

Avril 2015

Rappel technique sur les outils de l'épargne salariale

I. Les différents outils de l'épargne salariale

- La participation

L'objectif est d'associer directement les salariés aux performances de l'entreprise. Ce dispositif est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés ayant un bénéfice net fiscal positif.

- L'intéressement

L'objectif de ce dispositif qui n'est pas obligatoire est de mobiliser les salariés sur des variables spécifiques à l'entreprise, au département ou à l'unité de travail. Il peut s'agir d'un intéressement aux résultats (bénéfice comptable, bénéfice d'exploitation etc.) et/ou d'un intéressement aux performances (sécurité, qualité, production etc.).

- Le PEE (plan d'épargne d'entreprise)

Il s'agit d'un des réceptacles des primes d'intéressement et/ou de participation. Le PEE permet de se constituer une épargne à moyen terme puisque les sommes y sont bloquées au minimum 5 ans.

Il est également possible de mettre en place ce type de plan d'épargne salariale au niveau d'un groupe, il s'agit alors du PEG (plan d'épargne groupe).

Il existe également le PEI (plan d'épargne inter-entreprises) qui permet à plusieurs entreprises de mettre en place ce type d'outil d'épargne salariale.

- Le PERCO (plan d'épargne retraite collectif)

Il s'agit d'un réceptacle d'épargne à plus long terme, la retraite.

Il existe également le PERCOI (plan d'épargne retraite collectif inter-entreprises), qui comme le PEI, permet à plusieurs entreprises de se regrouper pour permettre à leur salarié de se constituer une épargne.

II. La place de l'épargne salariale par rapport au salaire

- Le salaire est la contrepartie du travail.
- La prime récurrente est la contrepartie d'une contrainte liée au(x) poste(s).
- La prime exceptionnelle est la contrepartie conjoncturelle d'un effort exceptionnel.
- L'intéressement et la participation permettent d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise (participation) ou à l'accroissement de ses performances (intéressement).

C'est pourquoi la CFE-CGC réaffirme le principe de non substitution entre le salaire et l'épargne salariale.



III. Evolutions à venir

Le projet de loi Macron est toujours en cours de discussion et devrait être adopté dans les tous prochains mois. Il prévoit un certain nombre de modifications des dispositifs d'épargne salariale.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter notre guide LASER sur l'épargne salariale