

ÉPARGNE SALARIALE

Le guide pratique pour dirigeants et RH

Avantages fiscaux • Optimisation sociale • Partage de la valeur • Leviers patrimonial

L'épargne salariale est souvent perçue comme un sujet réservé aux grands groupes. C'est une idée reçue que nous souhaitons déconstruire.

En 2026, ce dispositif constitue l'un des leviers les plus puissants dont dispose une entreprise pour optimiser sa masse salariale, fidéliser ses collaborateurs et structurer une politique de rémunération globale tout en bénéficiant d'une fiscalité largement favorable.

Nous intervenons auprès des dirigeants depuis des angles complémentaires. Ce qui nous réunit, la conviction que l'épargne salariale est affaire de stratégie globale, juridique, fiscale et humaine.

220,7 Mds €

Encours total épargne salariale
(juin 2025)

1/3

Des salariés détiennent un
dispositif

50 580 €

Montant max quasi-exonéré / an
pour un dirigeant PME

I. Les dispositifs — Vue d'ensemble pratique

Voici un tableau de synthèse des 5 dispositifs que toute entreprise peut activer, seuls ou combinés.

Dispositif	Qui est concerné	Plafond 2026	Obligatoire ?	Exonération IR salarié
Participation	Salariés (et dirigeants assimilés)	75 % PASS = 36 045 €	<input checked="" type="checkbox"/> Oui — dès 50 sal. (11-49 sal. depuis 2025*)	Oui, si placée en plan dans les 15 jours
Intéressement	Tous salariés (dès 1 salarié)	75 % PASS = 36 045 €	<input type="checkbox"/> Facultatif	Oui, si placé en plan dans les 15 jours
PEE	Salariés + dirigeants assimilés	Abondement : 3 845 € (8 % PASS)	<input type="checkbox"/> Facultatif	Oui à la sortie (après 5 ans d'indisponibilité)

PERECO	Salariés + dirigeants assimilés	Abondement : 7 690 € (16 % PASS)	✗ Facultatif	Oui — déductible IR à l'entrée (avant 70 ans)
PPV ⚠	Tous salariés (dès 1 salarié)	3 000 € (ou 6 000 € avec accord)	✗ Facultatif (mais comptabilisé comme dispositif obligatoire PME)	Oui si placée en plan. Exonération renforcée jusqu'au 31/12/2026 seulement

* Entreprises de 11 à 49 salariés ayant un bénéfice net fiscal $\geq 1\%$ du CA pendant 3 exercices consécutifs — expérimentation jusqu'au 31/12/2028 (loi n° 2023-1107)

1.1 La participation : qui est obligé, qui est exonéré ?

La formule de calcul légale (Réserve Spéciale de Participation) peut être remplacée par une formule conventionnelle à condition d'être au moins aussi favorable. Cette flexibilité permet aux entreprises de piloter le niveau de redistribution selon leur performance réelle.

Effectif	Obligation	Forfait social applicable
< 11 salariés	Aucune — volontaire uniquement	0 % (exonération totale LFSS 2026)
11 à 49 salariés	1 dispositif au choix depuis 01/01/2025	0 % sur participation, intéressement et abondement
50 salariés et +	Participation obligatoire	20 % sur participation et abondement 0 % sur intéressement (jusqu'à 249 sal.)
250 salariés et +	Participation obligatoire	20 % sur l'ensemble des dispositifs

1.2 L'intéressement : mise en place simplifiée

La mise en place d'un intéressement suppose la conclusion d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises sans représentants du personnel, l'accord peut être soumis à ratification par les 2/3 des salariés.

Le supplément d'intéressement doit faire l'objet d'un accord spécifiquement formalisé. Une décision informelle ou un usage ne suffit pas.

À retenir : toute majoration de prime doit être documentée dans un acte distinct.

⚠ Point de vigilance — Délai impératif pour l'accord d'intéressement (exercice clos au 31/12)

- Pour les entreprises dont l'exercice comptable clôture au 31 décembre, l'accord d'intéressement doit être **signé avant le 30 juin** de l'exercice en cours pour couvrir cet exercice
- L'accord doit ensuite être **déposé sur TéléAccords dans les 15 jours suivant sa signature**. Ce dépôt conditionne l'ouverture des droits aux exonérations sociales et fiscales
- Un accord signé après le 30 juin ne prendra effet que pour l'exercice suivant : **une année d'exonération perdue** si le délai est manqué
- **Règle pratique** : si vous souhaitez bénéficier de l'exonération dès 2026, l'accord doit être signé et déposé au plus tard le 15 juillet 2026

1.3 PEE vs PERECO — tableau comparatif

	PEE	PERECO
Durée de blocage	5 ans (13 cas de déblocage anticipé)	Jusqu'à la retraite (sortie anticipée limitée)
Abondement max employeur	3 845 € (8 % PASS 2026)	7 690 € (16 % PASS 2026)
Fiscalité à l'entrée	Exonération IR sur les sommes versées	Déductible du revenu imposable (avant 70 ans, LF 2026)
Fiscalité à la sortie	0 % IR — plus-values exonérées (CGI, art. 150-0 A III 4)	IR sur les rentes ou le capital (sauf versements non déduits)
Report de plafond	N/A	5 ans depuis LF 2026 (contre 3 ans avant)
Point de vigilance	Versements limités à 25 % de la rémunération annuelle brute du salarié	Plus de création de PERCO depuis le 01/10/2020 — PERCO existants maintenus

⚠ PPV — Fenêtre fiscale qui se referme au 31 décembre 2026

- Jusqu'au 31/12/2026 : exonération d'IR ET de cotisations sociales sur la PPV si versée en plan d'épargne
- Plafond : 3 000 € / an / personne (6 000 € si accord d'intéressement ou participation volontaire en place)
- Au-delà de 2026 : la PPV sera soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun
- Action recommandée : mettre en place ou abonder un PEE ou PERECO AVANT le 31/12/2026 pour capter cette exonération

II. Les avantages pour l'entreprise

2.1 Impact fiscal — ce que vous économisez réellement

L'épargne salariale permet de rémunérer vos collaborateurs (et vous-même) avec une charge fiscale et sociale nettement inférieure à une augmentation de salaire classique.

Voici la comparaison directe :

	Augmentation de salaire	Prime classique	Épargne salariale (PME < 50 sal.)
Cotisations patronales	~45 %	~45 %	0 % (forfait social 0 %)
Cotisations salariales	~23-25 %	~23-25 %	CSG-CRDS 9,7 % seulement
Impôt sur le revenu (salarié)	Selon TMI	Selon TMI	0 % si placé en plan (exonéré)
Déductible de l'IS (entreprise)	Oui	Oui	Oui (intéressement, participation, abondement)
Coût employeur pour 1 000 € net	~ 1 800 – 2 000 €	~ 1 800 – 2 000 €	~ 1 100 – 1 150 €

Estimation indicative. Le coût exact dépend du taux de cotisations applicable et des modalités du dispositif. Un chiffrage personnalisé est recommandé.

2.2 Avantages sociaux et RH — fidélisation et attractivité

Bénéfice RH	Comment l'épargne salariale y répond
Fidélisation	L'indisponibilité temporaire des fonds crée un lien durable entre le salarié et l'entreprise
Attractivité	Les profils qualifiés sont sensibles au "package global" PEE + intéressement = argument de recrutement différenciant
Pouvoir d'achat	Supplément de revenu net pour le salarié sans coût patronal équivalent (forfait social 0 % pour PME)
Culture de la performance	L'intéressement associe les salariés aux résultats collectifs — vecteur d'engagement mesurable
Conformité & image	Respecter l'obligation pour les 11-49 salariés = éviter le risque de redressement ET valoriser la marque employeur

Point de vigilance juridique — Non-discrimination

- L'accord d'intéressement ou de participation NE PEUT PAS instituer de discrimination entre catégories de salariés sans justification objective et proportionnée
- Les critères de modulation doivent être généraux, objectifs et liés à la performance ou à des données vérifiables
- En cas de critères discriminatoires : requalification + remise en cause des exonérations sociales et fiscales

2.3 Avantages sociétaux — RSE et finance responsable

La loi partage de la valeur de 2023 incite à orienter les fonds vers des supports labellisés. Depuis la loi PACTE (2019), tout PEE doit obligatoirement proposer au moins un fonds solidaire.

Label	Ce qu'il garantit	Intérêt pour l'entreprise
ISR	Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG)	Communication interne et externe sur l'investissement responsable
Greenfin	Financement de la transition énergétique	Positionnement sectoriel fort, notamment dans les filières industrielles
Finansol	Finance solidaire — soutien aux associations et entreprises d'insertion	Obligation légale (au moins 1 fonds solidaire dans tout PEE depuis 2019)

III. Mise en place — Guide étape par étape

3.1 Qui peut mettre en place quoi ?

Profil	PEE	PERECO	Intéressement	Participation	PPV
TPE < 11 sal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Volontaire seulement	<input checked="" type="checkbox"/>
PME 11-49 sal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Obligatoire (1 dispositif parmi les 5)	<input checked="" type="checkbox"/>
ETI 50-249 sal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> (forfait 0 %)	Obligatoire	<input checked="" type="checkbox"/>
Dirigeant assimilé-salarié (gérant SAS/SARL)	<input checked="" type="checkbox"/> si accord	<input checked="" type="checkbox"/> si accord	<input checked="" type="checkbox"/> si accord	<input checked="" type="checkbox"/> si accord	<input checked="" type="checkbox"/>

3.2 Le levier patrimonial du dirigeant de PME

Le dirigeant d'une PME (< 50 salariés) qui s'inclut dans les dispositifs peut cumuler, sur une même année, jusqu'à 50 580 € de rémunération quasi-exonérée sans charges patronales et avec une déductibilité partielle à l'IS.

Dispositif	Plafond 2026	Forfait social PME < 50 sal.	Déductible IS	Exonération IR
Intéressement	36 045 €	0 %	Oui	Oui si placé en plan dans les 15 j.
PPV	3 000 € (6 000 € avec accord)	0 % (jusqu'à 31/12/2026)	Oui	Oui si placée en plan (jusqu'au 31/12/2026)
Abondement PEE	3 845 €	0 %	Oui	Oui à la sortie (après 5 ans)
Abondement PERECO	7 690 €	0 %	Oui	Déductible IR à l'entrée
CUMUL POSSIBLE	Jusqu'à 50 580 € quasi-exonérés par an — forfait social 0 %, CSG-CRDS seulement à 9,7 %			

3.3 Procédures de mise en place — Qui décide, comment ?

Voie juridique	Conditions	Applicable à
Accord collectif avec délégués syndicaux	Présence de DS dans l'entreprise	Toutes entreprises avec représentation syndicale
Accord avec CSE ou délégués du personnel	Présence d'élus du personnel	Entreprises avec CSE (obligatoire dès 11 sal.)
Ratification aux 2/3 du personnel	Absence de représentants du personnel — projet soumis par l'employeur	TPE et PME sans IRP

3.4 Obligations de gestion dans le temps

La mise en place n'est que la première étape.

Ci-dessous le calendrier des obligations récurrentes :

Fréquence	Obligation	Risque en cas de manquement
Annuelle	Information des salariés sur les sommes attribuées + relevé individuel	Mise en demeure URSSAF, contestation des exonérations
Annuelle	Production du Bilan d'Épargne Salariale (BES)	Défaut de contrôle interne
Continue	Respect des plafonds d'abondement et de versement	Redressement de cotisations sur les montants excédentaires
Continue	Absence de discrimination dans l'application de l'accord	Requalification + perte des exonérations
À chaque renouvellement	Renouvellement ou révision de l'accord (selon clauses et évolution de l'activité)	Accord caduc = perte des exonérations futures

IV. Pourquoi agir maintenant ?

PPV — Urgence au 31/12/2026

L'exonération renforcée (fiscale et sociale) sur la PPV expire au 31 décembre 2026. Au-delà, la PPV sera soumise aux cotisations sociales de droit commun : coût employeur et salarié significativement plus élevé.

Action : mettre en place ou abonder un PEE/PERECO avant la fin de l'année.

Obligation 11-49 salariés

Anticiper jusqu'en 2028

L'expérimentation court jusqu'au 31/12/2028. Les entreprises concernées ont intérêt à choisir leur dispositif en amont pour en maîtriser la forme et en tirer les bénéfices fiscaux et sociaux, plutôt que de le subir sous pression réglementaire.

Un audit préalable permet d'identifier la solution la mieux adaptée.

Par ailleurs, la réforme des retraites (effets mis en pause pour les salariés nés entre 1964 et 1968) renforce l'intérêt du PERECO comme vecteur de constitution d'une retraite complémentaire, d'autant que les incertitudes sur le niveau des pensions futures demeurent prégnantes.

Notre recommandation croisée

- Avant de mettre en place un dispositif, un diagnostic conjoint, juridique et patrimonial, permet d'identifier la combinaison optimale
- Critères à analyser : taille de l'entreprise, structure capitalistique, profil des équipes, objectifs du dirigeant (court terme / retraite / transmission)
- Il n'y a pas de solution générique : chaque situation mérite une analyse sur mesure

L'œil du financier

Chez mes clients, je constate souvent que les contrats d'épargne salariale bénéficient d'un accompagnement juridique et social de qualité et c'est indispensable. En revanche, leur **gestion financière est trop souvent négligée.**

Pourtant, l'épargne salariale est un **actif financier à part entière**, qui doit s'intégrer dans une stratégie patrimoniale globale, au même titre qu'une assurance-vie ou un bien immobilier locatif.

Par nature, elle s'envisage sur le moyen et le long terme : les fonds du PEE sont mobilisables après 5 ans, ceux du PERCOL à la retraite. Et n'oublions pas que **le temps reste le meilleur allié pour construire et valoriser son patrimoine.**

Chaque portefeuille doit donc être **personnalisé** selon le profil de l'épargnant : ses projets, son horizon de placement et son appétence au risque.

L'accompagnement ne s'arrête pas au choix du contrat : il doit aussi inclure un **suivi régulier de cette enveloppe**, dont le potentiel en matière de développement patrimonial est réellement significatif.

En conclusion

L'épargne salariale n'est pas une contrainte réglementaire supplémentaire. C'est un outil de pilotage de la masse salariale, de la fidélisation, de la politique patrimoniale du dirigeant et de la marque employeur. Elle mobilise, en un seul dispositif, des leviers fiscaux, sociaux et sociétaux que peu d'instruments offrent simultanément.

La mise en place doit cependant être faite dans les règles : un accord mal rédigé, un plafond mal calculé ou un dépôt omis peuvent transformer un avantage en risque de redressement. C'est précisément là que l'accompagnement juridique prend tout son sens.

Nous nous tenons disponibles pour analyser votre situation et construire avec vous une stratégie d'épargne salariale adaptée à vos objectifs qu'il s'agisse de vous mettre en conformité, d'optimiser votre rémunération de dirigeant, ou de préparer la transmission de votre entreprise.

Références légales & jurisprudentielles

C. trav., art. L. 3312-1 à L. 3315-2 (intéressement) ; L. 3322-1 à L. 3326-2 (participation) ; L. 3331-1 à L. 3335-2 (plans d'épargne salariale) ; R. 3324-22 (13 cas de déblocage anticipé) — Loi n° 2023-1107 du 29 nov. 2023 portant transposition de l'ANI sur le partage de la valeur — Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (PACTE) — LF 2026 (loi n° 2026-103 du 19 fév. 2026) — LFSS 2026 (loi n° 2025-1403 du 30 déc. 2025) — CGI, art. 81 17°, 81 18° bis, 150-0 A III 4 — CSS, art. L. 137-15 et L. 137-16 — Cass. civ. 2e, 19 oct. 2023, n° 21-10.221 (supplément d'intéressement, accord formalisé obligatoire)