

# Les dispositifs d'épargne d'entreprise : un rappel utile

Les dispositifs d'épargne d'entreprise sont mis en place par les entreprises au bénéfice de leurs salariés. On peut en distinguer deux types : l'épargne salariale et l'épargne retraite. Ils permettent aux salariés de se constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux puisque les sommes récupérées en sortie sont exonérées d'impôt. Le Groupe VYV vous propose un rappel des différents dispositifs existants.

## Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale est un dispositif d'épargne collectif qui lorsqu'elle est mise en place concerne l'ensemble des salariés. Elle permet d'associer financièrement les salariés à la réussite de l'entreprise. L'épargne salariale est représentée par **3 dispositifs** qui peuvent être versés dans **2 plans d'épargne salariale**.

## Les dispositifs d'épargne salariale

- 1. L'intéressement** est un dispositif facultatif permettant le versement d'une prime en fonction de la performance de l'entreprise grâce à des critères définis.
- 2. La participation** est un dispositif obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus permettant de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.

Les sommes attribuées peuvent **être perçues immédiatement ou placées avantageusement** sur des plans d'épargne salariale.

- 3. L'abondement** permet à l'entreprise de compléter le versement effectué par le salarié (intéressement, participation, compte épargne temps (CET), versement volontaire) dans un **plan d'épargne salariale**.

## Les plans d'épargne salariale et retraite d'entreprise

Il existe deux plans d'épargne salariale :

- **Le PEE** (plan d'épargne entreprise) qui permet aux salariés d'épargner pour des projets avec une échéance minimale de 5 ans.
- **Le PERCOL** (plan d'épargne retraite collectif) qui permet aux salariés d'épargner pour accroître leurs ressources une fois la retraite venue. L'épargne est ainsi bloquée jusqu'à la retraite.

**Le PERO** (plan d'épargne retraite obligatoire) quant à lui, est un contrat de retraite collectif à adhésion obligatoire. Ce compte est alimenté par des versements de l'employeur et ceux éventuels du salarié. Il peut concerner l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories de salariés.

Le débloqué anticipé des sommes pour chacun des trois plans est possible sous certaines conditions.



## ZOOM SUR LA LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les **PME de 11 à 49 salariés** ayant réalisé un **bénéfice net fiscal d'au moins 1 % de leur chiffre d'affaires durant trois années consécutives**, auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur : participation, intéressement, abondement ou prime de partage de la valeur (PPV). Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, verser tout ou partie de la prime sur un plan d'épargne salariale. La PPV est un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année.

✉ Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)



GRUPE  
**vyv**

Pour une santé accessible à tous