droits à l'assurance chômage ;
- surendettement ;
- invalidité entraînant, pour le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs, une impossibilité d'exercer une profession quelconque ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs.

## Épargne retraite collective

L'épargne retraite collective a vocation à permettre aux salariés de se constituer, dans le cadre de leur entreprise (et souvent avec l'aide de celle-ci), une épargne en vue de leur retraite. Dans ce cas, il faut attendre le départ à la retraite pour percevoir les fruits de son épargne, même si des possibilités de départ anticipé existent.

Dans un objectif de développer l'encours de l'épargne retraite, les produits d'épargne retraite collective ont été réformés par [la loi Pacte adoptée en mai 2019](#).

## Les différents types d'épargne retraite collective

**Le Plan d'épargne retraite collectif (Perco)** permet aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur employeur. Les sommes versées sont bloquées jusqu'à l'âge de la retraite. Avant la loi Pacte, un PERCO ne pouvait être mis en place que si l'entreprise avait mis en place un PEE ou un PEI. La loi Pacte a supprimé cette obligation.

**Le "PER Entreprises"** est un dispositif dans lequel l'employeur s'engage à verser périodiquement à ses salariés un montant de cotisations afin de les aider à se constituer une épargne en vue de la retraite. Ces cotisations sont placées sur un compte individuel ouvert par l'assureur qui gère le dispositif, pour chacun des salariés assurés. Ces cotisations peuvent être co-financées par les salariés. Les salariés peuvent également effectuer des versements volontaires. Les sommes sont bloquées jusqu'à l'âge de la retraite.

A partir du 1er octobre 2020, il ne sera plus possible pour les entreprises de souscrire un Perco ou un PER Entreprises. A la place, elles pourront mettre en place un PER Collectif (successeur du Perco) et/ou un PER Obligatoire (successeur du PER Entreprises)

**Le dispositif article 39** (aussi appelé "retraite chapeau") est un système de retraite d'entreprise plus rare. Il est réservé à une catégorie de salariés (généralement les cadres et dirigeants). L'entreprise s'engage à verser au salarié, quand il sera à la retraite, une rente d'un certain montant ou d'un certain pourcentage de son salaire. Le salarié ne peut bénéficier du dispositif que s'il est présent dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite. C'est l'entreprise qui finance intégralement l'"[article 39](#)". Cependant, là encore, la loi Pacte est venue bouleverser le cadre juridique de ce dispositif. En effet, suite à une ordonnance du 3 juillet 2019 prise sur le fondement de la loi Pacte, il n'est plus possible, depuis le 4 juillet 2019, de mettre en place des régimes "Article 39" conditionnés à l'achèvement de la carrière de l'entreprise au moment du départ en retraite. L'ordonnance a créé, par ailleurs, un nouveau type de régime "Article 39" dans lequel la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ de l'entreprise n'est plus prévue.

## À quelles conditions l'épargne retraite collective est-elle disponible ?

### Les sommes épargnées sur un "PER Entreprises" et un Perco

Les sommes épargnées sur un contrat "PER Entreprises" et un Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Il existe cependant quelques situations qui permettent de percevoir l'épargne acquise avant la retraite.

Ces cas de rachats exceptionnels sont les suivants :

- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- surendettement ;
- invalidité du salarié en 2e ou 3e catégorie d'invalidité au sens de la Sécurité sociale (pour le Perco, il s'agit de l'invalidité du salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ou ses enfants) ;
- perte d'activité non-salariée suite à une liquidation judiciaire, ou à des difficultés de l'entreprise ayant entraîné

une procédure de conciliation auprès du Tribunal de commerce ;

- expiration des droits à l'assurance chômage (pour les PER Entreprises, la situation de chômage doit faire suite à une perte involontaire d'emploi) ;
- pour un ancien mandataire social, absence de contrat de travail ou de mandat social depuis au moins 2 ans

À ces cas s'ajoute, uniquement pour le Perco, l'acquisition de la résidence principale ou sa remise en état après une catastrophe naturelle.

Dans le cadre du PER Entreprises, le rachat s'effectue sur la totalité et sous forme de capital exonéré d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. Pour le PER Entreprises également, seule la sortie en rente viagère est possible sauf si la rente est égale ou inférieure à 100 € par mois. Dans cet unique cas, l'épargne pourra être retirée en une fois.

## Les sommes épargnées sur un "article 39"

Les sommes versées par l'employeur sur ce dispositif sont versées au salarié, au moment de son départ à la retraite, sous la forme d'une rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu. Etant donné que les salariés n'ont pas de droits acquis sur ces dispositifs, il n'y a pas de cas de rachats exceptionnels pour "l'article 39".

## Ce qu'il faut retenir sur la différence entre épargne salariale et épargne retraite collective

L'épargne salariale vise généralement à associer les salariés aux performances et/ou aux résultats de l'entreprise.

L'épargne retraite collective vise à accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne en vue de leur retraite.

Ecoutez notre podcast avec Emmanuelle Laferrere qui vous donnera les clés pour vous y retrouver entre ces différents dispositifs.



Vous pouvez également lire la retranscription de ce podcast dans l'article [Podcast #13 : Epargne retraite individuelle, épargne retraite d'entreprise, épargne salariale : comment s'y retrouver ?](#) »

Retrouvez l'intégralité des [podcasts pour comprendre l'épargne retraite](#)

Cette différence se traduit par des durées d'investissement différentes : intéressement et participation peuvent être perçus immédiatement ou sous une durée de 5 ans dès lors qu'ils sont investis dans un PEE. Les sommes investies sur les produits retraite sont, quant à elles, bloquées jusqu'à la retraite.

Tous les plans d'épargne prévoient des possibilités de déblocage anticipé. Elles sont moins nombreuses pour les dispositifs d'épargne retraite collective (à l'exception du Perco).

Il est possible de récupérer les sommes investies sous forme de capital dans le PEE et le Perco. En revanche, la sortie d'un PER Entreprises ou d'un article 39 se fait obligatoirement en rente.

La loi Pacte a modifié significativement le fonctionnement des produits d'épargne retraite d'entreprise et individuels avec la création, depuis le 1er octobre 2019, des PER (Plan d'Epargne Retraite) qui se déclinent en 3 produits:

- Le "PER Collectif» (surnommé PERECO) succède à l'actuel Perco. Il est proposé par l'entreprise à tous ses salariés.
- Le "PER Obligatoire" (surnommé PERO) succède au PER Entreprises (anciennement "[article 83](#)"). Il est mis en place par l'entreprise soit pour l'ensemble des salariés, soit pour une catégorie d'entre eux. Comme son nom l'indique, l'adhésion au PERO est obligatoire pour les salariés concernés.
- Le PER individuel (le "PERIN") qui succède au [Perp \(Plan épargne retraite populaire\)](#), au [Madelin](#) et Préfon. Il est souscrit à titre individuel.

À compter du 1er octobre 2020, il ne sera plus possible pour les entreprises de souscrire un Perco ou un PER Entreprises. Néanmoins, les bénéficiaires de ces produits pourront toujours le conserver et continuer de l'alimenter. Ils auront également la possibilité, s'ils le souhaitent, de transférer leur épargne vers les nouveaux PER (soit un "PER Collectif" ou "PER Obligatoire" si l'entreprise dispose de ces produits, soit vers un "PER Individuel"). Attention : le transfert d'un PER Entreprises n'est possible que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer (ex : en cas de départ de l'entreprise).