

# L'épargne salariale



- **Comment vous constituer une épargne salariale? p. 4-13**

La participation aux résultats de votre entreprise  
L'intéressement  
Compléter son épargne salariale par des versements supplémentaires

- **Comment gérer cette épargne? p. 14-21**

Le plan d'épargne entreprise (PEE)  
Le plan d'épargne interentreprises (PEI)  
Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

- **Comment placer cette épargne? p. 22-31**

Investir en parts de FCPE  
Acheter des actions de SICAV  
Investir en titres de votre entreprise  
Investir en compte courant bloqué

- **S'informer sur l'épargne salariale p. 32-33**

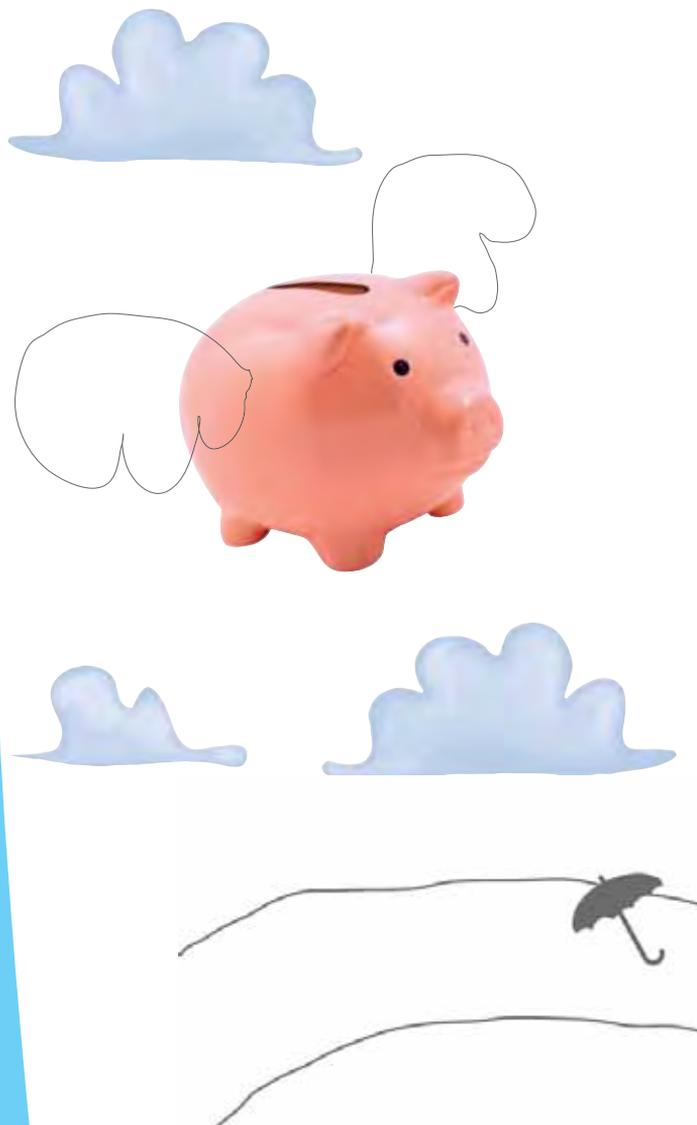
Sur les dispositifs d'épargne salariale  
Sur les supports d'investissement  
Sur l'évolution de vos avoirs

- **Devenir actionnaire de votre entreprise p. 34-47**

Souscrire aux augmentations de capital réservées aux salariés  
Acquérir des actions existantes de votre entreprise  
Participer à la privatisation de votre entreprise  
Recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions  
L'attribution d'actions gratuites par l'entreprise  
Vous êtes actionnaire de votre entreprise: quels sont vos droits?

- **Informations complémentaires p. 48-55**

Tableau récapitulatif des cas de déblocage anticipé  
Annexes au chapitre  
«Comment gérer cette épargne?»  
Lexique  
Liste des adresses utiles



# Vous êtes salarié(e) d'une entreprise

**Peut-être ignorez-vous que cette qualité vous ouvre des possibilités de vous constituer une épargne, éventuellement avec l'appui de votre employeur.**

En effet, la loi a prévu d'associer les salariés aux résultats et aux performances économiques des entreprises qui les emploient, à travers la participation et l'intéressement.

Vous pouvez également, avec le concours de votre entreprise, verser une partie de vos revenus sur un système d'épargne collectif : **les plans d'épargne salariale.**

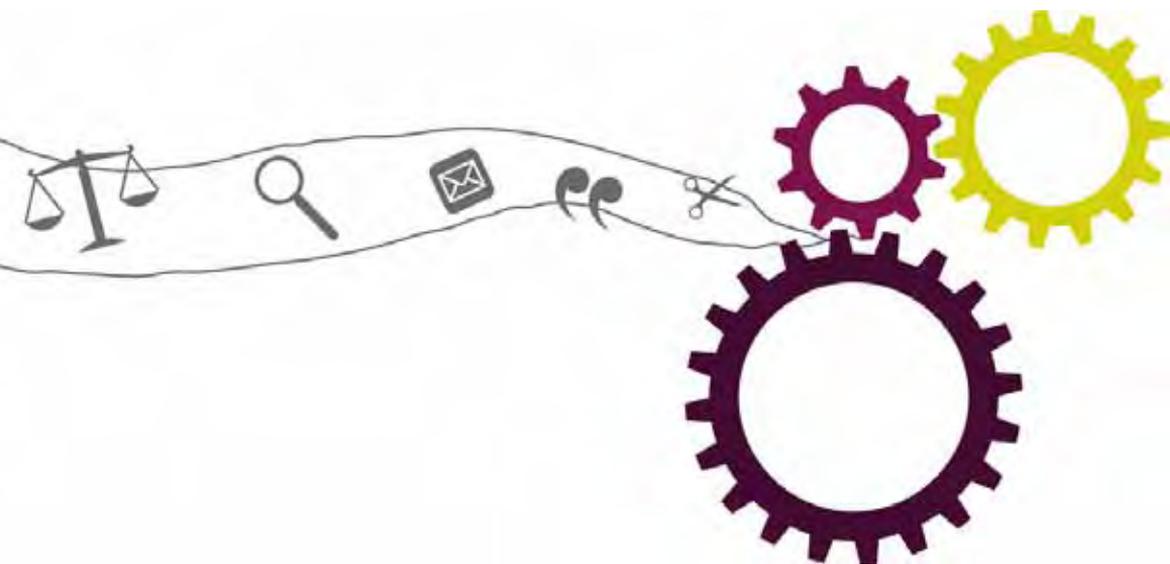
Si votre entreprise vous le propose, vous disposez de la possibilité de vous associer encore plus étroitement à son avenir en devenant actionnaire.

Cette « **épargne salariale** » bénéficie d'une fiscalité avantageuse, en échange d'un blocage des sommes investies.

Depuis plus de 40 ans, la participation accompagne les salariés dans la constitution de leur épargne. De nombreuses lois sont venues développer les dispositifs d'épargne salariale.

L'Autorité des marchés financiers, dont l'une des missions est de protéger l'épargne et d'informer l'ensemble des investisseurs, a souhaité, à travers ce guide, vous permettre de mieux connaître les possibilités qui s'offrent à vous, ainsi que les droits dont vous disposez en tant qu'investisseur.

Certains points traités dans ce fascicule sont donc susceptibles d'évoluer ou d'être amendés.



# Comment vous constituer une épargne salariale ?

La participation aux résultats de votre entreprise

L'intéressement

Compléter son épargne salariale par des versements supplémentaires



## La participation aux résultats de votre entreprise

(Articles L. 3322-1 à L. 3326-2 du code du travail)

### Qu'est-ce que la participation ?

La **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise est un système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part

du bénéfice réalisé par l'entreprise au cours d'une année. En contrepartie, l'entreprise et ses salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

Lorsqu'une part du résultat de votre entreprise vous est attribuée, elle est distincte du salaire qui vous est versé.

### Toutes les entreprises accordent-elles une participation ?

**La participation est obligatoire** pour toutes les entreprises, y compris les unités économiques et sociales (UES), qui emploient 50 salariés ou plus, ont trois années d'existence et ont réalisé un bénéfice l'année précédente. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place d'un régime de participation est facultative.

Un accord de participation peut également être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

### ➔ A savoir

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les salariés peuvent éventuellement bénéficier d'un accord de groupe, mais la participation demeure versée au niveau de chaque entreprise.

### Tous les salariés peuvent-ils bénéficier de la participation ?

Lorsqu'un régime de participation est institué au sein d'une entreprise, tous les salariés y ont droit ; l'accord de participation peut toutefois exiger une ancienneté minimale qui ne peut dépasser trois mois.

### ➔ A savoir

Depuis la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, il est désormais possible au chef d'entreprise, au conseil d'administration ou au directoire de votre entreprise de décider de distribuer un supplément de réserve spéciale de participation.

Ce supplément de réserve spéciale de participation est réparti selon les modalités prévues à l'accord de participation existant ou, le cas échéant, par un accord spécifique. Il est versé dans la limite des plafonds applicables au dispositif (voir p. 6).

## Comment met-on en place un régime de participation ?

L'entreprise conclut avec ses salariés ou leurs représentants un « **accord de participation** ». Cet accord est un document écrit, qui définit les droits des salariés au titre de la participation aux résultats, et qui précise la première année d'application, la durée de validité de l'accord, la formule de calcul retenue, les règles de répartition entre les salariés, la durée d'indisponibilité des droits, ainsi que le ou les modes d'utilisation possibles des sommes qui leur reviennent. L'accord est donc un contrat qui fait l'objet d'une négociation préalable entre l'entreprise et son personnel. L'accord de participation est le support d'information des salariés. Selon les entreprises, il est affiché sur un panneau d'information ou distribué à l'ensemble des salariés. Vous pouvez toujours vous le procurer auprès de l'entreprise ou des représentants du personnel.

## Comment la part du bénéfice réservée aux salariés est-elle calculée ?

Elle est calculée par l'entreprise selon des modalités prévues par la loi. Votre entreprise peut cependant choisir un autre mode de calcul, à la condition qu'il fournisse un montant au moins équivalent. La part du bénéfice ainsi affectée aux salariés est appelée « **réserve spéciale de participation** ».

## Comment la réserve spéciale de participation entre les salariés est-elle répartie ?

En l'absence d'accord particulier sur ce point, votre prime de participation est calculée proportionnellement à votre salaire. Toutefois, les accords peuvent prévoir une répartition

uniforme entre les salariés, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir plusieurs des critères précités.

Le montant pris comme référence de votre salaire ne peut dépasser quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et votre prime de participation ne peut être supérieure aux trois-quarts de ce plafond.

## A quel moment pouvez-vous disposer de votre prime de participation ?

Lorsque votre entreprise distribue une participation, vous recevez, le plus souvent dans les trois mois qui suivent la fin de l'année comptable de votre entreprise, une fiche distincte de votre bulletin de paie, vous indiquant :

- le **montant global de la réserve** spéciale de participation ;
- le **montant de votre quote-part** ;
- sa **date de disponibilité** ;
- le **mode de gestion** ;
- le **nom et l'adresse de l'organisme** chargé de gérer vos droits ;
- les **cas de déblocage anticipé**.

## A savoir

Attention ! Il s'agit d'une année comptable (exercice), qui ne correspond pas forcément à une année civile.

En effet, cette prime de participation vous appartient, elle peut être disponible immédiatement.

### Dans quels cas pouvez-vous débloquer votre participation par anticipation ?

Les cas de **débloquage anticipé** sont au nombre de neuf, ils sont listés page 48.

Si vous êtes dans l'une des situations figurant dans ce tableau, vous pouvez déposer une demande de débloquage anticipé auprès de votre entreprise, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Cette demande doit intervenir au plus tard dans les six mois suivant le fait générateur sauf cas d'invalidité, de décès, de cessation du contrat de travail ou de surendettement où celle-ci peut intervenir à tout moment. Si vous décédez, il appartient à vos héritiers de demander la liquidation de vos droits.

### Comment votre prime de participation pendant la période d'indisponibilité est-elle utilisée ?

Pour les accords conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, vous pouvez vous voir attribuer :

- **des actions ou des coupures d'actions** de l'entreprise ;
- **un droit de créance sur l'entreprise**, lorsque celle-ci conserve les sommes dans un compte destiné à financer ses investissements (ce mode de placement est, dans la pratique, appelé « compte courant bloqué ») ;
- **des actions émises par une société** créée par des salariés pour assurer la continuité de leur entreprise ;

- **des actions de SICAV et de SICAVAS** (société d'investissement à capital variable d'actionariat salarié)<sup>(1)</sup> ;
- **des parts de FCPE.**

Votre participation peut aussi être affectée à un plan d'épargne entreprise.

Les nouveaux accords de participation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 prévoient l'affectation de votre prime de participation à un plan d'épargne entreprise et éventuellement, le cas échéant, à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements (ce mode de placement est, dans la pratique, appelé « compte courant bloqué »).



<sup>(1)</sup> Voir lexique.

## Qui choisit le mode de placement de votre prime de participation ?

- **Pour les accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007**, c'est le salarié qui choisit son affectation. Il dispose pour le moins de l'offre proposée par le PEE de son entreprise.
- **Pour les accords antérieurs**, tout dépend de ce qu'ils prévoient :
  - certains accords laissent aux salariés la possibilité de choisir eux-mêmes le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ; ils indiquent alors ce qu'il faut faire pour exercer ce choix et le placement qui sera fait en votre nom, si vous n'exercez aucun choix ;
  - d'autres accords affectent d'emblée votre participation.

De même, si l'accord le prévoit, il est possible de modifier l'utilisation des sommes de la participation pendant la période d'indisponibilité. Ces accords précisent alors les modalités d'exercice de cette possibilité « d'arbitrage ».

## Etes-vous informé(e) de l'évolution de vos avoirs ?

Oui, vous en êtes informé(e), dans les conditions prévues par l'accord de participation et selon le mode de placement choisi.

Vous devez, en outre, dans les six mois qui

suivent la clôture de chaque exercice être informé(e) des sommes et valeurs que vous détenez au titre de la participation.

## Quels sont les avantages fiscaux ?

Dans le cas d'une période d'indisponibilité de cinq ans, votre prime de participation est exonérée d'impôt sur le revenu. Si les revenus de ce placement sont réinvestis, ils sont également exonérés ; s'ils sont distribués, ils sont imposables.

Si vous êtes dans l'une des situations de déblocage anticipé, vous pouvez débloquer votre participation, en conservant ces avantages fiscaux.

## A savoir

**Attention !** La participation est soumise à la CSG, à la CRDS et à la CSA (contribution solidarité autonomie). Celles-ci sont prélevées à la source par votre entreprise, lors de l'attribution de votre quote-part de la réserve spéciale de participation et retenues par le gestionnaire sur la plus-value réalisée au moment du retrait de votre épargne.

## Que se passe-t-il au terme de la période d'indisponibilité ?

Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- **vous pouvez retirer le montant de votre participation** et les produits de son placement ;
- **si votre participation est placée en titres de votre entreprise, en actions de SICAV ou de SICAVAS, ou en parts de FCPE**, ou si elle a déjà été versée sur un plan d'épargne salariale, vous pouvez conserver ces placements, en continuant de bénéficier des avantages fiscaux ;
- **si votre prime de participation a été placée en compte courant bloqué**, vous pouvez demander son transfert si l'accord de participation de votre entreprise le prévoit ;
- **si vous bénéficiez d'une convention ou d'un accord instituant un compte épargne-temps (CET)**, celui-ci peut prévoir qu'à l'issue de la période d'indisponibilité vous puissiez y verser les sommes issues de la répartition de la réserve de participation.

## L'intéressement

(Articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail)

### Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'intéressement est un complément collectif de rémunération des salariés. Il est lié aux résultats ou aux performances réalisés par l'entreprise et a donc un caractère **aléatoire**. L'intéressement est distinct du salaire et ne peut s'y substituer.

Lorsqu'une entreprise met en place un système d'intéressement, tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir en bénéficier, sous réserve parfois d'un minimum d'ancienneté, qui ne peut excéder trois mois.

Pour les entreprises dont l'effectif comprend moins de 100 salariés, les chefs d'entreprise, leurs conjoints collaborateurs ou associés et les mandataires sociaux peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement.

### Qu'est-ce que l'intéressement de projet ?

L'accord d'intéressement de projet est conclu entre plusieurs entreprises qui concourent ensemble à la réalisation d'une activité caractérisée.

La mise en place d'un accord d'intéressement de projet par une entreprise est possible dès lors qu'elle dispose par ailleurs d'un accord d'intéressement.

Il n'a pas le caractère collectif de l'intéressement. Il bénéficie à tout ou partie des salariés. Son champ d'application est fixé dans l'accord.



## Toutes les entreprises versent-elles un intéressement ?

Non, la mise en place d'un système d'intéressement est **facultative**. L'intéressement peut se cumuler avec un système de participation. L'intérêt pour une entreprise de prévoir un système d'intéressement pour ses salariés est de motiver son personnel. Le système lui permet en outre de bénéficier d'avantages fiscaux.

## Comment met-on en place un régime d'intéressement ?

Lorsqu'une entreprise souhaite verser un intéressement à ses salariés, elle conclut un accord d'intéressement avec ses salariés ou

leurs représentants, dans les mêmes conditions qu'un accord de participation. Cet accord fait donc l'objet d'une négociation. L'accord d'intéressement est conclu pour une durée minimale de trois ans et précise notamment le mode de calcul de l'intéressement, les règles de répartition entre les salariés, la périodicité de versement et les modalités d'information des salariés. Cette information est le plus souvent réalisée par la diffusion de l'accord à chaque salarié, ainsi que par voie d'affichage.

## Comment l'intéressement est-il calculé ?

Chaque entreprise définit ses propres critères de résultats et de performances, en accord avec les salariés ou leurs représentants. Ces critères peuvent être d'ordre quantitatif (progression du chiffre d'affaires, bénéfices, etc.) ou qualitatif (ponctualité et présence des salariés appréciées globalement, satisfaction des clients, etc.). L'intéressement peut être issu des résultats et performances de l'entreprise, mais également des résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales dans certaines conditions.

L'intéressement est plafonné par la loi. Chaque année, il ne peut dépasser :

- **par entreprise**, 20% du total des salaires bruts versés aux salariés ;
- **par salarié**, la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les unités de travail ou les établissements d'une même entreprise.

## ➔ A savoir

Depuis la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, il est désormais possible au chef d'entreprise, au conseil d'administration ou au directoire de votre entreprise de décider de distribuer un supplément d'intéressement.

Ce supplément d'intéressement est réparti selon les modalités prévues à l'accord d'intéressement existant ou le cas échéant par un accord spécifique.

Il est versé dans la limite des plafonds applicables au dispositif.

## Comment l'intéressement est-il réparti entre les salariés ?

La répartition diffère selon les entreprises. Elle peut être :

- **forfaitaire** : dans ce cas, tous les salariés ont droit à la même somme ;
- **proportionnelle aux salaires** ;
- **proportionnelle à la durée de présence** dans l'entreprise au cours de l'année.

Elle peut également prendre en compte ces trois critères conjointement.

La répartition de l'intéressement peut varier selon les unités de travail ou les établissements d'une même entreprise.

## Quand l'intéressement est-il versé ?

L'intéressement dû au titre d'une année doit être versé par l'entreprise au plus tard le dernier jour du septième mois de l'année suivante. Lors du versement, vous recevez une fiche distincte de votre bulletin de paie, indiquant le montant qui vous est attribué. **Votre prime d'intéressement est disponible immédiatement.**



## L'intéressement

Compléter son épargne salariale par des versements supplémentaires

### Quelle est la fiscalité applicable ?

Elle dépend de ce que vous faites des sommes qui vous ont été versées au titre de l'intéressement :

- si vous choisissez de percevoir votre prime d'intéressement ou votre participation immédiatement, vous devez la déclarer dans votre revenu imposable, au même titre que vos traitements et salaires ;
- il en est de même si vous l'affectez à un compte épargne-temps (sous réserve que votre entreprise en ait prévu la possibilité). Un compte épargne-temps a pour objet de vous permettre d'accumuler un capital destiné à financer des congés de longue durée (congés sabbatique, parental, de fin de carrière) dans certaines conditions et certaines limites ;

- en revanche, si vous décidez d'épargner tout ou partie de votre prime d'intéressement dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, la somme que vous versez sur ce plan est exonérée d'impôt sur le revenu, de même que les plus-values qu'elle produira, et les revenus s'ils sont capitalisés.

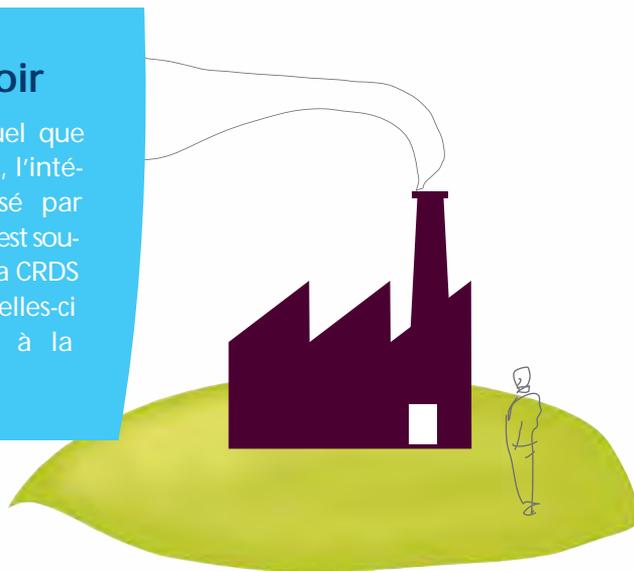
### Comment votre prime d'intéressement épargnée est-elle utilisée ?

Pour être exonérée d'impôt, elle doit obligatoirement être affectée à un plan d'épargne salariale et investie en :

- titres de votre entreprise ;
- parts de FCPE ;
- actions de SICAV ou de SICAVAS.

### ➔ A savoir

Attention ! Quel que soit votre choix, l'intéressement versé par votre entreprise est soumis à la CSG, à la CRDS et à la CSA. Celles-ci sont prélevées à la source.



# Compléter son épargne salariale par des versements supplémentaires

Vous pouvez compléter votre épargne salariale en y consacrant une partie de vos revenus habituels. L'ensemble constitué par ces versements supplémentaires et votre intéressement épargné est généralement appelé « versements volontaires ».

## Quand effectuer des versements volontaires ?

En dehors du cas particulier de votre intéressement et en fonction du cadre juridique qui est à votre disposition, vous pouvez effectuer des versements de manière régulière : vous consacrez, par exemple chaque mois, une partie de votre revenu à cette épargne. Le plus souvent, cette somme sera prélevée directement sur votre salaire par votre entreprise et servira à acheter les titres que vous aurez préalablement choisis : titres de votre entreprise, parts de FCPE, actions de SICAV, actions de SICAVAS, selon les cas. Vous pouvez également effectuer un versement volontaire à l'occasion d'une opération particulière, par exemple, lors d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

## Pour quel montant ?

Les limites sont fonction du cadre juridique dans lequel sont effectués vos versements et des investissements que vous réalisez.

## Avec quels avantages fiscaux ?

Contrairement à l'intéressement épargné, vos versements volontaires, s'ils sont effectués dans le cadre d'un plan d'épargne salariale, ne bénéficient d'aucun avantage fiscal à l'entrée : ils ne peuvent être déduits de votre revenu imposable.

Les plus-values et les revenus produits par cette épargne bénéficient d'avantages fiscaux en fonction du cadre d'investissement de votre épargne.

## Y a-t-il d'autres avantages ?

Oui. Votre entreprise peut compléter vos versements volontaires (comprenant l'intéressement épargné) par une contribution financière appelée « **abondement** » ou sous forme d'actions gratuites. Son montant est librement fixé par l'entreprise, mais il est soumis à certains plafonds fixés par la loi. L'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu, mais soumis à la CSG, à la CRDS et à la CSA.

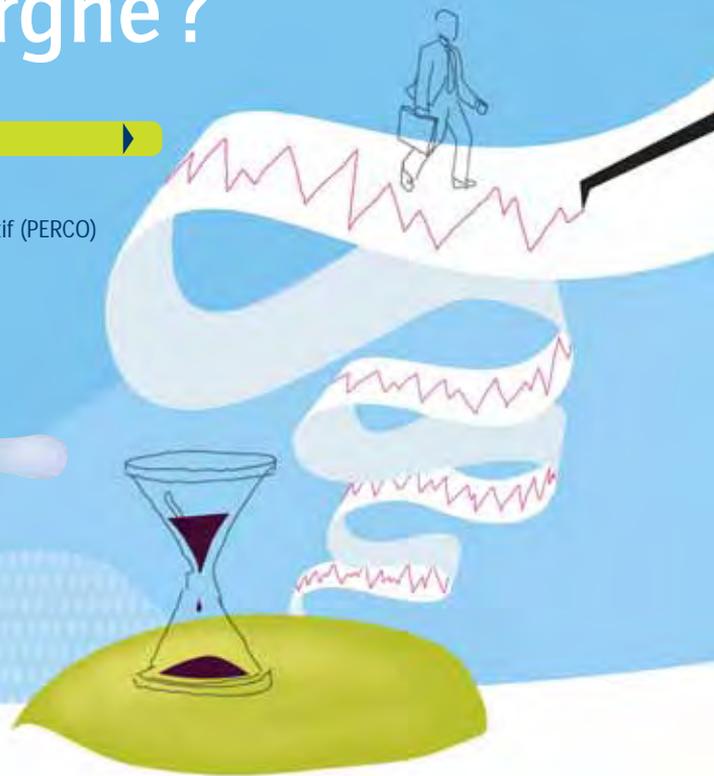


# Comment gérer cette épargne ?

Le plan d'épargne entreprise (PEE) ▶

Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)



Votre épargne salariale peut être gérée dans le cadre d'un plan d'épargne salariale : PEE (plan d'épargne entreprise), PEI (plan d'épargne interentreprises) ou PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif). Votre participation peut être affectée à l'un de ces trois plans ou être placée

directement, si votre accord de participation le prévoit, sur un compte courant bloqué.

En revanche, vos versements volontaires, comprenant votre intéressement épargné, éventuellement abondés, doivent obligatoirement être affectés à un plan d'épargne salariale.

# Le plan d'épargne entreprise (PEE)

(Articles L.3331-1 à L.3335-1 du code du travail)

## Qu'est-ce qu'un PEE ?

Le plan d'épargne entreprise – PEE – est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières.

Les sommes versées sur un PEE sont indisponibles pendant cinq ans au minimum. En contrepartie, vous pouvez bénéficier d'avantages fiscaux. Le plan d'épargne peut être un plan de groupe – PEG – ouvert à l'ensemble des salariés de plusieurs ou de toutes les sociétés appartenant à un même groupe.

## Toutes les entreprises ont-elles un PEE ?

Non. L'établissement d'un PEE est facultatif. Il doit être négocié dans toute entreprise selon les mêmes modalités que celles applicables aux accords de participation ou d'intéressement. La loi prévoit que lors de la signature d'un accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne entreprise doit être posée.

## Tous les salariés peuvent-ils adhérer au PEE ?

Oui. Le PEE est ouvert à tous les salariés, sous réserve le plus souvent d'une ancienneté minimum, qui ne peut excéder trois mois. Pour les salariés, l'adhésion au PEE est facultative, sauf si l'accord de participation prévoit d'y verser obligatoirement le montant de celle-ci.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, la possibilité d'adhérer au PEE est offerte au chef d'entreprise, aux mandataires sociaux et

au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. Les retraités et les préretraités peuvent continuer à faire des versements sur le PEE, s'ils ont gardé un compte actif. En revanche, les salariés qui ont quitté l'entreprise pour une autre raison ne le peuvent pas. Ils ont toutefois le droit d'y maintenir les sommes antérieurement placées.

## Comment savoir s'il existe un PEE dans votre entreprise et en connaître les caractéristiques ?

Les caractéristiques du PEE d'une entreprise figurent dans un **règlement** qui est en général affiché dans les locaux de l'entreprise et/ou diffusé à chaque salarié par la direction du personnel.

## Que faire pour adhérer au PEE ?

Vous devez remplir un **bulletin d'adhésion** et l'adresser à la direction du personnel.



### A savoir

L'adhésion à un PEE implique que vous acceptez toutes les modalités prévues dans le règlement.

## Que pouvez-vous verser sur un PEE ?

Vous pouvez verser :

- vos primes de **participation**, si l'accord de participation prévoit cette possibilité ;
- vos **versements volontaires**, comprenant éventuellement vos primes d'intéressement. Ces versements volontaires ne peuvent dépasser, chaque année, **le quart** de votre rémunération annuelle brute.

### ➔ A savoir

Si vous versez votre intéressement sur un PEE, vous devez le faire dans les 15 jours suivant son attribution.

## Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Pour vous aider à la constitution de votre épargne, votre entreprise peut y ajouter une contribution appelée **abondement**. Le montant de l'abondement est généralement proportionnel au montant de vos propres versements. Il ne peut, chaque année, ni dépasser trois fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 8% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. Ce plafond peut cependant être majoré dans la limite de 80% du plafond précité, si au moins une partie des sommes versées servent à acquérir des titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe.

L'ensemble des salariés d'une entreprise doit bénéficier de l'abondement, et ce, dans les mêmes conditions pour tous les salariés. En revanche, les retraités, s'ils peuvent continuer à faire des versements dans le cadre d'un PEE, ne peuvent en aucun cas recevoir un abondement de leur ancien employeur.

## Quand pouvez-vous effectuer des versements sur un PEE ?

Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de la participation, dès que celle-ci a été calculée par l'entreprise ;
- lorsqu'il s'agit de versements volontaires, aux dates prévues dans le règlement du PEE.

## Comment les sommes versées sont-elles comptabilisées ?

Chaque adhérent est titulaire d'un **compte individuel**, tenu par un établissement de crédit ou une entreprise d'investissement dénommé « **teneur de compte-conservateur** ».

## Comment sont-elles placées ?

Les sommes versées sur votre compte doivent être investies dans un délai de 15 jours.

Elles peuvent être affectées à l'acquisition :

- **de titres émis par l'entreprise** ou une entreprise qui lui est liée : actions, certificats d'investissement, obligations ;

### ➔ A savoir

Si le plan vous propose de souscrire à un FCPE investi en titres de votre entreprise, un choix de placement diversifié doit vous être proposé en parallèle.

- de parts de FCPE, investis ou non en titres de l'entreprise;
- d'actions de SICAV ou de SICAVAS.

Le règlement du PEE peut prévoir différentes possibilités d'investissement. Vous êtes alors libre de choisir parmi ces placements.

Depuis la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le règlement du PEE est tenu de vous offrir la possibilité d'investir dans un FCPE investi en titres d'entreprises solidaires appelé FCPE solidaire.

### Pouvez-vous modifier l'affectation des sommes versées ?

Oui, si le règlement du PEE le prévoit. Il en précise alors la périodicité et les modalités qui peuvent prévoir des frais spécifiques.

### Quels sont les frais d'un PEE ?

Les frais de tenue des comptes individuels sont en général pris en charge par l'entreprise. Cependant, si vous quittez l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou en préretraite en laissant vos avoirs dans le plan, les frais peuvent vous incomber.

### Combien de temps les sommes versées sont-elles indisponibles ?

La durée minimum d'indisponibilité est de cinq ans. Le règlement de votre PEE peut cependant prévoir une durée de blocage plus longue. Les cas de **déblocage anticipé** vous permettant de retirer vos avoirs en conservant les avantages fiscaux attachés au PEE sont les mêmes que ceux de la participation. Ils sont listés page 48.

### Quels sont les avantages fiscaux d'un PEE ?

En plus des avantages attachés à la participation et/ou à l'intéressement, s'ils sont versés sur un PEE, l'abondement de l'entreprise, les plus-values et les revenus, s'ils sont réinvestis dans le cadre du PEE, sont exonérés d'impôts.

#### ➔ A savoir

**Attention !** L'abondement, les plus-values et les revenus des placements versés sur un PEE sont soumis à la CSG, à la CRDS et à la CSA.



Le plan d'épargne entreprise (PEE)

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) ▶

### Comment êtes-vous informé(e) de l'évolution de vos avoirs ?

Le règlement du plan fixe les modalités de cette information. En outre, chaque année, vous recevez un relevé de votre compte.

### Comment pouvez-vous retirer votre épargne ?

Vous devez suivre les instructions que donne le règlement de votre PEE.



# Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

(Articles L.3333-1 à L. 3333-8 du code du travail)

## Qu'est-ce qu'un PEI ?

Le PEI est une variante du PEE, conclu à un niveau supérieur à l'entreprise. Il peut être négocié soit par plusieurs entreprises précisément dénommées, soit à un niveau professionnel, soit à un niveau géographique, les deux derniers critères pouvant être combinés. Le PEI est facultatif et, sauf dispositions spécifiques, ce sont les règles du PEE qui lui sont applicables.

## Que pouvez-vous verser sur un PEI ?

Comme pour le PEE, le PEI peut recevoir les sommes provenant de l'intéressement, de la participation, de versements volontaires dès lors que vous appartenez à une entreprise entrant dans le champ de l'accord.

## Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Comme pour le PEE, l'entreprise peut vous aider à la constitution de votre épargne, en ajoutant un abondement. Les modalités de cette contribution sont précisées dans le règlement du PEI.

Par ailleurs, votre entreprise a l'obligation de prendre au minimum à sa charge les frais de tenue de compte-conservation des parts que vous détenez.

## Comment les sommes sont-elles placées ?

Les sommes bénéficient des mêmes supports de placement que pour le PEE, toutefois par exception, ces sommes ne peuvent pas être investies sur tous les types de FCPE, ni sur les SICAVAS. Sont exclus les FCPE investis à plus d'un tiers de leur actif en titres de l'entreprise signataire de l'accord ou d'une entreprise qui lui est liée, ainsi que les FCPE dont l'actif détient plus de 10% de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.



## Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

(Articles L.3334-1 à L. 3334-16 du code du travail)

### Qu'est-ce qu'un PERCO ?

Il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale diversifié, qui vous offre la possibilité d'épargner afin de préparer votre retraite.

Les avoirs investis dans le cadre de ce plan ont vocation à rester bloqués jusqu'à votre départ à la retraite. En contrepartie, votre adhésion au plan vous permet de bénéficier d'avantages fiscaux. Sauf dispositions particulières, ce plan suit les règles applicables au PEE.

### Toutes les entreprises ont-elles un PERCO ?

Le PERCO, qui dans tous les cas est facultatif, ne peut être instauré que si votre entreprise propose déjà un plan d'une durée plus

courte. Vous disposez ainsi de la possibilité de vous constituer une épargne ayant des termes différents et correspondant à vos différentes attentes.

### ➔ A savoir

Les entreprises qui ont institué un PEE depuis plus de cinq ans doivent ouvrir une négociation pour la mise en place d'un PERCO.



## Tous les salariés peuvent-ils adhérer au PERCO ?

Oui, comme pour le PEE, le PERCO est ouvert à tous les salariés, sous réserve éventuelle d'une ancienneté de trois mois.

Le salarié qui quitte l'entreprise au sein de laquelle il bénéficiait d'un PERCO peut continuer à effectuer des versements dans le plan à condition que sa nouvelle entreprise ne dispose pas d'une telle offre. Dans ce cas le salarié ne pourra plus bénéficier des aides consenties par son ancien employeur.

## Que pouvez-vous verser sur un PERCO ?

Vous pouvez verser :

- **vos primes de participation**, si l'accord de participation prévoit cette possibilité ;
- **vos versements volontaires** y compris l'intéressement ;
- **vous pouvez également transférer les sommes** détenues dans un PEE ou un PEI, que celles-ci soient disponibles ou non.

## Quelle contribution l'entreprise vous apporte-t-elle ?

Comme pour le PEE, l'entreprise peut vous aider à la constitution de votre épargne. Elle peut ainsi ajouter une contribution appelée abondement. Celui-ci ne peut excéder le triple du versement que vous avez vous-même effectué, ni être supérieur à 16% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

## Comment les sommes sont-elles placées ?

Le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié.

Le règlement du PERCO doit vous permettre de diversifier votre épargne et prévoir la possibilité d'investir dans au moins trois FCPE ayant des profils d'investissements différents.

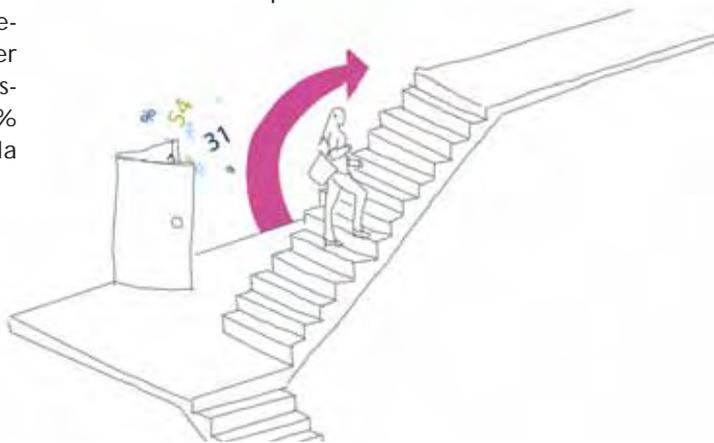
Il est tenu d'offrir la possibilité aux salariés d'investir dans un FCPE investi en titres d'entreprises solidaires appelé FCPE solidaire.

## Combien de temps les sommes versées sont-elles indisponibles ?

Les sommes versées dans le cadre d'un PERCO restent bloquées jusqu'à votre départ à la retraite. Toutefois, cinq cas de **déblocage anticipé** ont été prévus et figurent en page 48.

## Comment pouvez-vous retirer votre épargne ?

Pour retirer votre épargne vous devez suivre les instructions que donne le règlement de votre PERCO. Celui-ci peut prévoir deux modes de délivrance : soit le versement d'une rente viagère à titre onéreux, soit le versement selon votre choix d'un capital ou d'une rente.



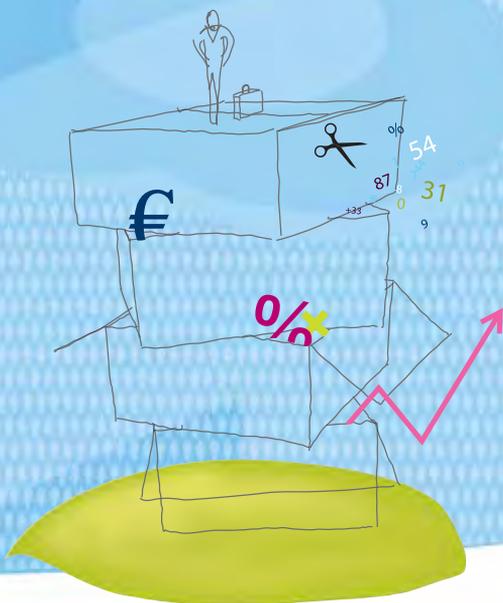
# Comment placer cette épargne ?

Investir en parts de FCPE

Acheter des actions de SICAV

Investir en titres de votre entreprise

Investir en compte courant bloqué



## Investir en parts de FCPE

### Qu'est-ce qu'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) ?

Un FCPE est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières réservé aux salariés des entreprises et plus précisément une catégorie particulière de fonds commun de placement.

Un FCPE ne peut être créé qu'au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises et n'est alors ouvert qu'aux salariés de cette entreprise ou de ce groupe par l'intermédiaire d'un plan d'épargne salariale. Il existe également des FCPE « multi-entreprises », qui sont mis en place sur l'initiative d'une



société de gestion et d'un dépositaire et sont destinés à recevoir les avoirs de salariés de plusieurs entreprises sans lien entre elles. Les règles de fonctionnement d'un FCPE sont définies dans un document appelé **prospectus**. Ce document est composé de deux éléments: la **notice d'information** du fonds et son règlement.

### Que pouvez-vous investir en parts de FCPE ?

Vous pouvez investir :

- **vos primes de participation**, qu'elles soient ou non placées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale ;
- **vos primes d'intéressement**, qu'elles soient ou non placées dans le cadre d'un plan d'épargne salariale ;
- **vos versements volontaires** comprenant l'intéressement, éventuellement abondés, effectués dans le cadre d'un plan d'épargne salariale obligatoirement.

Vous pouvez également, dans certains cas, apporter à un FCPE les titres de votre entreprise que vous détenez directement. En général, vous ne pouvez souscrire des parts de FCPE que dans les conditions prévues dans l'accord de participation de votre entreprise ou dans le règlement du plan d'épargne salariale qui a été mis à votre disposition.

La souscription en titres de l'entreprise est plus rare et peut être réalisée en dehors du cadre des accords de votre entreprise. Dans ce cas, le FCPE qui reçoit les titres répond à des modalités de fonctionnement particulières, qui vous permettent de continuer à

### Pour en savoir

#### Qu'est-ce qu'un OPCVM ?

Un OPCVM (organisme de placement collectif en valeurs mobilières) est un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille d'instruments financiers (actions, obligations, titres du marché monétaire, etc.) et d'en confier la gestion à un professionnel. Ce portefeuille est conservé par un dépositaire.

#### Il existe deux types principaux d'OPCVM :

- les SICAV, sociétés d'investissement à capital variable, qui émettent des actions au fur et à mesure des souscriptions ;
  - les fonds communs de placement (FCP), qui sont des copropriétés d'instruments financiers et émettent des parts. La gestion d'un FCP est assurée par une société de gestion.
- Les OPCVM et les sociétés de gestion de portefeuille sont agréés par l'Autorité des marchés financiers.



exercer individuellement vos droits d'actionnaire, tout en bénéficiant d'une gestion collective de vos titres.

## Quel intérêt avez-vous à choisir le placement en parts de FCPE ?

Placer votre épargne salariale dans un FCPE vous permet :

- **de diversifier** votre investissement, dans la mesure où la mise en commun des avoirs de plusieurs salariés dans votre FCPE permet une plus grande diversification du portefeuille ;
- **de confier la gestion** de votre épargne à un professionnel ;
- **de bénéficier d'un cadre légal** et réglementaire protecteur, qui prévoit notamment un contrôle de l'Autorité des marchés financiers et d'un commissaire aux comptes ;
- **d'intervenir dans le contrôle** de la gestion de vos avoirs, par l'intermédiaire du conseil

### Le conseil de l'AMF

Lorsque plusieurs choix de placement vous sont offerts, il est recommandé, afin de réduire les risques de votre investissement, de diversifier vos avoirs détenus dans le cadre de l'épargne salariale.

de surveillance composé au moins pour la moitié de représentants des porteurs de parts.

## Comment le portefeuille d'un FCPE est-il constitué ?

Il peut être constitué de :

- **instruments financiers** (actions, obligations, etc. françaises et étrangères cotées en France ou à l'étranger, titres de créance négociables) ;
- **parts ou actions** de FCP et de SICAV ;
- **titres de l'entreprise** cotés ou non cotés.

Un FCPE peut également intervenir sur les marchés à terme réglementés, notamment pour protéger son portefeuille.

## Y a-t-il plusieurs catégories de FCPE ?

Oui, l'orientation de gestion, indiquée dans le règlement du fonds, est définie au départ par l'entreprise et la société de gestion. Elle peut ensuite évoluer.

Il existe deux grands types de FCPE : les FCPE investis en titres de votre entreprise (voir p. 29) et les autres investis sur divers instruments financiers.

## Comment choisir un FCPE parmi ceux proposés ?

Vous devez choisir vos supports de placement en fonction de vos objectifs, de la finalité de rendement escompté au regard des risques pris et de la durée de placement envisagée. Les FCPE sont répartis selon des classifications établies par l'Autorité des marchés financiers, qui vous permettent de déterminer rapidement les règles d'investissement suivies par le fonds. En effet, l'appartenance à une classification entraîne le



respect en permanence de certains critères. Outre sa classification, il est recommandé afin de déterminer ses choix de placement, de se reporter à la notice d'information du fonds et à son règlement. Ceux-ci précisent notamment son objectif de gestion, son profil de risque, sa durée de placement recommandée, la composition du portefeuille et les divers frais qui s'y rapportent.

### Comment vos avoirs sont-ils valorisés ?

Les titres composant le portefeuille du FCPE se valorisent ou se déprécient en fonction de l'évolution des cours. La société de gestion calcule la valeur du portefeuille du FCPE à partir de ces cours. Elle divise ensuite cette valeur globale par le nombre de parts émises par le FCPE et obtient ainsi la valeur d'une part, que l'on appelle valeur liquidative. La valeur liquidative d'un FCPE doit être établie au moins une fois par mois. Les souscriptions et les rachats de parts par les salariés s'effectuent sur la base de cette valeur. Si lors de la cession de vos parts, la valeur liquidative a augmenté, vous réalisez une plus-value exonérée d'impôt, mais soumise à la CSG, à la CRDS et à prélèvement social.

### Comment souscrire des parts de FCPE ?

L'acquisition de parts de FCPE est automatique, une fois que vous avez effectué vos versements et opéré votre choix de placement, dans les conditions prévues par l'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale. **La notice d'information du FCPE doit obligatoirement vous être remise préalablement à votre souscription**, laquelle emporte votre pleine adhésion au règlement du FCPE dont

## A savoir

Les sommes ainsi distribuées sont soumises à l'impôt sur les revenus au titre des revenus mobiliers.

vous pouvez obtenir une copie sur simple demande à votre entreprise ou à la société de gestion.

Vous disposez de la possibilité, si vous souhaitez souscrire des parts de FCPE investis en titres de votre entreprise, de demander la distribution annuelle des dividendes et des coupons attachés aux titres émis par l'entreprise.

### Quels sont les frais ?

Les frais pouvant être perçus sont les suivants :

- **à l'entrée dans le FCPE, une commission de souscription** est parfois prévue : elle correspond à un pourcentage de la valeur liquidative et permet notamment de payer les frais d'investissement des sommes versées ;
- **à la sortie du FCPE, une commission de rachat** peut être perçue de la même manière ;
- **chaque année, une commission de gestion calculée par référence aux actifs du FCPE** est payée à la société de gestion, afin de rémunérer les services fournis par celle-ci. Ces frais sont à votre charge (directement ou par prélèvement sur les actifs du fonds) ou à celle de votre entreprise, selon ce que prévoit votre accord de participation ou le règlement de votre plan d'épargne salariale ;

Investir en parts de FCPE

Acheter des actions de SICAV

- **des frais indirects**; coûts induits par l'investissement dans d'autres OPCVM, si le FCPE investit dans d'autres OPCVM (fonds de fonds), des frais se cumulent : aux frais directs (frais facturés pour la gestion du FCPE) s'ajoutent les frais indirects (frais facturés au fonds dans lequel le FCPE investit) ;
- **les frais de transaction**: les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectuées au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds (le cas échéant : prise en charge par l'entreprise).

### Quelle est la fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable est celle de la participation ou du plan d'épargne salariale, selon l'accord ou le règlement en application duquel votre FCPE a été créé.

### Quelle est la durée d'indisponibilité des parts de FCPE ?

Celle-ci dépend du cadre dans lequel vous avez souscrit les parts : cinq ans dans le cadre de la participation, au moins cinq ans dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI, et jusqu'à votre départ à la retraite dans le cadre d'un PERCO.

## Pour en savoir +

### Le conseil de surveillance : un organe de gouvernance

Il examine chaque année le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE établis par la société de gestion. Il est nécessaire de recueillir son accord préalable en cas de liquidation, en cas d'opération de fusion ou de scission et dans les cas prévus par le règlement du FCPE (par exemple changement d'acteurs, changement de classification, changement d'orientation de gestion). Il peut présenter des résolutions aux assemblées générales. Il peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits des porteurs de parts du FCPE.

En termes de gouvernance d'entreprise, il peut être amené à exercer les droits de vote attachés aux actions détenues par le FCPE. Cependant, si votre FCPE ne détient que des titres émis par votre entreprise ou une entreprise du groupe, vous pouvez, dans certains cas, exercer vous-même les droits de vote dont vous bénéficiez. Il peut également inviter le chef d'entreprise à expliquer les événements qui ont eu une influence significative sur la valorisation des titres de l'entreprise.

## Avez-vous un droit de regard sur le fonctionnement de votre FCPE ?

Oui, par l'intermédiaire du **conseil de surveillance**. Chaque FCPE doit avoir un conseil de surveillance, qui regroupe pour moitié au moins des représentants des salariés porteurs de parts et des représentants de l'entreprise. Son président est choisi parmi ses membres porteurs de parts.

## Comment êtes-vous informé(e) ?

La valeur liquidative de votre FCPE est communiquée au conseil de surveillance et affichée dans les locaux de l'entreprise lors de chaque calcul. En outre, vous devez recevoir chaque année un rapport retraçant la gestion de votre FCPE au cours de l'année écoulée, ainsi qu'un relevé du nombre de parts que vous détenez et de leur évaluation.

Vous êtes également informé(e) des modifications apportées au règlement de votre FCPE, soit par affichage, soit sur vos relevés de compte, soit par courrier. Cette information est disponible sur le site internet de la société de gestion de votre FCPE.



## Acheter des actions de SICAV

Certaines entreprises proposent à leurs salariés d'acquérir des actions de SICAV ou de SICAVAS.

## Quelles sommes pouvez-vous investir en actions de SICAV ?

Si les accords de votre entreprise le prévoient, vous pouvez investir en actions de SICAV votre participation dans ou hors du cadre d'un PEE ou d'un PEI, et vos versements volontaires, comprenant l'intéressement, uniquement dans le cadre d'un plan d'épargne salariale. Par exception, une SICAVAS ne peut vous être proposée que dans le cadre d'un PEE ou d'un accord de participation.

## Comment les actions de SICAV vous sont-elles attribuées ?

L'accord de participation ou le règlement du plan d'épargne salariale précise la ou les SICAV dont vous pouvez acquérir des actions. Votre quote-part de participation ou votre versement sur le PEE ou sur le PEI est alors divisé(e) par la valeur de l'action de la (ou des) SICAV choisie(s) et il vous en est attribué le nombre correspondant.



## Que rapportent des actions de SICAV ?

Le gain éventuel dépend de la valeur de l'action de votre SICAV, qui est fonction de l'évolution des cours des titres qu'elle a en portefeuille et des revenus qu'elle encaissera. Il peut donc être décomposé en deux éléments :

- la **distribution**, chaque année, sous forme d'un dividende, des revenus encaissés par la SICAV l'année précédente ;
- la **plus-value**, c'est-à-dire la différence entre la valeur de l'action de la SICAV lorsque vous l'avez souscrite et la valeur à laquelle vous avez demandé le rachat.

## Quels sont les frais ?

Comme pour l'investissement en parts de FCPE, plusieurs types de frais peuvent être perçus :

- une **commission de souscription** à l'entrée ;
- une **commission de rachat** à la sortie ;
- une **commission de gestion**, prélevée chaque année sur l'actif net du fonds afin de rémunérer le service de gestion ;
- des **frais indirects** ; coûts induits par l'investissement dans d'autres OPCVM, si le FCPE investit dans d'autres OPCVM (fonds de fonds), des frais se cumulent : aux frais directs (frais facturés pour la gestion du FCPE) s'ajoutent les frais

indirects (frais facturés au fonds dans lequel le FCPE investit) ;

- des **commissions de mouvement**.

## Quels sont les avantages fiscaux ?

La plus-value réalisée ainsi que les dividendes sont exonérés d'impôt, si vous les réinvestissez aussitôt dans de nouvelles actions de SICAV.

## Quelle est la durée d'indisponibilité des actions de SICAV ?

Tout dépend du cadre dans lequel vous avez acquis ces actions. Que vous placiez votre participation ou que vous effectuiez des versements dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI, les actions de SICAV sont indisponibles cinq ans.

## A quel prix pouvez-vous demander le rachat de vos actions lorsqu'elles sont devenues disponibles ?

La valeur liquidative de l'action de SICAV, publiée tous les jours dès lors que l'encours de la SICAV est supérieur à 150 millions d'euros, constitue son prix de rachat. Ce prix peut éventuellement être diminué d'une commission de rachat.

# Investir en titres de votre entreprise

**Vous pouvez être détenteur des titres de votre entreprise directement ou indirectement.**

## Investir directement en titres de votre entreprise

L'accord de participation conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ou le règlement du PEE peuvent prévoir une possibilité d'investissement en titres de l'entreprise : actions, certificats d'investissement, obligations, ces titres étant détenus directement par les salariés. La détention directe d'actions vous confère la qualité d'actionnaire de votre entreprise.

## Investir indirectement en titres de votre entreprise

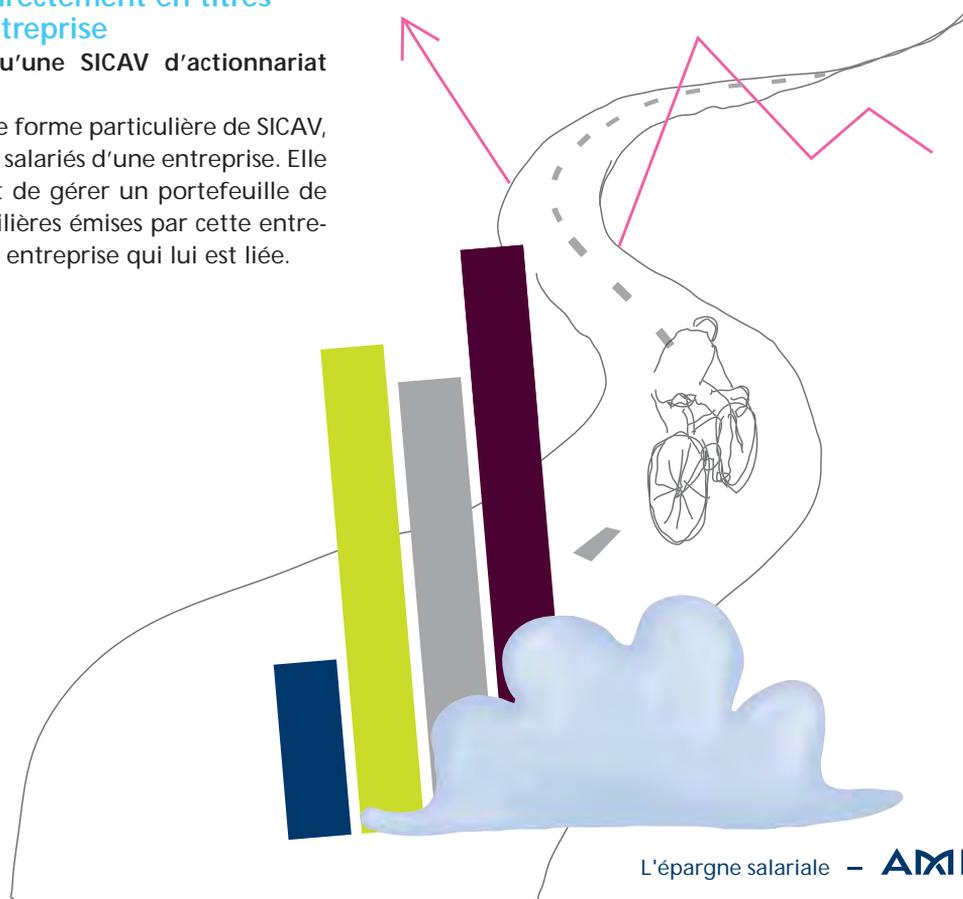
• **Qu'est-ce qu'une SICAV d'actionnariat salarié ?**

Il s'agit d'une forme particulière de SICAV, réservée aux salariés d'une entreprise. Elle a pour objet de gérer un portefeuille de valeurs mobilières émises par cette entreprise ou une entreprise qui lui est liée.

• **Qu'est-ce qu'un FCPE investi en titres de l'entreprise ?**

Certains FCPE sont exclusivement réservés aux salariés d'une entreprise. La composition du portefeuille comprend des titres émis par l'entreprise ou par une entreprise qui lui est liée, ces titres peuvent être cotés ou non.

Si votre entreprise n'est pas cotée en bourse, le FCPE aura la possibilité d'être partie prenante à un pacte d'actionnaires. Ce pacte doit avoir pour objet de favoriser la transmission de l'entreprise, la stabilité de l'actionnariat ou la liquidité du fonds.



Investir en titres de votre entreprise

Investir en compte courant bloqué

### Comment la liquidité du FCPE investi en titres non cotés de l'entreprise est-elle assurée ?

La liquidité d'un FCPE investi en titres non cotés de l'entreprise est moindre en raison des modalités de cession des titres dans lesquels il est investi. Toutefois le FCPE doit pouvoir faire face aux rachats des souscripteurs dès lors que ceux-ci en font la demande.

Ainsi afin d'améliorer la liquidité de ce type de FCPE trois mécanismes ont été établis par la loi :

- le fonds est investi à moins des deux tiers de son actif en titres de l'entreprise, le tiers restant étant investi en titres liquides ;

- le fonds bénéficie d'une **garantie de liquidité**, souscrite le plus souvent auprès d'un établissement bancaire ;
- l'**entreprise s'engage à racheter ses titres** dans la limite de 10% de son capital social.

### ➔ A savoir

**Attention !** Dans ce dernier cas, la valeur liquidative du FCPE peut n'être calculée qu'une fois par an. Vous pouvez donc ne disposer de la possibilité de souscrire ou de demander le remboursement de vos parts qu'une seule fois au cours de l'année.

# Investir en compte courant bloqué

## Qu'est-ce qu'un compte courant bloqué ?

L'investissement en compte courant bloqué vous permet de participer au financement de votre entreprise en mettant à sa disposition votre épargne, en échange d'une rémunération fixée à l'avance.

### A savoir

En vue de généraliser les PEE dans les entreprises qui ont un accord de participation, la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié prévoit, pour les accords de participation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, que ce mode d'affectation des sommes issues de la réserve spéciale de participation ne peut plus vous être proposé seul. Il doit également vous être proposé d'affecter les sommes sur un PEE.

## Quelles sommes pouvez-vous placer en compte courant bloqué ?

Seules vos primes de participation peuvent être investies en comptes courants bloqués, si votre accord de participation le prévoit.

## Quelle est la rémunération des comptes courants bloqués ?

Le montant de la rémunération des comptes courants bloqués est fixé dans l'accord de participation. Le taux d'intérêt ne peut être inférieur au taux moyen du rendement des obligations des sociétés privées publié au début de chaque semestre par le ministre en charge de l'Economie.

## Quels sont les avantages fiscaux ?

En plus de l'exonération de vos primes de participation, les intérêts produits par les sommes inscrites en comptes courants bloqués sont exonérés d'impôt s'ils sont capitalisés.

## Que devient votre épargne investie en comptes courants bloqués à la fin de la période d'indisponibilité ?

A la fin de la période d'indisponibilité, vous pouvez :

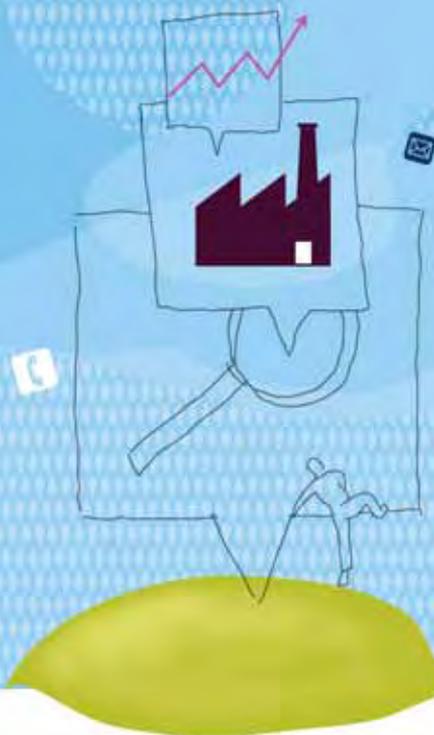
- **retirer les sommes** que vous avez versées et les intérêts capitalisés ;
- **ou demander à acquérir des actions de votre entreprise ou des parts de FCPE**, s'il en existe dans le cadre d'un plan d'épargne salariale.

# S'informer sur l'épargne salariale

Sur les dispositifs d'épargne salariale

Sur les supports d'investissement

Sur l'évolution de vos avoirs



## Sur les dispositifs d'épargne salariale

- **Le livret de l'épargnant salarié** a pour objectif de familiariser les salariés avec les mécanismes d'épargne salariale. Il est remis à tous les salariés recrutés par une entreprise ayant mis en place un accord de participation ou d'intéressement, au moment de la conclusion de son contrat de travail.
- **Incitation à la formation des salariés.** Depuis la loi du 30 décembre 2006, les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise et les actions de formation relatives aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié sont éligibles à la formation professionnelle continue.

## Sur les supports d'investissement

- **Le prospectus des FCPE, SICAV et SICAVAS** est un document obligatoire pour tous les OPCVM. Il est agréé par l'Autorité des marchés financiers et composé de deux documents distincts : la notice d'information et le règlement ou statuts. Il a pour objectif de présenter le support d'investissement sur lequel vous avez la possibilité d'investir. Il décrit notamment l'orientation de la gestion, les risques encourus, la durée de placement recommandée et le mode de fonctionnement de l'OPCVM.
- **Les documents périodiques.** Chaque année, à la clôture de chaque exercice, un rapport annuel est établi pour chaque OPCVM. Le rapport de gestion présente les événements relatifs à la gestion du fonds. Ce rapport soumis à l'examen du conseil de surveillance des FCPE ou au conseil d'administration de la SICAV ou SICAVAS est tenu à la disposition des porteurs. Son mode de diffusion est précisé sur la notice d'information de l'OPCVM.

### **A savoir**

En tant qu'épargnant salarié, vous disposez d'informations spécifiques sur vos investissements et pouvez solliciter votre employeur pour bénéficier d'une formation sur les mécanismes de l'épargne salariale.

## Sur l'évolution de vos avoirs

Un **relevé de compte individuel** est envoyé au salarié dès lors qu'un mouvement ou une opération est réalisé(e) sur le compte ouvert à son nom, en cas d'opérations de versement, de rachat, de modification du choix de placement des porteurs et de transfert individuels.

# Devenir actionnaire de votre entreprise

Souscrire aux augmentations de capital réservées aux salariés

Acquérir des actions existantes de votre entreprise

Participer à la privatisation de votre entreprise

Recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions

L'attribution d'actions gratuites par l'entreprise

Vous êtes actionnaire de votre entreprise : quels sont vos droits ?

Vous pouvez devenir actionnaire de votre entreprise de cinq manières différentes :

- **en souscrivant à une augmentation de capital réservée aux salariés** : l'entreprise crée des actions nouvelles que seuls ses salariés peuvent acquérir ;
- **par l'acquisition d'actions existantes** :
  - l'entreprise permet à ses salariés d'acquérir des actions préexistantes, qui seront versées sur un compte spécial ;
  - **par une opération de reprise de l'entreprise par les salariés** au travers d'un FCPE spécifique ;
- **si vous êtes salarié(e) d'une entreprise publique ou nationalisée, à l'occasion de sa privatisation** : les actions sont alors vendues par l'Etat à certains investisseurs et/ou au public et, dans certains cas, une partie des actions est réservée aux salariés ;
- **par l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions** : la société attribue des options qui permettent aux salariés qui les possèdent de souscrire ou d'acheter des actions ;
- **par l'attribution d'actions gratuites**, existantes ou à émettre, aux salariés et mandataires sociaux des entreprises.

Comment vous constituer une épargne salariale ?

Comment gérer cette épargne ?

Comment placer cette épargne ?

S'informer sur l'épargne salariale

Devenir actionnaire de votre entreprise

Informations complémentaires

# Souscrire aux augmentations de capital réservées aux salariés

## A quoi sert une augmentation de capital ?

Pour progresser et se développer, une entreprise doit investir. Elle peut, par exemple, créer ou moderniser son outil de production, ou encore procéder à l'acquisition d'autres entreprises ou à des prises de participation, pour accroître ses parts de marché. Une entreprise peut **financer ses investissements** de plusieurs façons :

- **par autofinancement**, c'est-à-dire en utilisant les bénéfices qu'elle dégage ;
- **par endettement** : l'entreprise emprunte alors de l'argent soit aux banques en prenant un crédit, soit aux investisseurs en émettant des obligations ;
- **par augmentation de capital** : l'entreprise fait alors appel à l'épargne de ses actionnaires ou à celle de nouveaux investisseurs.

## De quelle manière pouvez-vous participer à une augmentation de capital ?

Vous pouvez participer à une augmentation de capital :

- **soit en investissant directement la participation ou l'intéressement** en actions de l'entreprise ;
- **soit dans le cadre d'un PEE**.

Vous pouvez souscrire à une augmentation de capital soit de manière directe, en achetant des actions que vous détiendrez ensuite sur un compte individuel, soit en achetant des parts d'un FCPE qui détiendra en commun, pour l'ensemble des souscripteurs, les actions

de l'entreprise. Dans certains cas, il vous est possible de souscrire directement à l'émission et d'apporter ensuite vos actions à un FCPE.

## Quelles sociétés peuvent réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés ?

Si votre entreprise décide de procéder à une augmentation de capital, elle doit soumettre à son assemblée générale une résolution proposant la réalisation d'une augmentation de capital réservée à ses salariés et anciens salariés dans le cadre d'un PEE, et celle-ci doit être acceptée par les actionnaires.

Si votre entreprise est une société par **actions**, elle peut procéder à une augmentation de capital réservée aux salariés en utilisant des certificats d'investissement. Il n'est pas nécessaire que votre entreprise soit cotée en bourse, ni qu'elle ait distribué des dividendes.

### ➔ A savoir

Si votre entreprise fait partie d'un groupe, vous pouvez éventuellement participer aux augmentations de capital effectuées par la maison mère ou par une autre société du groupe.

## Qui peut souscrire ?

Si l'augmentation de capital est réalisée par investissement de la participation, tous les salariés bénéficiant de la participation peuvent souscrire à l'augmentation de capital. Si elle est effectuée dans le cadre d'un PEE, un minimum d'ancienneté peut être exigé sans pouvoir être supérieur à trois mois.

Si vous êtes retraité(e) ou préretraité(e), vous pouvez également souscrire à une augmentation de capital réservée aux salariés de votre ancien employeur, à condition que cette opération soit effectuée dans le cadre d'un PEE et que vous y déteniez un compte toujours actif.

## Qui décide de l'opération ?

La décision est prise par l'assemblée générale des actionnaires de l'entreprise qui autorise le conseil d'administration ou le directoire de votre entreprise à procéder à une augmentation de capital réservée aux salariés pour un montant maximum et fixe le prix de souscription. Le conseil d'administration ou le directoire arrête ensuite la date de l'opération.

## Quel est le prix de souscription ?

**Si la société qui émet les actions est cotée en bourse**, le prix de référence est la moyenne des cours cotés des vingt séances de bourse précédant le jour de la décision de l'augmentation de capital. Lorsque l'émission est réalisée dans le cadre d'un PEE, les salariés peuvent bénéficier d'une décote maximale de 20% par rapport à cette référence. Cette décote peut être attribuée sous forme d'actions gratuites. Aucune décote n'est prévue pour les souscriptions réalisées en utilisant la réserve de participation. Toutefois,

cette décote peut aller jusqu'à 30% lorsque l'indisponibilité des avoirs détenus sur le PEE est d'au moins 10 ans.

**Si l'augmentation de capital est concomitante à une première cotation en bourse**, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché.

**Si l'entreprise n'est pas cotée**, la valeur de l'action est fixée en divisant la valeur de votre entreprise par le nombre total d'actions émises par l'entreprise. Cette valeur peut être calculée à partir de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent ou conformément à des méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions. Le prix est alors fixé par un expert indépendant. Les salariés peuvent bénéficier d'une décote maximale de 20% par rapport à la valeur de l'action déterminée par l'expert, cette décote pouvant être portée jusqu'à 30% dès lors que la durée d'indisponibilité des avoirs détenus dans le PEE est supérieure à 10 ans.

## Pour quel montant pouvez-vous souscrire ?

Si vous souscrivez par l'intermédiaire d'un PEE, vous devez additionner le montant de votre souscription (hors participation, abondement et montants des années précédentes figurant déjà dans le PEE) dans le montant total de vos versements sur le PEE. Ce total ne peut pas être supérieur au quart de votre rémunération brute annuelle.



### L'entreprise peut-elle vous apporter une contribution complémentaire ?

Dans le cadre d'un PEE, l'entreprise peut vous verser un abondement dans la limite du triple de vos versements sur le PEE (hors participation) et de 3 450 euros s'il y a souscription de titres de l'entreprise.

Si vous êtes retraité(e) ou préretraité(e), vous ne pouvez bénéficier d'aucun abondement de la part de votre ancien employeur.

### Pouvez-vous avoir des facilités de paiement ?

Un délai de paiement de trois ans au plus peut vous être accordé. Le paiement est alors effectué par prélèvements égaux et réguliers sur votre salaire.

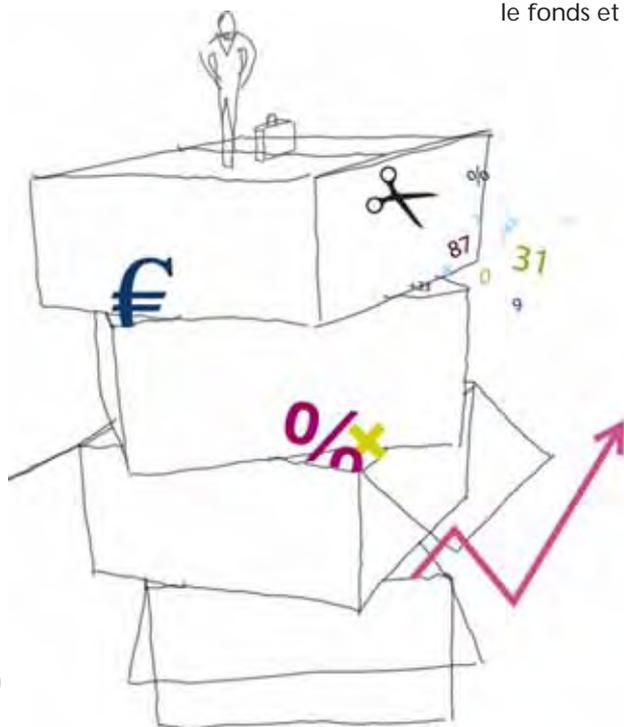
### Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

Vous devez les conserver pendant au moins cinq ans. Toutefois, vous pouvez revendre vos actions, en conservant les avantages fiscaux dès lors que votre situation relève de l'un des huit cas de **déblocage anticipé** mentionnés en page 48.

### Quels sont les avantages fiscaux ?

Si la souscription intervient dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise, ou par conversion de la participation, les avantages fiscaux sont ceux du PEE ou de la participation.

L'abondement reçu de l'entreprise et les plus-values de cession sont également exonérés d'impôt. En revanche, les dividendes perçus sont imposables, sauf s'ils sont touchés par le fonds et réinvestis.



## Acquérir des actions existantes de votre entreprise

### • Par l'acquisition d'actions

#### Dans quel cadre une acquisition d'actions peut-elle être réalisée ?

Les acquisitions d'actions peuvent se faire dans le cadre d'un PEE. Dans ce cas, elles donnent lieu à l'ouverture d'un compte individuel que vous pouvez alimenter afin d'acheter des actions de votre société.

#### Quels salariés peuvent y participer ?

L'ancienneté minimale que peut exiger votre entreprise est identique à celle prévue pour les augmentations de capital réservées aux salariés. Les retraités et pré-retraités peuvent acquérir des actions de leur ancien employeur, à condition que cette acquisition s'effectue dans le cadre d'un PEE.

#### Quelle est l'origine des titres qui vous seront cédés ?

Les titres cédés peuvent avoir trois origines différentes :

- être acquis directement sur un marché dès lors que les actions sont cotées ;

- être détenus par un ou plusieurs actionnaires existants ;
- être rachetés par la société en vue de leur cession aux salariés (dans la limite de 10% de son capital).

#### A quel prix pouvez-vous acquérir ces actions ?

Le calcul du prix des actions sera différent en fonction de l'origine des titres :

- si les titres sont acquis sur le marché, l'entreprise est cotée, l'acquisition des actions se fait au prix de marché ;
- si l'entreprise n'est pas cotée, un expert indépendant détermine la valeur de l'action soit à partir de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent, soit conformément à des méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions ;
- si les titres sont rachetés par l'entreprise en vue de les céder aux adhérents du PEE, le prix de cession peut être calculé selon les mêmes dispositions que pour une augmentation de capital et bénéficier ainsi d'une décote (voir p. 36).

### Pour quel montant pouvez-vous souscrire ?

Les règles sont les mêmes que pour les augmentations de capital réservées aux salariés.

### L'entreprise peut-elle vous apporter une contribution complémentaire ?

Oui, dans les mêmes conditions que celles d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

### Comment êtes-vous informé(e) de la possibilité d'acquérir des actions en bourse ?

L'information donnée par l'entreprise est la même que pour les augmentations de capital réservées aux salariés.

### Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

La durée d'inaccessibilité des actions acquises en bourse est, comme pour les actions souscrites dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux salariés, d'un minimum de cinq ans. Les cas de **déblocage anticipé** sont identiques.

### Quels sont les avantages fiscaux ?

Les avantages fiscaux accordés pour la détention d'actions acquises sont identiques à ceux accordés pour la détention d'actions souscrites dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés.

## • Par la participation à la reprise de votre entreprise

La loi du 30 décembre 2006 a créé un dispositif permettant l'affectation des sommes versées sur un PEE à un FCPE dédié à une opération de rachat de l'entreprise par ses salariés.

### Tous les salariés de l'entreprise peuvent-ils participer à l'opération ?

Oui, la loi n'exige pas de condition particulière pour participer à l'opération. Toutefois elle fixe un nombre minimum de participants. L'opération doit réunir au moins 15 salariés, ou au moins 30% des salariés si les effectifs de l'entreprise n'excèdent pas 50 salariés.

### Combien de temps devez-vous conserver les parts du FCPE ?

Les parts doivent être conservées jusqu'au terme de l'opération de rachat tel que défini

dans l'accord, sans que la durée de détention soit inférieure à cinq ans.

### Dans le cadre de cette opération, existe-t-il des cas de déblocage anticipé ?

Oui, toutefois leur nombre est réduit à trois :

- l'invalidité du salarié ;
- le décès du salarié ;
- le départ à la retraite du salarié.

### Comment sont investis les FCPE de reprise ?

Ce fonds est investi en titres de l'entreprise objet du rachat et ce jusqu'à 95% maximum de son actif.



# Participer à la privatisation de votre entreprise

(Loi n° 86-912 du 6 août 1986, modifiée par la loi n° 93-923 du 19 juillet 1993)

## Quelles sont les sociétés susceptibles d'être concernées ?

La liste des sociétés susceptibles d'être privatisées a été publiée dans une loi de 1986 modifiée en 1993. Cette loi prévoit qu'une partie du capital de ces sociétés pourrait, dans certains cas, être proposée aux salariés et anciens salariés de l'entreprise elle-même et de ses filiales.

## Quels salariés peuvent participer à une privatisation ?

Vous pouvez participer à l'opération si vous êtes salarié(e), ou avez été salarié(e) au moins cinq ans de l'entreprise privatisée ou de l'une de ses filiales (que vous soyez retraité(e) ou ayez changé d'employeur).

## Comment pouvez-vous participer ?

Il peut vous être proposé de participer à cette opération soit directement, soit par l'intermédiaire d'un FCPE.

## Quel sera le prix de l'action ?

En tant que salarié(e), vous pouvez bénéficier d'une décote de 20% au maximum par rapport au prix le plus bas proposé au même moment aux autres investisseurs. Si une décote vous a été consentie, vous devez conserver vos actions pendant un délai de deux ans.

## Pour quel montant pouvez-vous participer ?

Les actions réservées aux salariés représentent au maximum 10% de l'opération de cession. Si la demande des salariés excède ces 10%, le nombre d'actions attribuées à chaque salarié est réduit en fonction des demandes. Individuellement, vous ne pouvez acquérir des actions de votre entreprise dans le cadre d'une privatisation pour un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Si vous affectez les actions que vous avez acquises à l'occasion d'une privatisation à un PEE, vous devez inclure ce montant dans le total de vos versements volontaires au PEE.

## Disposez-vous de facilités de paiement ?

L'Etat peut accorder aux salariés de l'entreprise privatisée un délai de paiement de deux ans au maximum. Mais votre entreprise peut vous proposer un délai supplémentaire qui ne peut excéder trois ans. Bien entendu, vous devez conserver vos actions jusqu'à ce que vous les ayez payées intégralement.

## Comment êtes-vous informé(e) sur l'opération ?

Lorsque la privatisation donne lieu à une offre publique de vente (OPV), un document d'information visé par l'Autorité des marchés financiers peut être obtenu gratuitement auprès de votre entreprise et auprès des intermédiaires financiers. Ce document présente la société et les modalités de la privatisation ; il ne concerne pas seulement l'opération réservée aux salariés. Les sociétés privatisées réalisent, le plus souvent, un document d'information spécifique sur l'opération réservée aux salariés, présentant les modalités de l'opération (prix, délai de paiement accordé, conditions de détention, etc.).

## Y a-t-il d'autres avantages ?

Vous pouvez bénéficier de l'attribution d'actions gratuites (une action gratuite pour une détenue au maximum), si vous conservez vos actions au moins un an après la date à laquelle elles sont devenues cessibles.

L'entreprise va :

- **vous verser un abondement** si vous affectez vos actions à un PEE ;
- **prendre en charge les droits de garde** prélevés pour la conservation de vos actions ;
- **éventuellement prévoir, en accord avec un intermédiaire financier**, et si vous souscrivez à l'opération par le biais d'un FCPE, **des mécanismes de financement et/ou de garantie**, de telle sorte que vous ayez la certitude de récupérer l'intégralité de votre capital en cas de baisse du cours des actions.

## Quelle est la fiscalité applicable ?

Si vous affectez vos actions à un PEE, vous bénéficiez des avantages fiscaux du PEE. Sinon, les dividendes et les plus-values réalisées lors de la revente de vos actions sont imposables.



# Recevoir des options de souscription ou d'achat d'actions

(Articles L. 225-177 à L. 225-179 du code de commerce)

## Quelles sociétés peuvent attribuer des options ?

Seules les sociétés anonymes ou en commandite par actions, qu'elles soient cotées ou non, peuvent le faire.

## Qu'est-ce qu'une option ?

Une option d'achat (de souscription) est le droit – mais non l'obligation – d'acheter (de souscrire) une action ou un autre titre, pendant une période donnée, à un prix déterminé à l'avance. Ce prix est appelé « prix d'exercice » (ou « prix de souscription »).

Par exemple, vous détenez une option d'achat à un prix d'exercice de 10 euros.

Si l'action atteint une valeur de 15 euros, vous avez intérêt à utiliser votre option : vous achetez l'action au prix d'exercice (on dit alors que l'option est « exercée » ou « levée »).

Vous pouvez alors vendre cette action, vous réalisez un gain de 5 euros. Si vous conservez cette action, vous pourrez enregistrer un gain ou une perte en fonction de l'évolution de la valeur de l'action. Si le prix de l'action est inférieur au prix d'exercice de l'option, vous n'avez pas intérêt à exercer cette

option. Si vous ne l'avez pas fait avant la fin de la période de validité de l'option, on dit que l'option est abandonnée.

## Quels salariés peuvent en recevoir ?

Une société peut consentir des options de souscription ou d'achat d'actions à l'ensemble de ses salariés, ou seulement à certains d'entre eux.

## Qu'est-ce qu'un plan d'options de souscription ou d'achat d'actions (plan de *stock-options*) ?

Les options s'intègrent dans un plan, c'est-à-dire un contrat entre la société et les salariés auxquels elle consent les options. Le règlement du plan, qui doit être remis à chaque salarié bénéficiaire, définit le prix d'exercice ou de souscription des options, leur durée de validité, la ou les périodes pendant lesquelles elles peuvent être exercées, les modalités de cet exercice ainsi que le délai, s'il en existe un, pendant lequel les actions acquises ou souscrites sont incessibles.

## Quel est le prix de souscription ou d'achat ?

L'exercice d'options de souscription entraîne une augmentation de capital. Les actions nouvelles sont créées au fur et à mesure de la levée des options. Le prix de souscription est donc déterminé de façon comparable au prix d'émission des actions émises en cas d'augmentation de capital réservées aux salariés.

Dans le cas des options d'achat d'actions, la société doit préalablement acheter les actions qui pourraient être acquises par les salariés qui lèveraient leurs options. La référence est donc le cours de bourse ou le prix moyen d'achat des actions par la société. Le prix d'exercice des options ne peut être inférieur à 80% de cette référence. Les prix de souscription ou d'achat sont déterminés au moment de l'attribution des options et ne peuvent être modifiés. Ils peuvent toutefois être ajustés en cas d'opération financière de la société.

## Quelles sont les conditions d'exercice des options ?

Les sociétés peuvent assortir l'exercice des options de certaines conditions particulières, telles que, par exemple, la réalisation préalable d'objectifs économiques (augmentation du chiffre d'affaires ou du bénéfice), l'obligation d'être salarié(e) de la société au moment de la levée des options, l'incapacité temporaire des actions souscrites ou achetées. Ces conditions sont indiquées dans le règlement du plan.

## Combien de temps devez-vous conserver ces actions ?

Le règlement du plan peut prévoir un délai d'indisponibilité des actions souscrites ou acquises par l'exercice d'options. Cependant, un **déblocage anticipé** (en conservant les avantages fiscaux) est possible dans les cas suivants : licenciement ou mise à la retraite du bénéficiaire (à condition que les options aient été levées au moins trois mois avant le départ), invalidité ou décès du bénéficiaire.

## Quelle est la fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable aux options est indiquée dans le règlement du plan.

L'imposition des plus-values s'exerce à un double niveau : en premier lieu, sur la plus-value d'acquisition (c'est-à-dire le gain résultant de la différence entre le prix de souscription ou d'exercice et la valeur de l'action au moment de la levée de l'option) et en second lieu, sur la plus-value de cession lors de la revente des actions (c'est-à-dire le gain résultant de la différence entre le prix de l'action au moment de la levée de l'option et le prix de vente de l'action).

Lors de la levée de l'option, si le rabais consenti est supérieur à 5% de la valeur de l'action, l'excédent est imposé comme salaire et soumis aux cotisations sociales. Lors de la revente de l'action, la plus-value réalisée ne bénéficiera d'aucun avantage fiscal si la cession intervient moins de quatre ans après la date d'attribution de l'option.

# L'attribution d'actions gratuites par l'entreprise

(Articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5 du code de commerce)

## Quelles sociétés peuvent attribuer des actions gratuites ?

Les sociétés anonymes ou en commandite par actions, qu'elles soient cotées ou non, ainsi que les sociétés par actions simplifiées peuvent attribuer des actions gratuites.

## Quels salariés peuvent en recevoir ?

Une entreprise peut consentir des actions gratuites à l'ensemble de ses salariés ou seulement à certaines catégories d'entre eux, ou à ses mandataires sociaux.

## Qui décide de l'opération ?

L'assemblée générale des actionnaires de l'entreprise peut autoriser, sur le rapport du directeur ou du conseil d'administration, selon le cas, et sur le rapport du commissaire aux comptes de l'entreprise, la mise en place d'un programme d'attribution d'actions gratuites. Cette autorisation est accordée au conseil d'administration ou au directeur, qui dispose ensuite d'un délai maximum de 38 mois pour le mettre en œuvre. Le pourcentage maximal du capital social de l'entreprise

pouvant être attribué est limité à 10%. L'opération peut porter sur des actions existantes ou sur des actions à émettre.

## Est-il possible d'apporter des actions gratuites attribuées dans le PEE de son entreprise ?

Oui, si l'accord le prévoit, il vous est possible d'apporter les actions gratuites qui vous ont été attribuées. Cet apport peut se faire à deux conditions :

- la valeur des actions apportées ne peut excéder 7,5% du plafond de la Sécurité sociale ;
- l'attribution d'actions gratuites doit concerner l'ensemble des salariés.

## Combien de temps devez-vous les conserver ?

Deux situations sont possibles :

- les actions ne sont pas apportées à un PEE : elles sont indisponibles pendant une période de quatre années, à compter de la décision d'attribution du conseil d'administration ou du directeur, selon le cas, une période d'acquisition qui ne peut être inférieure à

deux ans et une durée minimum de conservation de deux ans. Par exception lorsque la période d'acquisition des titres est supérieure ou égale à quatre ans, la période de conservation qui s'ensuit peut être supprimée.

**Si les titres de l'entreprise sont cotés, les actions gratuites ne pourront être cédées à l'issue de la période de conservation de quatre ans :**

- soit dans un délai de 10 séances de bourse précédant ou suivant la date de publication des comptes annuels ou des comptes consolidés ;
  - soit, en cas d'une information, rendue publique, pouvant avoir une incidence sur le cours des titres de l'entreprise dans un délai compris entre la date à laquelle les organes sociaux ont eu connaissance de l'information et la date postérieure de dix séances de bourse à celle où cette information est rendue publique ;
- **les actions ont été apportées à un PEE :** le délai d'indisponibilité est de cinq ans minimum.

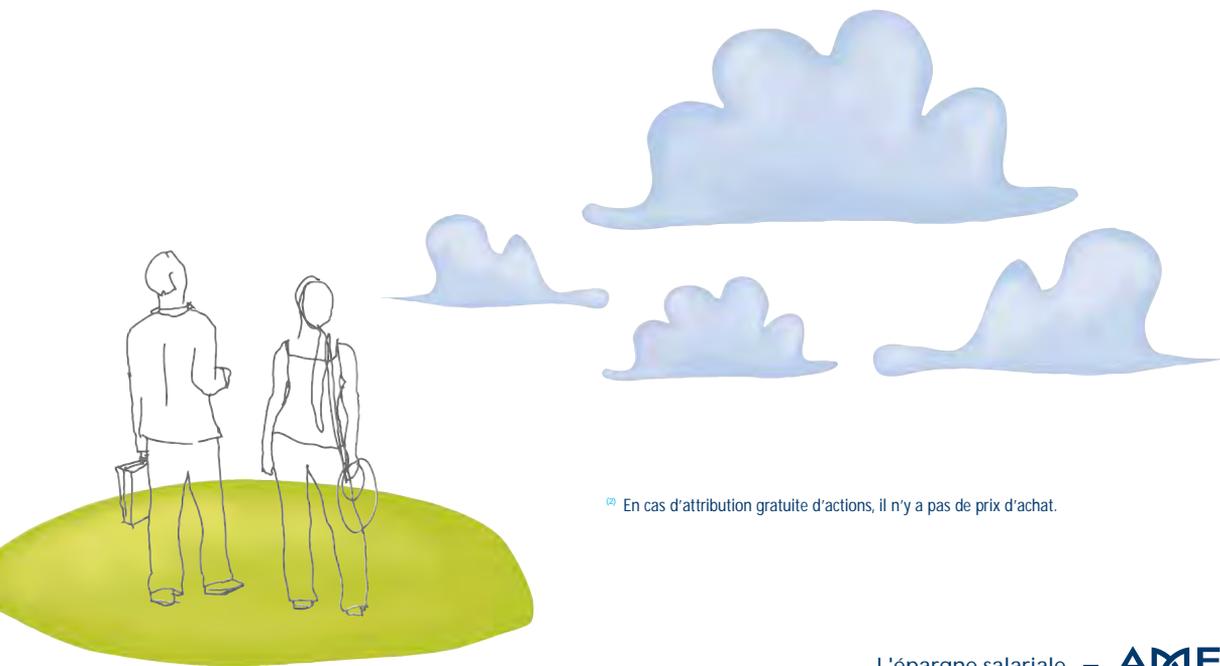
## Quelle est la fiscalité applicable ?

La plus-value d'acquisition, correspondant à la valeur des actions au moment de l'attribution définitive est imposable au taux de 30% auquel s'ajoutent la CSG, la CRDS et la CSA, soit un total de 41%.

Le cas échéant, vous pouvez opter pour l'imposition selon les traitements et salaires dans la mesure où votre taux d'imposition marginal est inférieur au taux forfaitaire de 41%.

La plus-value de cession, correspondant à la différence entre le prix de vente et le prix d'achat de l'action<sup>(2)</sup>, est soumise au régime des plus-values mobilières au taux de 16% auquel s'ajoutent également les prélèvements sociaux pour 11%, soit un total de 27%.

Lorsque les actions gratuites ont été apportées au PEE, les avantages fiscaux liés au plan s'appliquent (voir p. 17).



<sup>(2)</sup> En cas d'attribution gratuite d'actions, il n'y a pas de prix d'achat.

## Vous êtes actionnaire de votre entreprise : quels sont vos droits ?

### Vous informer

Si votre entreprise est cotée, elle est légalement tenue d'informer ses actionnaires :

- **par une information comptable périodique** : publication des comptes et des résultats de l'entreprise dans la presse et au BALO ;
- **par une information permanente**, qui a pour objet de porter à la connaissance du public tout fait important susceptible d'avoir une incidence sur le cours de bourse ;
- **à l'occasion d'une opération financière** (émission de titres, offres publiques, etc.) : la société est tenue d'établir un document d'information qui est soumis au contrôle de l'Autorité des marchés financiers. Vous pouvez obtenir ce document gratuitement auprès de votre entreprise.

En outre, **dans le cadre de leurs relations avec leurs actionnaires**, certaines sociétés cotées diffusent également, en plus du rapport annuel, des **lettres aux actionnaires** ou des **documents à vocation pédagogique** et organisent des **réunions d'information**. Les actions détenues par les salariés revêtent le plus souvent la forme nominative. Il est donc probable que vous receviez les informations que votre société adresse à ses

actionnaires identifiés. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander à les recevoir à la personne en charge des relations avec les actionnaires.

Si votre société n'est pas cotée, elle doit simplement déposer ses comptes annuels auprès du greffe du Tribunal de commerce, où vous pouvez demander à les consulter.

Que votre société soit cotée ou non, elle peut, de sa propre initiative, vous permettre de recevoir des informations sur des supports spécifiques (journal interne, publications destinées aux actionnaires salariés, etc.). Vous pouvez également obtenir des renseignements auprès de votre comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

### Etre représenté(e) au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de votre entreprise

La représentation des salariés actionnaires est obligatoire dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé dès lors que les actions détenues par les salariés représentent plus de 3% du capital social de l'entreprise. Un

ou plusieurs administrateurs ou membres du conseil de surveillance sont élus par l'assemblée générale des actionnaires parmi les salariés actionnaires ou les membres salariés du conseil de surveillance du FCPE investi en titres de l'entreprise.

### Voter aux assemblées générales

Les assemblées générales constituent l'occasion pour les actionnaires de se prononcer sur la gestion de leur entreprise. Un certain nombre de résolutions sont soumises au vote des actionnaires, notamment l'approbation des comptes de l'exercice de la société, la nomination des administrateurs, ou des résolutions particulières relatives à la modification des statuts de la société.

Si vous détenez vos actions au nominatif (c'est le cas le plus souvent), vous recevrez une convocation aux assemblées générales. Vous pouvez alors soit assister personnellement à l'assemblée, soit voter par procuration ou par correspondance.

Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire d'un FCPE ou d'une SICAVAS, c'est le conseil de surveillance du fonds ou le conseil d'administration de la SICAV qui exerce le droit de vote au nom des porteurs sauf si le règlement prévoit de leur redonner ces droits individuellement.

### Percevoir une rémunération

La rémunération d'un placement en actions peut se décomposer en deux éléments : le dividende et la plus-value. Le dividende dépend des résultats de l'entreprise. Chaque année, lors de l'assemblée générale, les actionnaires décident quel sera le montant du dividende versé.

En principe, une société ne verse des dividendes que lorsqu'elle a fait un bénéfice. Les actionnaires décident dans ce cas de la part du bénéfice qu'ils souhaitent conserver en réserve (pour financer d'autres investissements par exemple) et la part qu'ils souhaitent voir distribuer aux actionnaires. La seconde composante de la rémunération de l'actionnaire est la plus-value, c'est-à-dire la différence positive entre le prix de vente et le prix d'achat de l'action. La plus-value dépend donc de l'évolution de la valeur de l'action.

### Quels sont les déterminants de la valeur d'une action ?

A la bourse, le cours des actions résulte d'une procédure de cotation, c'est-à-dire de la formation d'un prix en fonction de l'offre et de la demande.

Les comportements d'achat et de vente des investisseurs dépendent de plusieurs facteurs, tels que le niveau des taux d'intérêt et des cours de change, la conjoncture économique, les événements politiques nationaux et internationaux. Ils dépendent aussi et surtout des anticipations que forment les investisseurs sur les résultats et les perspectives des sociétés, dont ils espèrent toucher les fruits par le versement de dividendes et l'accroissement à terme de la valeur de l'action.



# Informations complémentaires

Tableau récapitulatif des cas de déblocage anticipé

Annexes au chapitre « Comment gérer cette épargne ? »

Lexique

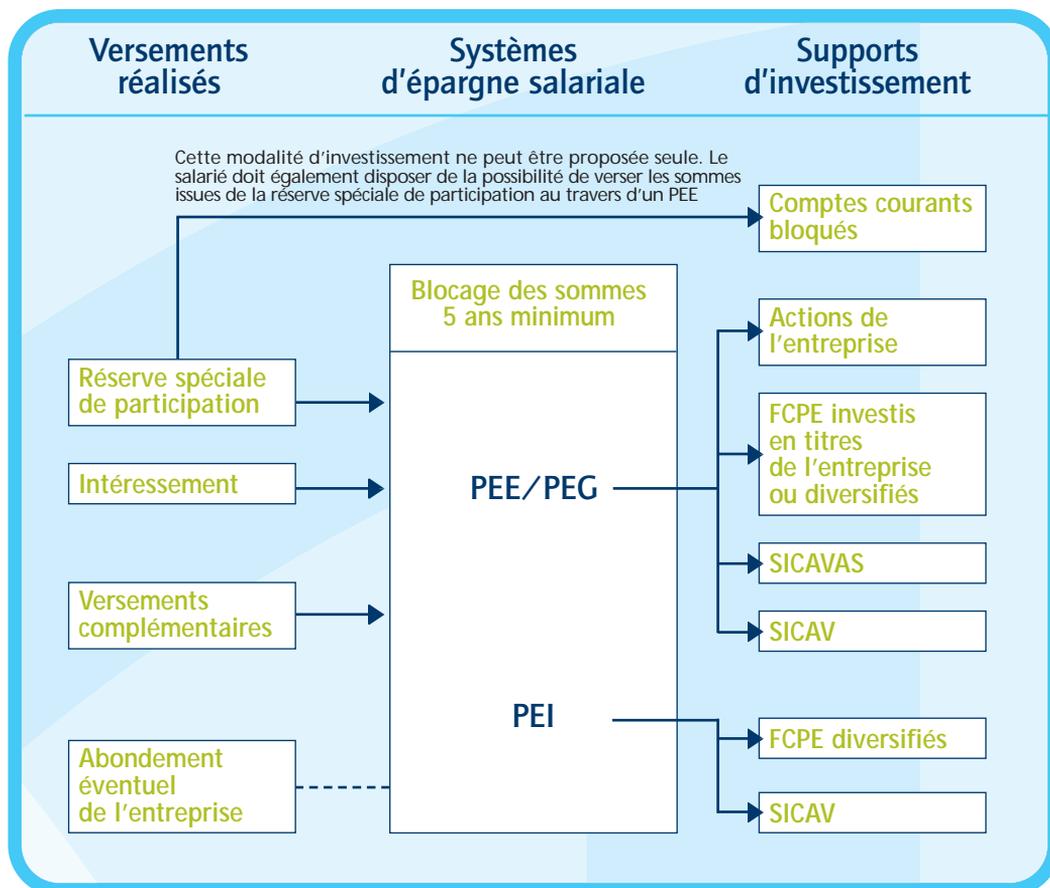
Liste des adresses utiles

## Tableau récapitulatif des cas de déblocage anticipé

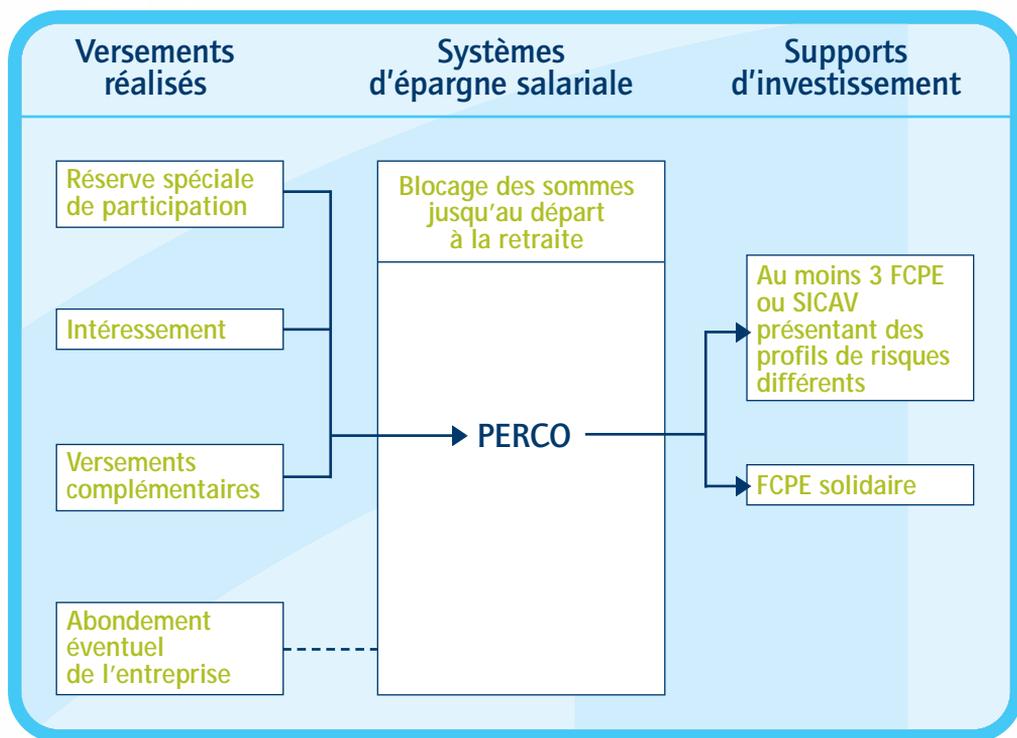
Type de plan d'épargne salariale	Cas de déblocage anticipé
<b>Plan d'épargne entreprise (PEE) et accord de participation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mariage de l'intéressé ou PACS</li><li>Naissance du troisième enfant</li><li>Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS</li><li>Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS</li><li>Cessation du contrat de travail</li><li>Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS</li><li>Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle</li><li>Situation de surendettement</li><li>Divorce avec garde d'enfant</li></ul>
<b>Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS</li><li>Expiration des droits au chômage</li><li>Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS</li><li>Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle</li><li>Situation de surendettement</li></ul>

# Annexes au chapitre « Comment gérer cette épargne ? »

Les mécanismes de l'épargne salariale *via* les plans d'épargne entreprise



### Mécanisme de l'épargne salariale *via* le PERCO



# Lexique

**ABONDEMENT**: versement de l'entreprise en complément de ceux du salarié. Cet abondement est exonéré d'impôt sur les sociétés, de la taxe sur les salaires et des charges sociales. Il supporte, néanmoins, la CSG, la CRDS et la CSA (contribution solidarité autonomie).

**ACTION**: titre de propriété représentatif d'une partie du capital de l'entreprise qui les émet, l'action peut rapporter un dividende et confère un droit de vote à son propriétaire. Les actions peuvent être cotées en bourse, mais pas obligatoirement.

**ARBITRAGE**: opération consistant à vendre des parts ou actions d'un OPCVM au profit d'un autre OPCVM. L'opération est transparente pour le salarié et s'apparente à un transfert des avoirs entre les supports d'investissement proposés.

**COMPTE COURANT BLOQUE**: fonds destiné à recevoir la participation des salariés d'une entreprise en contrepartie d'une rémunération et permettant à l'entreprise de financer ses investissements.

**COUPON**: rémunération versée à intervalle régulier aux porteurs d'obligations (intérêts).

**CSG (COTISATION SOCIALE GENERALISEE), CRDS (CONTRIBUTION AU REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE) ET CSA (CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE)**: cotisations prélevées par l'Etat sur l'ensemble des revenus (salaires et revenus du capital). Elles sont prélevées par l'entreprise

au moment des versements sur un PEE et prélevées par le gestionnaire d'épargne pour l'imposition des revenus et plus-values.

A titre indicatif, les prélèvements fiscaux correspondent à un taux de 11% et se décomposent au 31/12/2005 comme suit :

- CRDS: 0,5% ;
- contributions nationales pour les allocations familiales et l'assurance vieillesse CNAF et CNAV: 2% ;
- contribution solidarité autonomie: 0,3%.

**DECOTE**: dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux salariés, l'entreprise a la possibilité de proposer les actions de la société à un prix minoré de 20%, cette décote pouvant être portée jusqu'à 30% dès lors que la durée d'indisponibilité des avoirs détenus dans le PEE est supérieure à 10 ans.

**DIVIDENDE**: revenu tiré d'un placement en titres de capital (actions, certificats d'investissement, etc.). Le dividende est généralement versé chaque année et varie en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

**ENTREPRISES SOLIDAIRES**: ce sont des entreprises, agréées par l'autorité administrative, dont les titres ne sont pas cotés sur un marché réglementé et qui, soit emploient des salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion, soit sont des entités dont les dirigeants sont élus par leurs membres et qui remplissent certaines règles de rémunération de leurs dirigeants et salariés.

**FCP (FONDS COMMUN DE PLACEMENT)** : copropriété de valeurs mobilières qui émet des parts. La gestion d'un FCP est assurée par une société de gestion qui agit au nom des porteurs de parts.

**FCPE (FONDS COMMUN DE PLACEMENT D'ENTREPRISE)** : FCP réservé aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

**GARANTIE DE LIQUIDITE (DANS UN OPCVM D'ÉPARGNE SALARIALE)** : convention conclue entre l'OPCVM et le plus souvent un établissement de crédit ou une société d'assurance qui engage ces derniers à racheter au fonds le nombre de titres nécessaires afin d'offrir une liquidité équivalente à celle dont bénéficierait le fonds s'il détenait au moins un tiers de titres liquides.

#### INSTRUMENTS FINANCIERS :

- actions et autres titres donnant ou pouvant donner accès aux droits de vote (certificats d'investissement, bons de souscription d'actions, etc.) ;
- titres de créance (obligations, OCEANE, titres subordonnés à durée indéterminée, etc.) ;
- instruments financiers à terme (contrats d'option d'achat ou de vente, contrats financiers à terme, contrats d'échange, etc.).

**INTERESSEMENT** : complément collectif de rémunération des salariés, lié aux résultats et aux performances de la société.

**INTERET** : revenu tiré d'un placement en titres de créance (obligations et autres titres de créance, etc.). Les intérêts sont payés selon une périodicité régulière fixée à l'avance (le plus souvent trimestrielle ou annuelle) et

sont connus au moment de l'émission. Les taux peuvent être fixes ou variables, c'est-à-dire fonction d'un taux de marché.

**LIQUIDITE D'UN OPCVM** : capacité du fonds à faire face aux rachats demandés par les souscripteurs et assurer le règlement de ses frais. La liquidité d'un OPCVM est sous-tendue par la liquidité des actifs dans lesquels il est investi. Ces derniers sont liquides s'ils sont disponibles immédiatement.

**NOTICE D'INFORMATION** : document de synthèse présentant chaque FCPE et donnant les renseignements essentiels et nécessaires à la décision d'investissement de l'investisseur (voir « Prospectus »).

**OBLIGATION** : titre de créance émis par une entreprise, remboursable à une date et pour un montant fixés à l'avance et qui rapporte un intérêt. Il existe d'autres titres de créance qui comportent des caractéristiques particulières.

**OPCVM (ORGANISME DE PLACEMENT COLLECTIF EN VALEURS MOBILIERES)** : produit d'épargne agréé par l'Autorité des marchés financiers et destiné aux investisseurs particuliers et institutionnels. Investis dans des instruments financiers (actions, obligations, titres de créance, etc.) selon les critères affichés dans la notice d'information ou le prospectus, les OPCVM sont gérés par des entités (les sociétés de gestion de portefeuille), elles aussi soumises à l'agrément de l'Autorité des marchés financiers. Un OPCVM offre la possibilité d'accéder à un portefeuille de valeurs mobilières diversifié : son portefeuille est confié à un

professionnel ; ses parts ou actions peuvent être, à tout moment, rachetées à leur valeur liquidative.

**PACTE D'ACTIONNAIRES :** convention conclue entre tout ou partie des actionnaires d'une société qui régit leurs relations et la composition de son capital.

**PARTICIPATION :** système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part du bénéfice réalisé par leur entreprise au cours d'une année donnée. En contrepartie, les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

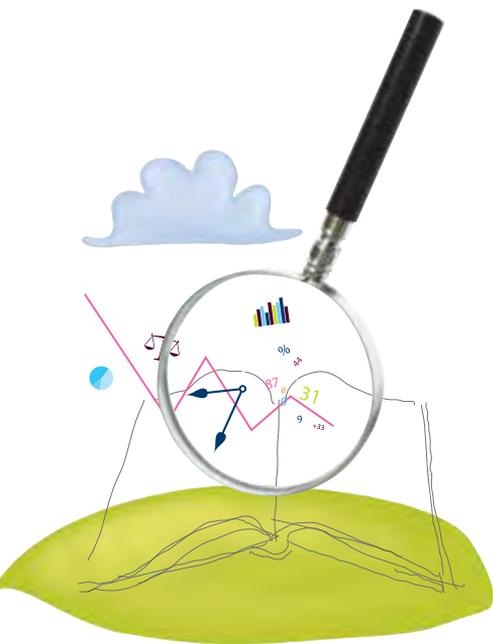
**PEE (PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE) :** système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement avec le concours de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne pendant une période généralement de cinq ans.

**PEG (PLAN D'ÉPARGNE DE GROUPE) :** système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'un même groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement avec le concours de son employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne pendant une période généralement de cinq ans.

**PEI (PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES) :** système d'épargne collectif mis en place par accord, au sein de plusieurs entreprises, au niveau d'une branche professionnelle ou à un niveau territorial spécifique. Le PEI répond à un double objectif : simplifier l'accès des très petites entreprises et des PME aux plans d'épargne salariale et mutualiser les coûts liés à ce dispositif.

**PERCO (PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF) :** système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement avec le concours de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne généralement jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

**PLAFOND ANNUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :** ce plafond est prévu à l'article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale. Il est calculé en fonction de l'évolution générale des salaires dans des conditions prévues par décret. Le montant du plafond est arrêté par le ministre chargé de la Sécurité sociale au moins tous les ans. Le plafond applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 est de 2 682 euros par mois.



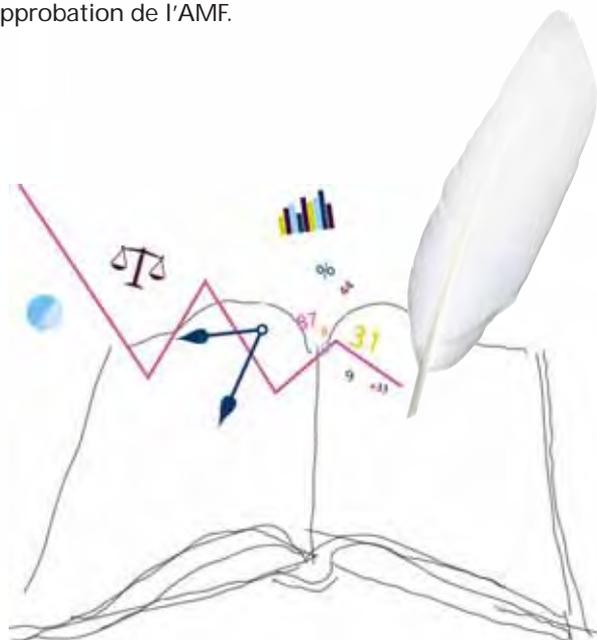
**PLUS-VALUE:** gain résultant de la différence entre le prix de vente (- les droits de sortie) d'un titre et son prix d'achat ou de souscription (+ les droits d'entrée).

**PROSPECTUS:** ensemble de documents composés pour les FCPE de la notice d'information du fonds et de son règlement. Il a pour objet de présenter les règles d'investissement et de fonctionnement du fonds. Il donne une information précise sur les risques identifiés de l'OPCVM. Il apporte en outre une information essentielle sur les modalités de fonctionnement et les caractéristiques de l'OPCVM. Il est soumis à l'approbation de l'AMF.

**SICAV** (société d'investissement à capital variable): société qui émet des actions et gère, pour l'ensemble de ses actionnaires, un portefeuille de valeurs mobilières.

**SICAVAS** (société d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié): société dont plus du tiers de son actif est composé de titres émis par l'entreprise qui la propose à ses salariés.

**VALEUR LIQUIDATIVE:** prix d'une part (dans le cadre d'un FCPE) ou d'une action (dans le cadre d'une SICAV ou d'une SICAVAS).



# Liste des adresses utiles

## Association française de la gestion financière (AFG)

31, rue de Miromesnil  
75008 Paris  
Tél. : 01 44 94 94 00  
Internet : [www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)

## Association pour la gestion participative, l'épargne salariale et l'actionariat de responsabilité (FONDACT)

24 B, avenue de la Porte d'Asnières  
75017 Paris  
Tél. : 01 46 22 00 02  
Internet : [www.cigareandco.com](http://www.cigareandco.com)

## Bulletin des annonces légales obligatoires (BALO)

26, rue Desaix  
75727 Paris Cedex 15  
Tél. : 01 40 58 75 00  
Internet : [www.journal-officiel.gouv.fr/balo](http://www.journal-officiel.gouv.fr/balo)

## Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)

38, rue de Bassano  
75008 Paris  
Tél. : 06 63 16 33 98  
Internet : [www.fas.asso.fr](http://www.fas.asso.fr)

## Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

127, rue de Grenelle  
75007 Paris  
Tél. : 01 44 38 38 38  
Internet : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

## NYSE Euronext Paris

39, rue Cambon  
75001 Paris  
Tél. : 01 49 27 10 00  
Internet : [www.euronext.fr](http://www.euronext.fr)

# Contacter l'AMF

## Centre de documentation

Tél. : 01 53 45 62 00  
Permanences téléphoniques :  
du lundi au jeudi de 9 h 30 à 12 h 30  
et de 14 h 30 à 16 h 30  
Courriel : [centrededoc@amf-france.org](mailto:centrededoc@amf-france.org)

## Service de la médiation

17, place de la Bourse  
75082 Paris Cedex 02  
Site internet, [www.amf-france.org](http://www.amf-france.org),  
rubrique « Médiateur »  
Permanences téléphoniques :  
mardis et jeudis de 14 h à 16 h  
Tél. : 01 53 45 64 64 - Fax : 01 53 45 59 60



**Autorité des marchés financiers**

17, place de la Bourse – 75082 Paris Cedex 02

Tél.: 01 53 45 60 00 – Fax: 01 53 45 61 00

Internet : [www.amf-france.org](http://www.amf-france.org)