

Renforcer l'attractivité de l'épargne salariale et autoriser un déblocage exceptionnel en 2026

Les sommes distribuées par les entreprises au titre de l'**intéressement**, de la **participation** ou de la **prime de partage de la valeur** peuvent être placées sur différents plans d'épargne salariale, aux premiers rangs desquels le **plan d'épargne entreprise (PEE)**. Ces sommes sont alors bloquées pour une durée de cinq ans, sauf dans certains cas prévus par décret.

Le législateur a déjà autorisé à plusieurs reprises des déblocages exceptionnels dans des contextes économiques difficiles afin de relancer la consommation : en 2008, en 2013 ou en 2022. La proposition de loi propose, tout d'abord, de s'inscrire dans cette logique et vise à **autoriser un déblocage en 2026 de l'épargne, sous un plafond de 5 000 euros, dans une optique de soutien au pouvoir d'achat des Français.**

Un second volet du présent texte vise à **renforcer durablement l'attractivité de l'épargne salariale en simplifiant la gestion des dispositifs**. Il concerne par exemple les règles des fonds de placement collectifs d'entreprise (FCPE) dédiés à la mobilisation de l'épargne salariale pour la transmission de l'entreprise aux salariés ou l'accès aux données facilitant la gestion des produits d'épargne par les organismes teneurs de comptes.

La commission a adopté la présente proposition de loi modifiée par cinq amendements.



I. Reconnaître l'importance de l'épargne salariale

A. L'épargne salariale concourt au partage de la valeur

Le partage de la valeur au sein des entreprises passe par différents mécanismes, prévus pour partie dès les grandes ordonnances gaulliennes de 1959 et 1967 :

- la participation, qui est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- l'intéressement, qui est pour sa part toujours facultatif ;
- la possibilité ouverte par le législateur d'abonder un plan d'épargne salariale, ou plus récemment de verser une prime de partage de la valeur (PPV).

Depuis la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, toutes les entreprises de plus de 11 salariés ont l'obligation de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur.

Montants distribués au titre d'un dispositif de partage de la valeur en 2023

Participation	Intéressement	PPV
11,5 Mds €	11,6 Mds €	5,32 Mds €

Source : Dares

B. L'épargne salariale est plus plébiscitée que jamais par les salariés

À chaque distribution, les salariés ont le choix entre une perception immédiate ou un versement sur les plans d'épargne salariale ou retraite proposés par l'entreprise, à commencer par le plan épargne entreprise (PEE). Les sommes et droits ainsi détenus sur un produit d'épargne demeurent indisponibles pour une durée de cinq ans, permettant à l'épargne salariale d'être investie au service du financement de l'économie et de l'innovation.

191 Mds €

C'est le montant des encours détenus sur des plans d'épargne entreprise en 2025.

Source : AFG

Or, en 2025, l'encours de l'épargne salariale et retraite a atteint des niveaux historiques évalués selon l'Association française de la gestion d'actifs (AFG) ; à **environ 230 milliards d'euros, soit une hausse de 14,7% par rapport à 2024**. Les PEE représentent à eux seuls un encours de 191 milliards d'euros pour 13,2 millions de salariés épargnants, répartis au sein de 442 000 entreprises. Selon les mêmes sources, le montant moyen détenu sur un plan d'épargne salariale et retraite est de 17 100 euros

II. Faciliter le débloqué de l'épargne salariale

A. L'article 1^{er} ouvre la possibilité d'un débloqué exceptionnel de l'épargne salariale en 2026

L'article 1^{er} propose un débloqué exceptionnel des sommes issues de la participation et de l'intéressement pour l'année 2026 en vue de l'achat d'un bien ou d'une prestation de service. Un tel débloqué ponctuel de l'épargne salariale a été autorisé pour la première fois par le législateur en 1994, et régulièrement depuis. **La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** a par exemple permis, à l'initiative de la commission des affaires sociales du Sénat, un débloqué de cette épargne, dans la limite de 10 000 euros par salarié.

Depuis quelques mois, le recours à un tel débloqué refait surface dans le débat public, comme en témoignent les annonces du ministre Serge Papin concernant un débloqué sous condition de ressource et sous plafond de 2 000 euros, tandis que la députée Sylvie Bonnet, proposait un débloqué exceptionnel à hauteur de 20 000 euros dans une proposition de loi qui n'a pas pu être adoptée dans les délais impartis.

Le présent article propose **d'autoriser les salariés-épargnants, pendant une année** à compter de la publication de la loi, **à retirer jusqu'à 5 000 euros de leur épargne** affectée avant le 1^{er} janvier 2026, sans que le délai de cinq années de détention ne soit satisfait, ni qu'une justification ne soit exigible pour les teneurs de compte.

Si cette possibilité n'obtient pas l'assentiment des partenaires sociaux, à l'exception de la CPME, le législateur peut néanmoins retenir plusieurs raisons de recourir à un tel débloqué, à commencer par les incertitudes sur l'inflation créée par les conflits internationaux. Par ailleurs, les précédentes possibilités de débloqué n'ont pas suscité un flux de retrait de nature à déstabiliser l'économie. Enfin, le dispositif retenu exclut explicitement l'épargne retraite, dans l'intérêt même des salariés.

Montant des déblocages exceptionnels en 2023



B. L'article 2 bis introduit par la commission actualise la possibilité de débloqué anticipé lors de l'arrivée d'un enfant

Dès l'ordonnance de 1967 et l'entrée en vigueur du principe d'un blocage quinquennal des sommes issues de la participation, le législateur a habilité le pouvoir réglementaire à prévoir des cas précis de dérogation à la règle. Ces cas de débloqué anticipé, liés à la situation ou aux projets du salarié, ont été étendus et se trouvent désormais au nombre de quatorze. Parmi eux, figurent la naissance ou l'adoption à partir du troisième enfant.



Introduite par un décret de 1987, cette condition n'a jamais été mise à jour depuis, si bien qu'elle apparaît aujourd'hui déconnectée de la réalité des naissances en France. Pour faire face à cette carence du pouvoir réglementaire, **la commission a adopté deux amendements identiques** de la sénatrice Anne-Sophie Romagny et de la rapporteure, visant à **permettre de débloquer son épargne salariale en cas de naissance ou d'adoption, et ce dès le premier enfant**. Cela se justifie d'autant plus que la naissance de l'aîné est souvent la plus onéreuse pour les familles.

III. Renforcer l'attractivité de l'épargne salariale

A. L'article 2 clarifie les motifs de recours aux fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dits « de reprise »



Les **fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dits « de reprise »** ont été mis en place par la loi du 30 décembre 2006 afin de faciliter, grâce à la mobilisation de l'épargne salariale, la transmission des entreprises aux salariés lors du départ de son dirigeant.

Un PEE, établi par accord avec le personnel, peut ainsi prévoir **l'affectation des sommes à un fonds de placement dédié au rachat des titres de l'entreprise dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés**. Les sommes demeurent alors bloquées jusqu'au terme de l'opération de rachat, permettant aux salariés de rassembler les fonds nécessaires pour participer à la transmission de la société. Or, seules trois utilisations ont été recensées en vingt ans ; la plus connue d'entre elles étant le rachat de La Redoute en 2014.

L'article 2 vise donc à lever des freins techniques au recours à ce mécanisme en permettant au fonds, non seulement de racheter des titres, mais aussi de souscrire des titres nouvellement émis par l'entreprise. Il autorise également les mandataires sociaux à participer à l'opération alors que le fonds était jusqu'à présent réservé aux salariés. Enfin, pour ne pas entraver l'aboutissement du projet, il permet la réaffectation des sommes bloquées sur le PEE en cas de départ d'un salarié de l'entreprise avant le terme de l'opération de rachat. La commission a adopté cet article modifié par un amendement rédactionnel de la rapporteure.

B. La suppression de l'article 3 qui imposait à l'employeur de prévoir la possibilité de verser l'intéressement sur un plan d'épargne salariale

L'article 3 visait à ce que les accords d'intéressement prévoient la possibilité d'affecter les sommes versées au titre de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale. Il aurait donc eu pour effet d'obliger les employeurs qui ont jusqu'à alors choisi de verser des primes d'intéressement sans créer de plan d'épargne de mettre en place un tel plan.

La commission a supprimé cet article, sur proposition de la rapporteure, considérant qu'il risquerait de pénaliser les employeurs, notamment dans les TPE-PME, qui souhaitent verser de l'intéressement sans pouvoir financer l'ouverture et la tenue des comptes d'épargne de ces salariés.

C. L'article 4 permet aux établissements financiers d'être destinataires des données nécessaires à la gestion des dispositifs d'épargne salariale

L'article 4 propose d'autoriser les gestionnaires des plans d'épargne salariale et de retraite à se transmettre le **numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques (NIR)** – ou numéro de sécurité sociale – ainsi qu'à avoir **accès aux données de la déclaration sociale nominative (DSN)**. Cette faculté facilitera la gestion des dispositifs d'épargne salariale et retraite. Cependant, compte tenu de la sensibilité des données concernées, la commission a, en adoptant un amendement de sa rapporteure entendu clarifier la finalité des autorisations d'accéder aux



informations, ainsi que prévoir un décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Réunie le **mercredi 1^{er} avril 2026** sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales a examiné le rapport de **Laurence Muller-Bronn**.

Elle **a adopté** la proposition de loi modifiée par cinq amendements.

POUR EN SAVOIR PLUS

Consulter le [dossier législatif](#).



Philippe MOUILLER
Président
Deux-Sèvres
Les Républicains



Laurence MULLER-BRONN
Rapporteure
Bas-Rhin
Les Républicains

 contact.sociales@senat.fr

 01.42.34.31.34

 www.senat.fr

