



CONSEIL EN GESTION DE PATRIMOINE

ÉPARGNE SALARIALE – AVANTAGES & INCONVÉNIENTS

LES AVANTAGES

✓ Des dispositifs sans versements annuels obligatoires

Le PEE et le PERCO n'imposent pas de versements annuels obligatoires, permettant ainsi d'adapter les versements en fonction des moyens de l'employeur et du salarié.

Dans le cadre d'un PERE-collectif et PERE-obligatoire, des versements obligatoires peuvent être réservés à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

✓ Des cas de sortie anticipée

L'une des innovations de la loi Pacte résulte de la généralisation de la sortie anticipée pour acquisition de la résidence principale pour les PERE-collectif et les PERE-obligatoire.

Avant, ce cas de sortie anticipée était possible uniquement pour le PERCO.

Pour le reste, on retrouve des cas de sortie anticipée communs au PEE, à l'article 83, au PERCO, au PERE-collectif et au PERE-obligatoire tels que :

- Le décès du conjoint ou du partenaire de PACS du titulaire du plan ou du contrat,
- La situation de surendettement du titulaire du plan ou du contrat.

✓ Un complément de revenus pour les collaborateurs

L'intéressement et la participation, ainsi que l'abondement de l'employeur permettent aux collaborateurs d'obtenir des compléments de revenus. Dans ce sens, la mise en place d'épargne salariale et de réceptacle de ces sommes apparaît comme une solution permettant de récompenser et valoriser les collaborateurs au sein de sa structure.

L'entreprise bénéficie également d'avantages. Par exemple, les sommes versées aux collaborateurs au titre de la participation sont déductibles de l'assiette de l'IS ou de l'IR l'année où la réserve est répartie entre les salariés.

Ce complément de revenus est, de plus, exonéré d'impôt dans le cadre du PEE pour le collaborateur conservant les sommes investies durant 5 ans au minimum.

✓ Préparation de la retraite

Certains dispositifs allient épargne salariale et préparation de la retraite. En ce sens, le PERCO, l'article 83, le PERE-collectif et le PERE-obligatoire permettent ainsi, d'anticiper la possible baisse de revenus des collaborateurs lors de la cessation de leur activité professionnelle et la liquidation de leur pension de retraite.

Ces dispositifs ont pour but de développer une retraite par capitalisation permettant ainsi, de compenser la retraite issue du système par répartition.

PROMETHEE CONSEIL

8, rue Hustin – 33 000 Bordeaux

Tél : 05 56 52 91 54 – www.promethee-conseil.com

LES INCONVENIENTS

✓ Une sortie encadrée

Des enveloppes bloquées

Le PERE-obligatoire et le PERE-collectif sont des enveloppes indisponibles jusqu'à la retraite (hormis les cas de sortie anticipée). Il en est de même pour le PERCO et l'article 83.

Pour le PEE, la sortie est possible après 5 ans de détention des titres.

Une sortie distincte selon les supports d'investissement

Concernant l'article 83, en raison de son fonctionnement et son objectif, la sortie ne peut être effectuée qu'en rente.

Le PERE-obligatoire et le PERE-collectif prévoient, au choix, la possibilité d'une sortie en capital, en rente, ou bien mixte. Il en est de même pour le PERCO. Cette possibilité de choix laissée au souscripteur permet d'adapter la sortie du dispositif en fonction de ses besoins.

✓ Des plafonds limitant les montants versés

Afin que les avantages octroyés par les différents dispositifs ne soient pas excessifs, des plafonds ont été mis en place.

Exemple : pour les plafonds des PERE-obligatoire et PERE-collectif, les plafonds sont les suivants :

- Pour l'intéressement : 75% du PASS (3/4 du PASS, soit 32 994 € pour 2023),
- Pour la participation : plafond collectif (salaire servant de base au calcul = 3 PASS, soit 131 976 € pour 2023) et plafond individuel (3/4 du PASS, soit 32 994 € pour 2023),
- Plafond général des sommes versées par l'employeur (abondement, versement initial et périodique) : 3 fois le montant versé par le bénéficiaire, 16% du PASS et 2% du PASS pour les versements de l'entreprise sans contribution du salarié).

✓ Un manque de lisibilité entre les supports

Malgré l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi PACTE (*loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises*), l'une des difficultés principales résulte de la multitude de produit d'épargne retraite et salariale dont des règles spécifiques à chaque dispositif nuisent à une cohérence globale.