Qu’est-ce que l’épargne salariale ? c

2. Quels sont ses avantages ? g

3. Qui peut en bénéficier ? a

4. Qu’est-ce que la participation ? f

5. Qu’est-ce que l’intéressement ? b

6. Qu’est-ce qu’un plan d’épargne ? f

7. Comment marche l’abondement ? i

8. Quand l’épargne salariale devient-elle disponible ? d

9. Quels prélèvement sociaux et fiscaux le salarié supporte-il ? j

10. Que devient l’épargne salariale quand le salarié quitte l’entreprise ? e

Tous les salariés d’une entreprise qui a mis en place le mécanisme d’épargne salariale.

b. Il permet d’associer financièrement les salariés aux performances de leur employeur. De fait, son montant ne peut pas être garanti. Il peut être placé sur un plan d’épargne.

c. Elle recouvre l’ensemble des formules d’épargne offertes par l’entreprise à ses salariés. Il y a trois formes principales d’épargne salariale : la participation, l’intéressement et les différents PEE (plans d’épargne d’entreprise).

d. Le salarié peut demander un déblocage anticipé pour des motifs tels que le mariage ou le Pacs, une naissance ou adoption d’un troisième enfant, la création d’une entreprise, l’acquisition d’une résidence principale, l’invalidité, la cessation d’un contrat de travail.

e. Le salarié peut la débloquer ou la transférer vers les dispositifs existants chez un nouvel employeur.

f. C’est un dispositif négocié permettant à ses adhérents de se constituer, avec l’aide de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières. Il peut recevoir la participation, l’intéressement, l’abondement, les versements volontaires du salarié. Il existe plusieurs catégories de plan d’épargne dont la plus répandue est le PEE constitué au niveau de l’entreprise et dont l’investissement est d’au moins 5 ans.

g. Les salariés ont la possibilité de se constituer une épargne d’une sécurité et d’un rendement supérieurs à celle qu’ils pourraient se constituer à titre individuel.

h. C’est un dispositif obligatoire pour les entreprises employant au moins 50 salariés qui permet de percevoir une partie du bénéfice de l’entreprise. La participation n’est pas perçue immédiatement et reste bloquée 5 ans. Elle peut être transférée sur un plan d’épargne.

i. Il s’agit d’une somme versée par l’entreprise en complément de l’investissement du salarié. L’abondement du PEE est plafonné à 2 300 € et ne peut dépasser le triple du versement du salarié.

j. L’épargne salariale échappe aux charges sociales et à l’impôt sur le revenu mais supportent la CSG. Lors de la récupération des fonds, les plus values ne sont pas taxées hormis une ponction de 10% comprenant la CSG, la CRDS et le prélèvement social.

|  |
| --- |
| 1. En vous constituant une épargne salariale, vous payez moins d’impôts.  2. Vous pouvez récupérez votre épargne à tout moment.  3. Tout le monde peut bénéficier de l’épargne salariale.  4. Vous ne payez pas de charges sociales sur les sommes épargnées.  5. Dans un plan d’épargne entreprise, l’entreprise peut compléter votre investissement comme elle le veut.  6. Avec la participation, vous recevez une partie du bénéfice de l’entreprise.  7. Quand vous récupérez votre épargne, vous ne payez pas d’impôts sur les plus-values.  8. Le montant de l’intéressement est toujours le même et on le connaît à l’avance.  9. Dans le plan épargne entreprise, vous épargnez seul. |