

L'ÉPARGNE SALARIALE

Outil reconnu et performant de la politique sociale et salariale, l'épargne salariale permet d'associer les collaborateurs à la croissance de l'entreprise et leur offre la possibilité de constituer une épargne pour financer des projets à court / moyen terme ou préparer leur retraite.

Avec le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), elle offre une grande souplesse aux salariés : ceux-ci choisissent des supports adaptés à leur tempérament d'investisseur et des modes de versements répondant à leurs capacités d'épargne.

Fiscalement attractifs, ces placements sont bloqués 5 ans pour le PEE et jusqu'au départ en retraite pour le PERCO, sauf en cas de déblocage anticipé prévu par la Loi. Ils peuvent être alimentés par :

- La participation,
- L'intéressement,
- Des versements volontaires,
- Les compléments financiers accordés par l'entreprise sous forme d'abondement,
- Le transfert de jours issus du Compte Épargne Temps (CET),
- La capitalisation de 5 jours de congés non pris, en l'absence de CET dans l'entreprise, pour le PERCO uniquement.

Les avantages pour l'entreprise :

- L'optimisation de la politique sociale de l'entreprise : des dispositifs sources de motivation et de fidélisation des collaborateurs,
- Un lien renforcé entre performance des collaborateurs et résultats de l'entreprise,
- Les sommes versées issues de l'abondement, de l'intéressement et de la participation sont déduites de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et exonérées de charges sociales : elles constituent une réelle économie par rapport à une augmentation de salaire traditionnelle.

Les avantages pour les salariés :

- Une source de motivation pour les salariés :
- La Participation et l'Intéressement permettent d'associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise,
- Avec l'abondement, l'entreprise aide ses collaborateurs à constituer une épargne en vue de financer leurs projets ou de préparer leur retraite.
- L'épargne salariale : des frais de gestion et droits d'entrée plus attractifs que sur des dispositifs individuels.

Une épargne souple :

- Des modes d'investissement adaptés au profil de chaque investisseur,
- Des cas de déblocage anticipé (9 pour le PEE et 5 pour le PERCO),
- Chaque épargnant effectue ses versements à son rythme, selon ses projets et capacités d'épargne.

Une fiscalité attractive pour l'épargnant :

- Les sommes issues de l'abondement, de la participation et de l'intéressement, versées sur un plan, sont déductibles de l'impôt sur le revenu et exonérées de charges sociales (hors CSG / CRDS),
- Les plus-values du capital sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Mettre en place un plan d'épargne entreprise (PEE) :

Le PEE est un contrat d'épargne qui peut concerner tous les salariés. Il leur permet de se constituer une épargne dont les revenus ne sont pas imposés. L'entreprise peut les y aider en versant un complément appelé « abondement ». La part versée par l'entreprise est déductible de son bénéfice imposable et n'est pas soumise aux cotisations sociales habituelles, dans certaines limites.

L'épargne ainsi constituée est bloquée pendant 5 ans. Il existe 11 cas de déblocage anticipé sans pénalités fiscales (mariage, divorce, naissance, acquisition résidence principale, rupture du contrat de travail, etc.).

Le PEE est un excellent complément au plan d'intéressement. Si le salarié verse sa prime d'intéressement dans le PEE, celle-ci n'est pas imposée.

Mettre en place un plan d'épargne retraite (PERCO) : Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou de capital. Il est ouvert au salarié et aux dirigeants de TPE. Il leur permet de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations, etc.).

Le PERCO peut recevoir les versements issus :

- De l'épargne personnelle (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle), de l'intéressement,
- De la participation aux résultats de l'entreprise,
- D'un compte épargne-temps.

L'entreprise peut verser un complément (« abondement ») limité à 6 276,48 € par an (base 2017) et qui ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié au plan.

Mettre en place de l'intéressement :

Depuis 2005, les dirigeants d'entreprise et TPE (gérant, entrepreneur individuel) peuvent bénéficier des dispositions concernant l'intéressement (exonération de charges sociales + crédit d'impôt).

Pour ce faire, il faut que la TPE :

- Emploie au moins 1 salarié,
- Qu'un contrat d'intéressement ait été mis en place (au moins 6 mois avant la date de clôture de l'exercice comptable concerné),
- Le montant de la prime d'intéressement versée est plafonné à la moitié du Plafond annuel de la sécurité sociale (39 228 € en 2017), soit 19 614 € maximum, que le bénéficiaire soit salarié ou chef d'entreprise,
- La prime versée au chef d'entreprise est plafonnée au montant de la prime la plus importante versée aux salariés.

La mise en place d'un contrat d'intéressement dans lequel le chef d'entreprise de la TPE figure également en tant que bénéficiaire, est un excellent outil d'optimisation.

