



Par **Laurent Bertherat**, expert-comptable
et **Céline Dardier**, expert-comptable et commissaire aux comptes



L'épargne salariale,

un petit paradis fiscal et social si peu utilisé par les TPE !

Compte tenu de l'actualité récente, préparer sa retraite est devenue une priorité indispensable pour les chefs d'entreprise. Pour cela les établissements financiers proposent différents mécanismes d'épargne à titre personnel ou professionnel. La solution la plus souvent retenue reste le recours aux contrats «Madelin». Créés en 1994, ces contrats d'épargne sont à la disposition des entrepreneurs relevant du régime social des non salariés (commerçants, artisans, professions libérales), la souscription est individuelle et facultative. Le principe est très simple, moyennant un versement régulier de l'entreprise, le bénéficiaire percevra lors de sa retraite une rente fixe jusqu'au jour de son décès.

Les contrats Madelin présentent plusieurs avantages :

- Ils sont tout d'abord déductibles du résultat fiscal de l'entreprise versante (sous respect des plafonds instaurés par la loi Fillon).
- Rattachés au régime de l'assurance-vie, ils s'analysent par conséquent comme une stipulation pour autrui (article 1121 du Code civil). De fait les fonds versés sont insaisissables par les créanciers du souscripteur.
- En principe non rachetables les contrats Madelin bénéficient d'une exonération d'ISF pendant la phase d'épargne.

Les principaux inconvénients sont constitués par :

- L'engagement irrévocable de versement du souscripteur jusqu'à l'âge de sa retraite.
- La réintégration des primes versées dans le calcul des cotisations obligatoires du chef d'entreprise.
- La sortie sous forme de rente viagère imposable à l'impôt sur le revenu et aux contributions sociales.

D'autres outils sont pourtant à la disposition des chefs d'entreprise. Le PEE (Plan d'Épargne Entreprise), le PERCO (Plan d'É-

pargne Retraite Collectif) et l'intéressement relèvent tous de l'épargne salariale. Malheureusement on constate en pratique que ces mécanismes restent sous-utilisés dans les TPE.

Ces dispositifs ne sont pourtant pas nouveaux puisque le principe de l'épargne salariale a été instauré par le Général De Gaulle en 1959. Toutefois une étude récente publiée par l'Insee nous indique que 73,8 % des salariés des entreprises de plus de cinq cents salariés bénéficient des régimes de l'épargne salariale contre seulement 7,9 % dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Pourtant toute entreprise, quelle que soit sa forme ou son statut juridique, est autorisée à mettre en place un mécanisme d'épargne salariale à la seule condition de disposer d'au moins un salarié. Ces dispositifs profitent également aux collaborateurs de l'entreprise. Ils deviennent ainsi un instrument de motivation et de fidélisation sans équivalent.

Le chef d'entreprise et ou son conjoint (collaborateur ou salarié) peuvent également bénéficier de l'épargne salariale. Ce constat exposé, tous les entrepreneurs travaillant avec leur conjoint devraient recourir aux systèmes de l'épargne salariale compte tenu de la manne financière qu'ils représentent et de la souplesse de leur mode de fonctionnement.

Prenons l'exemple d'un professionnel indépendant qui emploie son conjoint au sein de son entreprise. L'épargne volontaire du couple peut représenter 25 % de la rémunération brute annuelle et être

optimisée par un abondement de l'entreprise pouvant aller jusqu'à 300 % de sa valeur pour un montant maximal dans le PEE, de 8 % du plafond de la sécurité sociale (soit 2770 euros pour 2010) et de 16 % de ce même plafond pour le PERCO (soit 5539 euros pour 2010). Le couple va pouvoir ainsi dégager chaque année un peu plus de 16600 euros quasi sans charges sociales et sans impôt sur le revenu le tout déductible des résultats de l'entreprise. De quoi préparer efficacement sa retraite par les temps qui courent...

Moins de 8 % des salariés des entreprises de moins de cinquante employés bénéficient d'un régime d'épargne salariale

Les sommes épargnées seront bloquées cinq ans dans le cadre d'un PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO. Mais la loi prévoit de nombreux cas de déblocage anticipé comme l'acquisition de la résidence principale, le décès du bénéficiaire ou de son conjoint, le départ du salarié et le mariage ou le divorce pour le PEE.

La mise en place d'un PEE et d'un PERCO relève chaque année de la volonté unilatérale du chef d'entreprise.

Les plans peuvent être suspendus à tout moment par le dirigeant. Les principaux attraits de l'épargne salariale restent une quasi-exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu sur l'abondement dans la phase d'épargne et l'exonération d'impôt sur les plus-values dans la phase de gestion. D'autres points doivent également retenir l'attention. PEE et PERCO accueillent au choix de l'épargnant : les versements volontaires, l'abondement de l'entreprise ainsi que les primes d'intéressement et de participation.

De fait, la comparaison entre le PEA (Plan d'Épargne en Actions) et le PEE est très largement favorable à ce dernier.

Pas de plafond, une durée plus courte pour les mêmes avantages avec de surcroît neuf cas de sorties anticipées possibles. Le PERCO quant à lui est désormais la seule solution autorisant une sortie en capital au moment de la retraite.

De son côté l'intéressement constitue un formidable outil susceptible de mobiliser les collaborateurs dans une stratégie gagnant/gagnant grâce à l'abondement que les dispositifs PEE/PERCO permettent. L'accord d'intéressement est le produit « anti-crise » par excellence qui ne coûte à l'entreprise qu'une fraction des résultats supplémentaires qu'il aura permis de dégager.

La meilleure martingale est constituée par la juxtaposition : PEE, PERCO, Intéressement, et Abondement. Elle traite d'un côté le besoin de consommation immédiat, la nécessité d'une épargne à moyen terme, l'obligation d'une épargne retraite et induit par ailleurs une mobilisation et une fidélisation de principe avec l'abondement (initiative de l'employeur, révisable chaque année) puis, la motivation via l'intéressement qui, épargné, déclenche l'abondement. De plus l'intéressement est

flexible par rapport au salaire puisque limité dans le temps. C'est une forme de modernisation du management

à travers des critères retenus (résultat/ productivité/qualité...). Le choix des critères de calcul pour mesurer les résultats ou les performances engage fortement l'avenir de l'entreprise. L'expert-comptable vous permettra d'évaluer sereinement avec plusieurs simulations la charge financière pour votre société, de mettre au point le suivi des critères et d'établir le calcul annuel de la prime.

Signalons que la Loi sur le Revenu du Travail du 3 décembre 2008 favorise le recours à l'intéressement en instituant un crédit d'impôt de 20 % du montant de la prime dérogée pour toutes les entreprises qui mettent en place ou modifient leur accord jusqu'au 31 décembre 2014. Cette disposition est une forte incitation même s'il est institué en parallèle une nouvelle contribution dite « Forfait Social » de 4 % sur les sommes versées.



L'exonération de charges patronales et salariales offre aux salariés un fort levier de rentabilité sur leur salaire net et aux dirigeants un outil performant de gestion de la masse salariale. Pour le chef d'entreprise (profession libérale, commerçant, artisan) bénéficiaire du couple (PEE/PERCO) utilisé au plafond des abondements, la déductibilité de l'intéressement du résultat et le bénéfice du crédit d'impôt de 20 % peuvent transformer ce « petit paradis fiscal et social », en une véritable opportunité!

On l'aura bien compris, la mise en place de ces outils nécessite de parler stratégie d'entreprise laquelle, elle-même, génère une politique de rémunération adéquate. En cela l'expert-comptable apportera une vision globale au chef d'entreprise qui lui permettra de bâtir sereinement une stratégie en vue d'optimiser sa rémunération, préparer sa retraite et in fine motiver et intéresser ses collaborateurs. ■

Échéancier

• Entreprises assujetties à la TVA réalisant des opérations intra-communautaires :

dépôt de la déclaration d'échanges de biens et de la déclaration européenne des services entre États membres de l'Union européenne pour les opérations intervenues en juin 2010.

• Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2010 :

paiement du solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale.

• Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales sur les salaires :

déclaration et paiement des charges sociales de juin 2010.

• Entreprises de 9 salariés au plus :

déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 2^e trimestre 2010.

• Employeurs occupant au moins 50 salariés :

déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2010 payés dans les 10 premiers jours de juillet 2010.

• Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :

versement de la taxe sur les salaires payés en juin 2010 lorsque le total des sommes dues au titre de la taxe sur les salaires, acquittée en 2009 excédait 4000 euros, ou de la taxe due sur les salaires versés pendant le 2^e trimestre 2010 lorsque le total des sommes dues au titre de 2009 était compris entre 1 000 et 4000 euros.

12 juillet 2010

• Artisans, commerçants et industriels :

paiement par prélèvement mensuel des cotisations d'assurance maladie-maternité, assurance vieillesse, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (sur demande).

• **Professionnels libéraux :** paiement par prélèvement mensuel des cotisations d'assurance maladie-maternité, d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS (sur demande).

20 juillet 2010

15 juillet 2010

• Employeurs occupant au moins 50 salariés :

paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2010 payés entre le 11 et le 20 juillet 2010.

25 juillet 2010

15 juillet 2010

• **Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 avril 2010 :** dépôt de la déclaration des résultats et des documents annexes.

31 juillet 2010