

Selection Presse

ÉPARGNE SALARIALE : LE BON PLAN

La vie financière _ du 2 au 8 mai 2008

Exempts de charges sociales et d'impôt, les versements au PEE et au PERCO connaissent un succès croissant. Un salarié sur deux en profite déjà. Les réponses à vos questions pour tirer le meilleur parti de ces suppléments de rémunérations.

Encourager les employeurs à associer leurs salariés à la bonne marche de l'entreprise : l'idée, lancée par le général de Gaulle, a fait son chemin. L'épargne salariale représente désormais un bas de laine contenant 87,6 milliards d'euros d'actifs gérés et concerne 11 millions de Français. En période de débat sur le pouvoir d'achat, le sujet est revenu sur le devant de la scène : le déblocage anticipé d'une partie de ces économies est autorisé jusqu'au 30 juin 2008 (*lire encadré page ci-contre*) et de nouvelles mesures sont attendues en juin. Deux dispositifs, qui reposent sur des incitations fiscales, sont à la disposition des entreprises pour améliorer la rémunération de leurs salariés, la participation et l'intéressement, qui peuvent être versés dans des plans d'épargne d'entreprise spécifiques. Dans le cadre de ces plans, l'employeur peut compléter certains versements des salariés en abondant, voire en leur permettant de devenir actionnaires à des conditions avantageuses.

→ Participation et intéressement Une rétribution non imposée

La participation est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui affichent un résultat net positif (elle est calculée



11 millions

de Français
détiennent de l'épargne salariale

87,6 Mds€

C'est l'encours
des OPCVM d'épargne
salariale au 31 décembre 2007
(+ 6,3 % en un an).

56 000

entreprises
ont proposé à leurs salariés
de souscrire un Perco en 2007
(350 000 salariés adhérents),
d'après l'AFG.

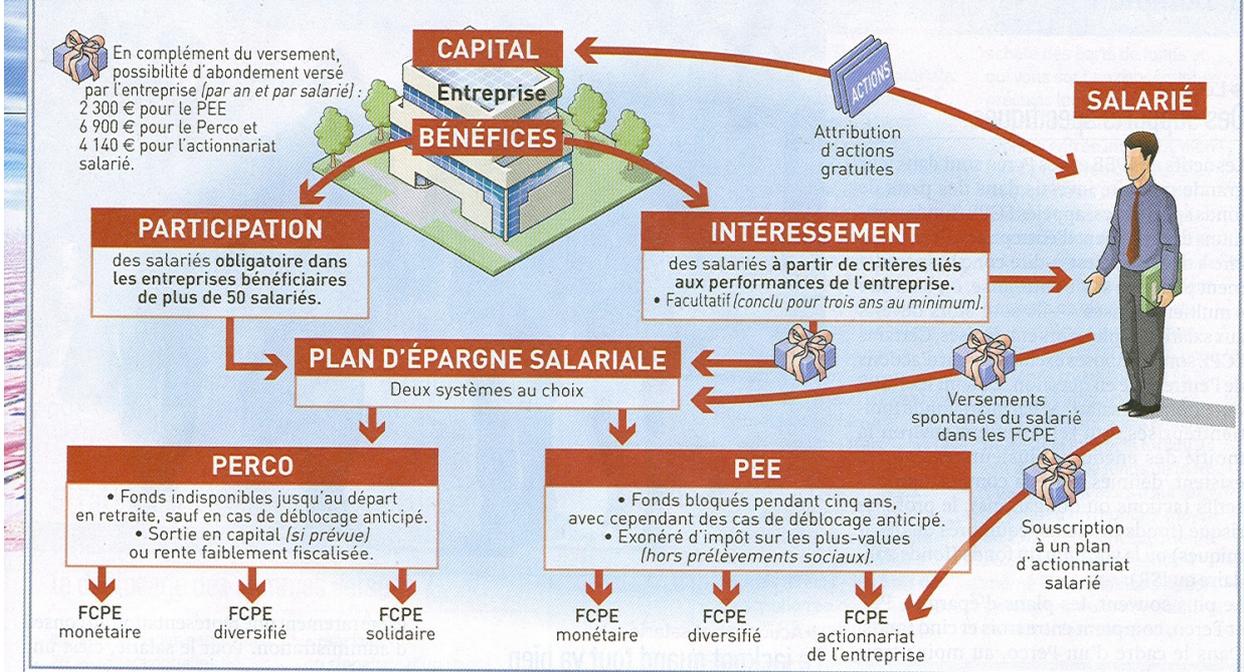
en fonction des bénéfices réalisés). Elle doit concerner tous les effectifs de l'entreprise et son montant est en principe proportionnel au salaire. Le second levier à la disposition des sociétés pour doper la rémunération de leurs salariés, l'intéressement, reste en revanche facultatif. A l'inverse de la participation, il peut ne concerner qu'une seule catégorie d'employés dans l'entreprise (par

Contrairement à la participation, l'intéressement peut ne concerner qu'une seule catégorie d'employés.



DIRECT

Se constituer un pactole au sein de son entreprise



exemple ceux qui participent à un projet donné). Autre particularité : le montant de l'intéressement est variable et peut être lié à des objectifs de résultat. L'intérêt de ces modes de rémunération ? Les sommes versées sont exonérées de charges sociales pour l'employeur et exemptées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire si elles sont bloquées pendant une période d'au moins cinq ans.

→ PEE et Perco Les plans d'épargne d'entreprise

L'essentiel de l'épargne salariale est placé sur des plans d'épargne spécifiques : le PEE et le Perco. Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est l'enveloppe la plus répandue : les sommes investies y sont bloquées pendant cinq ans (pour chaque versement). Toute entreprise ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans doit entamer des négociations pour ouvrir un Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif).

Cette seconde enveloppe permet de concilier épargne salariale et préparation de la retraite : les sommes versées sur un Perco demeurent en effet indisponibles jusqu'à la cessation d'activité. Ces deux types de plans sont alimentés par les versements volontaires du salarié (dans la limite de 25 % de

sa rémunération annuelle brute), qui comprennent éventuellement son intéressement. La participation peut aussi y élire domicile. Enfin, le PEE peut désormais accueillir également les actions gratuites, dans la limite de 2 496 euros en 2008.

→ L'abondement Tripler la mise grâce à l'employeur

L'intérêt principal des plans d'épargne salariale, PEE et Perco, réside dans le mécanisme de l'abondement : le fisc encourage l'entreprise à compléter l'effort d'épargne de ses salariés. Ce coup de pouce supplémentaire

de la part de l'employeur n'est pas négligeable, puisqu'il peut atteindre chaque année le triple (au maximum) des versements personnels effectués par le salarié. Bien sûr, l'abondement est aussi plafonné en valeur absolue : en 2008, il ne peut dépasser 2 662 euros pour un PEE et 5 324 euros pour un Perco.

Si les versements du salarié sont investis en actions de l'entreprise, l'abondement peut atteindre 4 792 euros en 2008 pour un PEE. En 2007, selon Natixis Interépargne, les entreprises se sont montrées généreuses : l'abondement moyen s'est élevé à 1 181 euros pour les PEE et à 2 543 euros pour les Perco.

Déblocage anticipé

Jusqu'au 30 juin 2008, les salariés peuvent exceptionnellement débloquenter jusqu'à 10 000 euros d'épargne salariale. Attention, seules les sommes versées sur un PEE avant le 31 décembre 2007 et issues de la participation sont concernées par cette mesure. « Si vous avez besoin des fonds, foncez ; si ce n'est pas le cas, conservez précieusement cette

enveloppe d'épargne à long terme », conseille Thierry Augier, directeur général de Fortis Epargne Retraite. Sachez qu'il n'est pas interdit (sauf si un avenant spécifie le contraire dans votre accord d'entreprise) de profiter de cette occasion pour débloquenter votre épargne salariale puis de la réinvestir dans la même enveloppe, afin qu'elle soit « abondée » une seconde fois... ■

Selection Presse

Épargne salariale : le bon plan

→ Les FCPE

Des supports spécifiques

Les actifs des PEE et des Perco sont dans leur grande majorité investis dans des parts de fonds spécifiques, appelés FCPE (fonds communs de placement d'entreprise). Ils peuvent être « dédiés », c'est-à-dire conçus spécialement pour une seule entreprise, ou bien être « multientreprises » – ils sont alors ouverts aux salariés de plusieurs entreprises. Certains FCPE sont composés exclusivement d'actions de l'entreprise en question. Ce sont les FCPE « actionnariat salarié ». Parmi les fonds multientreprises, qui représentent environ la moitié des encours, plusieurs catégories existent, définies selon la composition des actifs (actions ou obligations), le profil de risque (fonds prudents, équilibrés ou dynamiques) ou la vocation du fonds (fonds solidaire ou ISR).

Le plus souvent, les plans d'épargne, PEE et Perco, comptent entre trois et cinq fonds. Dans le cadre d'un Perco, au moins trois supports différents devront vous être proposés, dont un fonds solidaire. Pas d'obligation de ce genre pour le PEE, hormis celle de mettre à votre disposition au moins un fonds qui ne soit pas un fonds d'actionnariat salarié.



→ Actionnariat salarié

Le jackpot quand tout va bien

Parmi les solutions de placement de l'épargne salariale figurent aussi les actions de l'entreprise. Pour celle-ci, le personnel représente un actionnariat stable (la durée de détention minimale est de cinq ans) qui

exige rarement une représentation au conseil d'administration. Pour le salarié, c'est une occasion très avantageuse de profiter de l'essor de son entreprise (et, si celle-ci est cotée, de la Bourse), qui plus est sans imposition des plus-values, à l'exception des prélèvements sociaux de 11 %. Les actions attribuées aux salariés peuvent provenir d'une privatisation (10 % du placement réservé), d'une attribution d'actions gratuites ou de stock-options exercées, mais, le plus souvent, le salarié souscrit à ce qu'on appelle un « plan d'actionnariat salarié ».

Pour cela, il faut que son ancienneté dans l'entreprise soit au moins égale à trois mois. Si la souscription d'actions se fait à l'occasion d'une augmentation de capital, l'autorisation de l'assemblée générale des autres actionnaires est requise, puisqu'ils renoncent *de facto* à leur droit de souscription. L'actionnaire salarié bénéficie de conditions privilégiées : avec l'accord de l'assemblée générale, il peut en effet obtenir une décote pouvant aller jusqu'à 20 % du prix de l'action (prix de marché moyen calculé sur vingt jours ouvrés). Souvent, pour inciter le personnel à souscrire, l'employeur ajoute aux versements du salarié (via l'affectation des sommes liées à l'intéressement, à la participation ou aux versements volontaires) un abondement très incitatif (supérieur de 80 % à l'abondement classique du plan d'épargne d'entreprise) ■

Nouveau coup de pouce à l'épargne salariale et à la consommation

Le nouveau texte de loi en faveur de l'épargne salariale devrait passer devant le Parlement en juin.

Au programme, des incitations pour les PME et des possibilités de déblocage de la participation. Pour l'heure, l'idée de soumettre les versements sur les PEE et Perco aux cotisations retraite ne fait plus partie du projet.

Actuellement, seules 11 % des PME proposent de l'épargne salariale. Avec les nouvelles dispositions, les entreprises de moins de 50 salariés, qui n'ont aucune obligation de distribuer la participation ou l'intéressement, devraient y être fortement incitées. Il est prévu en leur faveur un crédit d'impôt qui pourrait

représenter environ 20 % des sommes distribuées au titre de l'épargne salariale, mais uniquement pour le supplément versé d'une année à l'autre. Fait nouveau aussi, dans les PME de moins de 250 personnes (et non plus de 100), les dirigeants devraient pouvoir bénéficier à titre individuel de ces mécanismes d'épargne en entreprise. Mais il s'agit aussi de relancer le pouvoir d'achat, et le gouvernement envisage donc d'autoriser régulièrement le déblocage par anticipation de la participation des salariés au moment du versement, et seulement en cas de demande expresse de ces derniers. Ces sommes seraient alors soumises à l'impôt sur le revenu au même titre que l'intéressement perçu cash ■

Dossier réalisé par
Marie-Jeanne Pasquette et Caroline Racapé