

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

30 août 2022

En réaction au contexte inflationniste, le gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures visant à sauvegarder le pouvoir d'achat des Français. Un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale à hauteur de 10 000 € maximum constitue l'une de ces mesures dont les salariés peuvent bénéficier. Ce n'est pas négligeable, mais la réactivité est de mise car les délais sont restreints !

TOUTES LES SOMMES SONT-ELLES CONCERNÉES ?

Sont déblocables les sommes issues de **la participation** ou de **l'intéressement** placées **avant le 1^{er} janvier 2022** sur un plan d'épargne salariale (à l'exception des sommes placées sur un plan d'épargne retraite ou celles investies sur des fonds dédiés aux entreprises solidaires).

En fonction du placement des sommes concernées (acquisition des titres de l'entreprise, FCPE et SICAV) un accord collectif doit autoriser le déblocage, et le cas échéant, peut restreindre partiellement les avoirs pouvant être débloqués.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DU DÉBLOCAGE ?

Le déblocage est à l'initiative du salarié, il ne peut formuler qu'**une seule demande**, devant intervenir au plus tard **le 31 décembre 2022**, pour un montant **maximal de 10 000€**.

Les sommes débloquées sont exonérées de toutes cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Les sommes débloquées doivent servir à financer **l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services**.

Aucun justificatif n'est nécessaire pour mettre en œuvre le déblocage. Toutefois, il revient au salarié de tenir à disposition de l'administration fiscale, le cas échéant, les pièces justificatives attestant de l'usage conforme des sommes débloquées.

UNE OBLIGATION D'INFORMATION A NE PAS NEGLIGER !

Les employeurs ont l'**obligation d'informer les salariés** sur ce dispositif exceptionnel. Cette information doit être faite au plus tard **le 15 octobre 2022**.

Pour les entreprises concernées, nous vous invitons donc à donner cette information au plus tôt à vos salariés : affichage, courriel, note jointe au bulletin de paie... en gardant la preuve de cette information.