

**La réponse de l'expert****Épargne salariale: que prévoit le nouveau dispositif et quelles sont les possibilités de déblocage ?**

La 8^e édition de la Semaine de l'épargne salariale s'est achevée le 29 mars. C'est l'occasion de faire le point sur la nouvelle loi «Partage de la valeur», qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025, et de rappeler les caractéristiques des dispositifs existants avec **Marie-Josée Jourdan**, responsable des placements «épargne salariale» chez **Stellium Placement**, filiale de **Finzzle groupe**.

Quel est l'objectif de la loi «Partage de la valeur» et quel est le lien qui la relie à l'épargne salariale ?

Il s'agit d'associer les salariés à la performance de leur entreprise. Cette loi, adoptée fin 2023, est une conséquence de l'Accord national interprofessionnel (ANI). L'objectif est de promouvoir l'intéressement et la participation, en incitant le placement de ces primes sur un plan d'épargne salariale: sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco).

Concrètement, comment cette loi va-t-elle prendre forme dans ces entreprises ?

Nous sommes en attente des décrets d'application. À compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés et dégageant un certain niveau de bénéfices devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur: intéressement, participation, versement d'une prime de partage ou abondement sur un plan d'épargne salariale. Il est prévu d'appliquer une période d'expérimentation de cinq ans pour en tirer toutes les conséquences.

Cette loi remplace-t-elle la prime dite de «partage de la valeur» ?

Cette prime, plus connue sous l'appellation de «prime Macron», est différente de la loi à venir



STELLIUM

mais peut «cohabiter» avec elle. Elle offre la possibilité, dès cette année, d'attribuer deux fois par an une prime aux salariés dans la limite d'un plafond d'exonération de 3.000 euros, ou de 6.000 euros s'il existe dans l'entreprise un accord d'intéressement. L'avantage social et fiscal est conséquent pour les entreprises de moins de 50 salariés jusqu'à fin décembre 2026: pas de cotisations sociales et pas d'impôt sur le revenu pour les salaires inférieurs à trois fois le Smic. Cette prime peut alimenter un PEE ou un PER collectif et, dans ce cas, s'accompagner d'un avantage supplémentaire: aucune imposition des gains réalisés à la sortie des plans d'épargne salariale.

L'épargne investie reste indisponible pendant cinq ans pour le PEE et jusqu'à la retraite pour le PER. Y aura-t-il de nouvelles possibilités de déblocage anticipé ?

De nombreuses possibilités de déblocage, différentes selon les dispositifs, sont prévues en cas de situation exceptionnelle. Elles sont répertoriées et consultables sur différents sites en ligne. Trois nouveaux cas de déblocage ont été ajoutés pour les PEE. Il s'agit de la réalisation de travaux de rénovation énergétique, de l'achat d'un véhicule propre et d'une situation de proche aidant.

En quoi la loi Pacte a-t-elle facilité l'épargne retraite des dirigeants d'entreprises ?

La loi s'est traduite dès 2019 par la création du plan d'épargne retraite (PER) qui se décline sous trois versions: individuelle (en remplacement du Perp et du contrat Madelin), collective (en remplacement du Perco) et obligatoire (en remplacement de l'article 83 de l'assurance vie). Cette création a permis de regrouper et de simplifier l'ensemble de l'épargne retraite.

Comment inciter les PME et les TPE à mettre en place de tels dispositifs ?

Il faut informer davantage les chefs d'entreprises sur l'ensemble de ces avantages qui concernent chacun dans l'entreprise, y compris eux-mêmes et leurs proches dans le cadre d'entreprises familiales. C'est ce que nous faisons par l'intermédiaire de notre réseau de consultants, composé de CGP, avec l'appui d'Eres, un des leaders de l'épargne salariale.

Propos recueillis par P. L.

