

## Les plans d'épargne salariale

### INTRODUCTION

Les plans d'épargne salariale constituent aujourd'hui un enjeu majeur dans les entreprises. En effet, face à la problématique du coût de la vie, les salariés n'ont, pour la plupart, que peu de salaire à consacrer à l'épargne. L'entreprise s'est donc emparée de cette question, en permettant aux salariés de renouer avec elle, via des dispositifs spécifiques. Les sommes ainsi épargnées peuvent présenter des avantages puisqu'elles sont dans certains cas exonérées de cotisations sociales, voire d'impôt sur le revenu. L'Etat encourage ainsi, par ces allègements fiscaux, le développement de l'épargne salariale sur le long terme.

Il existe en effet deux enjeux : permettre au salarié de faire face à ses dépenses en cas de « coup dur », lui permettant également d'élever son niveau de vie, et remédier à la faiblesse annoncée dans les prochaines décennies du système de retraite par répartition tel qu'il existe aujourd'hui. Pour cela, deux principaux plans d'épargne sont à la disposition des entreprises :

- ⇒ **Le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)**
- ⇒ **Le Plan d'Epargne Retraite Collective (PERCO)**

En 2006, on estime que 36% des salariés français ont accès à un PEE et 5,2% à un PERCO. S'il existe de fortes disparités entre les grandes et les petites entreprises, cela n'empêche pas ces chiffres d'être en croissance chaque année. De plus, on constate que 66% des salariés couverts par un PEE et 37% des salariés couverts par un PERCO, ont effectué des versements. Les montants moyens de ces derniers s'élèvent à 2429 € pour le PEE et 1290 € pour le PERCO, avec des abondements moyens respectifs de 541 et 516 € (Source : DARES). Ces chiffres, encourageants, montrent bien que ces systèmes peuvent répondre aux besoins des salariés et qu'ils ont de l'avenir.

Il existe des variantes de ces deux plans d'épargne, dont nous ne parlerons pas dans cette fiche outil. Néanmoins, ils fonctionnent de la même manière que les dispositifs que nous allons présenter, la différence résidant essentiellement dans les modalités de mise en place :

- ⇒ Le Plan d'Epargne Inter - entreprises (PEI), équivalent du PEE mis en place par plusieurs petites entreprises.
- ⇒ Le Plan d'Epargne Groupe (PEG), mis en place dans les groupes composés de plusieurs entreprises juridiquement distinctes, à la place du PEE.
- ⇒ Le Plan d'Epargne Retraite Collectif Inter - Entreprises (PERCO - I), équivalent du PERCO mis en place par plusieurs petites entreprises. Il n'existe cependant pas de version de ce plan pour les groupes.

# 1. Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)

## 1.1. Définition

« Un Plan d'Épargne d'Entreprise est un système de partage collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de procéder, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières dans des conditions sociales et fiscales avantageuses » (Art. L3332-1 Code du Travail).

Cette définition légale montre le caractère ambivalent du PEE qui est un système collectif mais qui permet aux salariés d'agir en toute individualité.

- Système de partage collectif : le PEE est un plan d'épargne dont la mise en place est décidée au niveau de l'entreprise ; il bénéficie donc potentiellement à tous les salariés (sauf exceptions), dans un but collectif.
- La faculté de procéder : le versement des sommes dans le PEE reste une initiative **individuelle** de chaque salarié. L'entreprise ne peut obliger quiconque à aucun versement.

## 1.2 Conditions de mise en place

**Principe** : Pour être valable, la mise en place du PEE doit avoir fait l'objet de négociations (obligatoires pour les entreprises de 50 salariés et plus), débouchant sur la signature d'un accord, celui-ci devant être déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

L'employeur a la possibilité de négocier avec plusieurs catégories d'acteurs :

<b>Entreprises de 50 salariés ou plus</b>	<b>Entreprises de moins de 50 salariés</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Le Comité d'Entreprise (CE) ou les Délégués Syndicaux (DS)</li><li>– Par ratification des 2/3 du personnel, sur proposition conjointe de l'employeur et du CE ou des organisations syndicales.</li><li>– Un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.</li><li>– Avec les Délégués du personnel ou les représentants élus au CE si un accord de branche l'autorise et en l'absence de DS.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Par ratification des 2/3 du personnel</li><li>– Un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.</li><li>– Avec les Délégués du personnel ou les représentants élus au CE si un accord de branche l'autorise et en l'absence de DS.</li></ul>

**Tempérament** : dans certains cas, l'employeur pourra mettre en place le PEE unilatéralement.

<b>Entreprises de 50 salariés ou plus</b>	<b>Entreprises de moins de 50 salariés</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Possible <u>seulement si</u> les négociations n'ont pas abouti, ni avec le CE, ni avec les DS (un « Procès - Verbal de désaccord » étant établi).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Possible sans négociations (Art. L3223-3 et L3223-4 du Code du Travail).</li></ul>

Rappel : que la mise en place soit unilatérale ou négociée, le PEE est facultatif pour l'employé, aucune obligation d'adhérer au plan ne pèse sur lui.

En cas d'accord d'entreprise, les partenaires sociaux définissent un « règlement du PEE », qui doit comporter certaines clauses obligatoires (voir § 1.3). Si le PEE a été mis en place unilatéralement par l'employeur, celui-ci doit : soit remettre à chaque salarié une note d'information complète, soit donner la liste de ses salariés à l'organisme financier gestionnaire du plan qui se chargera de cette démarche.

### 1.3 Contenu du règlement du plan (Clauses)

#### A/ Les clauses obligatoires

- Le champ d'application du plan, s'il s'agit d'une entreprise avec plusieurs établissements par exemple.
- La durée pour laquelle il a été établi (durée indéterminée ou déterminée) et ses conditions de révision.
- Les salariés bénéficiaires, avec éventuellement des conditions d'ancienneté. Il est cependant strictement interdit de faire bénéficier les salariés du plan en fonction des critères de performance individuels.
- Les sources d'alimentation du plan, et l'abondement de l'entreprise. Il doit être également précisé s'il est possible pour les salariés d'y affecter leur participation financière.
- Les différentes formules de placement, une annexe devant compléter ce point avec la liste des SICAV et FCPE, accompagnée d'une notice d'information pour chacun d'eux (type, risque, volatilité...).
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut modifier ses placements (s'il en existe plusieurs).
- Les conditions dans lesquelles le personnel est informé.

#### B/ Les clauses facultatives

Parallèlement aux clauses obligatoires, le règlement peut prévoir (négociation) d'autres clauses facultatives. Le but n'est pas ici de donner une liste exhaustive mais de donner quelques exemples :

- Montant minimum annuel de versement des adhérents (ne peut excéder 160 €).
- Fixation de périodes de versement par les salariés.
- Etablissement d'un système de précompte sur salaire et ses modalités.
- ...

### 1.4 Les bénéficiaires

Plusieurs catégories de personnes peuvent être bénéficiaires du PEE :

- **Les salariés** : sauf exceptions, tous les salariés peuvent bénéficier du plan, qui a un caractère collectif dans l'entreprise.
- **Les anciens salariés retraités et pré-retraités** : ils peuvent continuer à verser des sommes au plan d'épargne et bénéficier de ses avantages. Ceci ne vaut que pour la dernière entreprise où ils ont travaillé avant de partir en retraite, et ils ne pourront bénéficier de l'abondement.
- **Salariés mis à disposition d'une entreprise par un groupement d'employeurs** : s'il n'existe pas de dispositifs spécifiques chez le groupement d'employeur, le salarié peut disposer du PEE, ceci au prorata du temps de sa mise à disposition (Art L3342-1 Code du Travail).

- **Les dirigeants d'entreprise de 1 à 100 salariés** : ils bénéficient du plan dans les mêmes conditions que leurs salariés (Loi du 19 Février 2001).
- **Membres des professions libérales** : lorsqu'ils exercent dans une Société Civile Professionnelle (SCP) ou une Société Civile de Moyens (SCM), qui a mis en place un PEE.

### 1.5 Alimentation du PEE

Les comptes ouverts dans le cadre d'un PEE peuvent être alimentés par plusieurs sources de revenus, les versements pouvant être volontaires ou obligatoires.

#### A/ Les versements obligatoires des salariés

- **Participation** : le versement obligatoire de la participation au PEE peut être prévu dans l'accord de participation.

#### B/ Les versements volontaires des salariés

- **Participation** : lorsque le versement au PEE n'est pas imposé par l'accord de participation, si tant est que la possibilité soit offerte dans le règlement du plan.
- **Intéressement** : le salarié peut en affecter une partie ou la totalité au PEE.
- **Prélèvement sur salaire** : les bénéficiaires du plan peuvent choisir d'affecter au PEE une part de leur revenu, suivant une périodicité définie par avance. Le salarié ne peut cependant y affecter plus du quart de sa rémunération.
- **Actions attribuées gratuitement** : le salarié peut les affecter sur le PEE si l'attribution concerne tous les salariés de l'entreprise, et si le total n'excède pas un certain montant (7,5% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, PASS). Elles seront alors indisponibles pendant 5 ans.
- **Avoirs détenus sur un Compte Epargne Temps (CET)** : ils peuvent être affectés s'il servent à acquérir des titres de l'entreprise ou certaines parts de FCPE spécifiques (Art L3332-10 Code du Travail).
- **Sommes issues d'autres plans (autres PEE, PEI...)** : possible en cours de contrat ou après la rupture de celui-ci.

#### C/ Les versements complémentaires de l'employeur

- **Aide de l'employeur** : paiement des sommes afférentes aux ouvertures de comptes et divers frais de gestion (envoi de relevés, frais de versement, frais de déblocage des sommes...).
- **Abondement** : l'entreprise peut verser, si elle le souhaite, un complément à toute somme versée par le salarié au PEE, sauf pour celles issues de la participation. La limite *annuelle* s'élève à 300% du versement des salariés et 8% par an du PASS (pour le PEE). En cas de dépassement, l'excédent est soumis à cotisations sociales. L'abondement peut être modulé en fonction de critères prédéterminés devant figurer dans le règlement du PEE.

### 1.6 Types de placements

Les avoirs détenus par les salariés dans le cadre du PEE doivent être constitués de **valeurs mobilières**. Ce sont des « titres émis par des personnes morales publiques ou privées, transmissibles par inscriptions en compte ou traditions, qui confèrent des droits identiques par catégorie et donnent accès, directement ou indirectement, au capital de la personne morale émettrice ou à un droit de créance général sur son patrimoine » (Art L211-1 du code monétaire). Dans ce cadre, il existe plusieurs catégories de

valeurs mobilières susceptibles de rentrer dans le PEE, et dans lesquelles le salarié peut choisir librement (si tant est qu'elles fassent partie du plan en question) d'investir son épargne :

- **Placement en OPCVM**, seules certaines catégories d'OPCVM peuvent rentrer dans le cadre du PEE :
  - *Les Sociétés d'Investissement à Capital Variable (SICAV) « généralistes ».*
  - *Les SICAV « d'actionnariat salarié » : organismes de placement financier qui gèrent un portefeuille de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par toute autre avec laquelle elle a des liens financiers ou économiques.*
  - *Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (diversifiés ou d'actionnariat) : ils sont destinés à gérer les sommes de l'épargne salariale. Ils peuvent comprendre des valeurs mobilières émises par l'entreprise, des entreprises du groupe, d'autres sociétés françaises ou d'un Etat ressortissant de l'Espace Economique Européen.*
- **Placement en titres de l'entreprise** : les sommes versées au PEE peuvent permettre d'acquérir en direct des titres de l'entreprise ou d'une autre société du groupe.
- **Placement en obligations de l'entreprise.**
- **Affectation des sommes à un fonds dédié à la reprise de l'entreprise** : ce fond est dédié au rachat par les salariés des titres de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe.

**NB** : Le plafond d'abondement de l'employeur peut être majoré de 80% en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise ou d'une société qui lui est liée (soit 14,4% du PASS).

## 1.7 Récupération des sommes versées au PEE

### A/ Principe

Le principe est celui de l'**indisponibilité des droits** : les actions ou parts sont bloquées 5 ans à partir de leur date d'acquisition par le salarié. Cependant, les partenaires sociaux qui négocient la création d'un PEE peuvent prévoir un délai d'indisponibilité plus long. Le respect de ce délai conditionne les avantages fiscaux accordés tant à l'entreprise qu'au salarié (voir § 1.8).

### B/ Cas de déblocage anticipé

Il existe différents cas limitativement énumérés dans lesquels le salarié a la possibilité de débloquer par anticipation les sommes versées au PEE, sans perdre les avantages fiscaux octroyés par l'Etat :

- Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS).
- Naissance ou adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, donnant lieu à résidence au moins partagée d'un enfant.
- Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, ou de son conjoint (dont pacsé).
- Décès de l'intéressé (sommes perçues par les ayant droits) ou de son conjoint (dont pacsé).
- Cessation du contrat de travail.
- Création ou reprise d'entreprise ou d'une activité indépendante.
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale.
- Situation de surendettement.

## 1.8 Régime social et fiscal

Le dispositif bénéficie de conditions sociales et fiscales avantageuses, pour l'entreprise comme pour le salarié.

### A/ Entreprise

Il s'agit essentiellement des sommes correspondant aux abondements. En vertu du principe de non substitution, ces sommes ne doivent pas remplacer un autre élément de rémunération des salariés (soumis à cotisations), sinon elles ne bénéficient d'aucune exonération. Ces sommes vont être, si elles ne dépassent pas le plafond (8% du PASS) :

- déduites de l'assiette d'imposition sur les sociétés.
- Exonérées de taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation des employeurs au développement de la formation professionnelle.
- Exonérées de charges et cotisations de sécurité sociale.
- Mais assujetties à la CSG et la CRDS après abattement de 3%.

### B/ Bénéficiaires

Il convient de distinguer les différentes sommes versées au plan d'épargne pour déterminer quelles sont les exonérations applicables :

- **Intéressement et participation** : l'intéressement versé volontairement au PEE est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié du PASS, et de cotisations sociales. La participation en est également exonérée (si elle reste bloquée 5 ans ou plus en fonction de la durée négociée). Ces deux éléments sont par contre assujettis à la CSG et la CRDS après abattement de 3% (soit 8% au total, sur 97% de l'assiette de base).
- **Abondement** : il est exonéré de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite des plafonds de versement (voir §1.5 C), mais assujetti à la CSG et la CRDS après abattement de 3%.
- **Produits des sommes versées au plan (intérêts)** : ils sont exonérés d'impôt sur le revenu s'ils restent bloqués sur le plan pendant 5 ans (ou plus suivant l'accord). Ils sont néanmoins assujettis à la CSG et la CRDS sans abattement de 3%, à un prélèvement social de 2% et à la contribution additionnelle de 0,3% (soit un prélèvement global de 10,3%).
- **Versements volontaires** : ils ne sont soumis à aucune exonération (impôt sur le revenu, cotisations sociales, CSG et CRDS sans abattement) !

Lorsque le bénéficiaire retire son capital du PEE, il est soumis à un prélèvement social de 11% (dont CSG de 8,2%) calculé sur la différence entre les sommes ou valeurs provenant du PERCO et le montant des sommes ou valeurs versées dans ce plan (soit sur le revenu des sommes placées).

## 2. Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)

Si le PERCO a une finalité différente du PEE, il présente des caractéristiques analogues. Nous nous contenterons donc ici de souligner les différences entre ces deux plans, en détaillant les spécificités du PERCO.

### 2.1. Définition

Le PERCO est un « *outil d'épargne diversifié qui permet au salarié de se constituer un complément retraite dans des conditions sociales et fiscales avantageuses* ».

Tout comme le PEE, le PERCO est mis en place dans le cadre de l'entreprise et dans un but collectif mais sa finalité est différente. En effet, il permet au salarié d'épargner à long terme afin de se constituer un complément retraite.

### 2.2 Conditions de mise en place

Tout comme le PEE, la mise en place du PERCO se fait par négociation d'un accord d'entreprise, et dépôt à la DDTEFP. Cependant, il n'est possible de le mettre en place que si les salariés peuvent profiter d'un plan d'épargne de durée plus courte (PEE ou PEI).

Dans ce cas, l'incitation de l'Etat est forte puisqu'une entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans est dans l'obligation de négocier la mise en place d'un PERCO ou d'un autre système de même finalité (régime de retraite supplémentaire obligatoire, PERE... Art 3334-3 Code du Travail).

Les modalités de mise en place sont les mêmes que pour le PEE, la mise en place pouvant se faire à l'initiative de l'entreprise (si elle ne dispose pas de CE ou DS ou en cas d'échec des négociations) ou par accord collectif (Art L3334-2 Code du Travail).

### 2.3 Le règlement du plan

Les clauses présentes dans le règlement du PERCO s'apparentent à celles du PEE (Voir § 1.3).

### 2.4 Les bénéficiaires

- **Salariés** : Comme le PEE, le PERCO est accessible à tous les salariés de l'entreprise. Une durée minimale d'ancienneté peut être fixée, celle-ci ne pouvant excéder 3 mois.
- **Les dirigeants d'entreprises de 1 à 100 salariés.**
- **Anciens salariés et pré-retraités** : ils peuvent continuer à verser dès lors qu'ils avaient déjà épargné lorsqu'ils étaient en activité. Ces versements ne donnent pas droit à abondement.
- **Anciens salariés non retraités** : s'ils ne bénéficient pas de PERCO dans leur nouvelle entreprise, ils peuvent continuer à verser (pas d'abondement) des sommes tout en supportant les frais de gestion, qui ne sont plus pris en charge par l'entreprise initiale.

### 2.5 Alimentation du PERCO

Plusieurs catégories de sommes peuvent être affectées au PERCO. La liste des versements volontaires du salarié est moins importante que celle du PEE mais les versements de l'entreprise sont les mêmes.

- **Participation** : contrairement au PEE, la participation peut être abondée dans le PERCO.
- **Intéressement**
- **Versement volontaire du salarié**, par prélèvement sur son salaire (maximum 25% du salaire).
- **Droits détenus sur un CET** (depuis la loi du 31 Mars 2005)
- **Abondement de l'entreprise**, dans la limite *annuelle* du triple du versement du bénéficiaire et 16 % du PASS.
- **Transfert des sommes du PEE ou du PEI** : Ce transfert est dorénavant possible jusqu'au jour de la retraite. Si les sommes étaient bloquées, elles ne donnent pas droit à abondement ; dans le cas contraire, l'abondement est possible.

## 2.6 Types de placements

Les avoirs détenus par les salariés doivent, comme pour le PEE, être constitués de **valeurs mobilières**. Cependant, il existe des règles spécifiques liées à la finalité de ce plan. En effet, le PERCO étant destiné à compléter la retraite du salarié, la loi impose de diversifier les placements offerts et interdit l'acquisition de titres de l'entreprise. Le salarié doit pouvoir choisir entre trois OPVCM au minimum présentant des profils d'investissement différents, qui sont soit des SICAV généralistes, soit des FCPE diversifiés (risque plus faible).

Le règlement du PERCO ne peut pas prévoir l'acquisition... :

- de titres de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe.
- d'actions de SICAV d'actionnariat salarié.
- de parts de FCPE non diversifiés (Art. L214 -40 du Code monétaire et financier).
- de certains FCP détenant des parts trop importantes de l'entreprise ou trop risqués.

... **mais** il doit prévoir la possibilité d'acquérir des parts dans des fonds investis dans des entreprises solidaires.

## 2.7 Récupération des sommes versées au PERCO

### A/ Principe

Le principe est le blocage des avoirs jusqu'à la retraite. En effet, la finalité du PERCO ne peut être détournée. Si le salarié souhaite avoir son épargne disponible à court ou moyen terme, il doit opter pour le placement sur un PEE.

Afin de récupérer les sommes versées (PERCO), le bénéficiaire doit en faire expressément la demande, le recouvrement n'étant pas automatique au jour de la retraite.

La particularité du PERCO est qu'il existe trois modalités de recouvrement des sommes versées, à partir du moment de la retraite :

- **Versement de rentes viagères** : C'est le principe de base, qui s'applique à défaut de dispositions spécifiques. Il s'agit d'une garantie de versement d'un même montant tous les mois de la part de l'organisme financier, et ce jusqu'à la fin de la vie de l'individu. La somme versée est calculée à partir de l'espérance de vie supposée du bénéficiaire.
- **Sortie en capital** : cette hypothèse est possible si elle a été stipulée dans l'accord, celui-ci devant prévoir les modalités selon lesquelles l'individu exprime son choix.



- **Versement de rentes pour partie et de sortie en capital pour le solde** : cette modalité peut également être prévue par l'accord.

### B/ Cas de déblocage anticipé

Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, les cas de déblocage anticipé sont très limités, le but étant d'éviter toute dilapidation par les bénéficiaires des sommes économisées au profit de leur retraite. Ces cas sont les suivants (liste plus limitative que pour le PEE) :

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint, ou de son partenaire (PACS).
- Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.
- Invalidité du bénéficiaire, d'un de ses enfants ou de son conjoint (valable une seule fois).
- Surendettement du titulaire.
- Acquisition de la résidence principale ou remise en état de celle-ci suite à une catastrophe naturelle.

### 2.8 Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal est commun pour les différents plans d'épargne (voir § 1.8), sous réserve de quelques dispositions spécifiques pour le PERCO :

- **Entreprise** : les exonérations sont exactement les mêmes que pour le PEE, tant que l'employeur ne dépasse pas le plafond (16% du PASS). Cependant, l'employeur est tenu de verser une contribution supplémentaire de 8,2% pour chaque salarié, au profit du fonds de réserve des retraites, sur la fraction de l'abondement dépassant 2300 € (versée à l'URSAAF avec les cotisations sociales).
- **Bénéficiaires** : les sommes versées au plan issues de la participation (comme de l'intéressement) sont exonérées d'impôt sur le revenu. Il en est de même des sommes abondées par l'entreprise. Lors du déblocage anticipé des sommes du PERCO, il y a exonération d'impôt sur le revenu mais il existe un prélèvement social de 11% (comprenant CSG de 8,2%) calculé, comme pour le PEE, sur le revenu des sommes placées. Il en est de même lors du déblocage après la retraite, que ce soit sous forme de capital ou de rente. Cependant, lorsque cela se fait sous forme de rente, les revenus produits (depuis la conversion du capital en rente = déblocage) par une fraction de la rente, fraction dépendant de l'âge du bénéficiaire (de 70 à 30%, Art. 158 du Code Général des Impôts), sont soumis à l'impôt sur le revenu. Cette même base est soumise au prélèvement social de 11%.

## **CONCLUSION**

La présentation des plans d'épargne salariale réalisée ci-dessus montre bien la volonté du législateur d'inciter les salariés à renouer avec l'épargne. Même si aujourd'hui, ces dispositifs peinent à progresser dans le tissu économique français, composé d'une très grande part de PME / TPE, c'est plus par méconnaissance de la législation, jugée par certains entrepreneurs trop technique, que par réticence pure. Les grandes entreprises l'ont bien compris, et rares sont celles qui n'ont pas au moins un PEE ou dispositif équivalent. La législation en vigueur devrait continuer d'évoluer dans ce sens, en espérant que ce genre d'initiative permettra à long terme de contribuer à régler les questions du coût de la vie et des systèmes de retraite. Afin d'avoir une vision complète de l'épargne salariale, il faudrait considérer également les mécanismes spécifiques de la participation et de l'intéressement, ainsi que les systèmes d'actionnariat salarié, qui feront certainement l'objet d'une autre fiche-outil.

## **Fiche réalisée par :**

Grégory JO

*jo.gregory@neuf.fr*

## **Bibliographie :**

### **Ouvrages :**

Groupe Revue Fiduciaire, Epargne salariale et actionnariat salarié, Groupe Revue Fiduciaire, 351p., 2007

Ministère de l'emploi et de la solidarité, Epargne salariale : guide et repères pour la négociation, Editions Liaisons, 141p., 2004

Dictionnaire Permanent Social, Plans d'épargne, Editions législatives, 2009.

DARES Premières Informations Premières Synthèses, L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards d'euros distribués, n° 25-3, Juin 2008.

### **Cours universitaires Master MRH IAE Toulouse :**

Cours de Mr Gérard BIJEIRE, « Systèmes de partage des profits et actionnariat ».

Cours de Mr Jean-Claude ARAGON, AG2R La Mondiale, « Epargne d'entreprise et retraite ».