



**LE ZOOM
DE LA SEMAINE**

Depuis le 1^{er} août 2012, l'épargne salariale coûte beaucoup plus cher aux entreprises. Il n'empêche, les enveloppes aujourd'hui proposées (PEE, Perco, Madelin) sont toujours intéressantes fiscalement parlant. Cette épargne est un excellent complément de retraite, constitué de façon assez indolore, pour peu que les entreprises la proposent à leurs salariés ou qu'artisans, commerçants ou professionnels libéraux y souscrivent.

Ne pas pénaliser l'épargne salariale, une question de bon sens

PASCALE BESSES-BOUMARD

Menacée, l'épargne salariale ? Cette épargne indolore, constituée durant sa vie professionnelle et souvent améliorée par l'entreprise via un mécanisme d'abondement vient de subir un coup de bambou avec l'explosion du forfait social, passé de 8 % à 20 % le 1^{er} août dernier.

En clair, là où les sociétés ayant mis en place un système d'épargne salariale pour loger la participation et l'intéressement de leurs employés payaient une taxe de 8 % sur les primes versées, il leur en coûte aujourd'hui 20 %.

Cette évolution n'a pas manqué de provoquer la colère de nombre d'organisations professionnelles, mais aussi syndicales, qui ont vu dans cette décision une menace pour cette épargne de long terme, et ce au moment même où tous les responsables politiques et économiques s'échinent à trouver des solutions pérennes pour replacer l'épargne dans la durée.

« RAMENER LE FORFAIT SOCIAL DE 20 % À 8 % »

De même, l'actionnariat salarié logé dans l'une de ces enveloppes est-il un formidable vecteur de cohésion sociale au sein de l'entreprise et un réel « booster » de motivation. Le remettre en question reviendrait tout simplement à affaiblir ce rapport gagnant-gagnant établi au fil des ans entre les dirigeants et les salariés.

« À pénaliser ainsi l'épargne longue, alors qu'il est urgent de la développer, on fragilise le financement des entreprises et l'on accroît le risque de perte de contrôle de nos centres de décision en remettant les clés aux investisseurs étrangers, estime Arnaud de Bresson, délégué général de Paris Europlace. L'une de nos recommandations prioritaires est d'ailleurs de développer l'épargne salariale, en réduisant de 20 % à 8 % le forfait social qui lui est appliqué. »

Aujourd'hui, l'épargne salariale se constitue à partir de trois principaux outils : le PEE (plan d'épargne entreprise) et le Perco (plan d'épargne retraite collectif)

L'ÉPARGNE SALARIALE RÉSISTE À LA CRISE, MALGRÉ DES VERSEMENTS EN BAISSÉ

2006 **2010**

ENTREPRISES AYANT UN PEE

Ensemble	13,5%	17,3%
10 à 49 salariés	9,9%	12,5%
+ de 1 000 salariés	70,4%	71,6%

Montant moyen de l'abondement

Ensemble	551 €	593 €
10 à 49 salariés	849 €	946 €
+ de 1 000 salariés	504 €	506 €

Versements moyens par salarié

Ensemble	2464 €	2221 €
10 à 49 salariés	2140 €	2107 €
+ de 1 000 salariés	2531 €	2208 €

ENTREPRISES AYANT UN PERCO

Ensemble	1,2%	3,2%
10 à 49 salariés	1%	2,2%
+ de 1 000 salariés	9,1%	21,7%

Montant moyen de l'abondement

Ensemble	536 €	608 €
10 à 49 salariés	1852 €	1726 €
+ de 1 000 salariés	447 €	548 €

Versements moyens par salarié

Ensemble	1322 €	1503 €
10 à 49 salariés	3542 €	2411 €
+ de 1 000 salariés	1169 €	1506 €

Source : Données enquête Acvim Ppa 2017 à 2011

pour les salariés d'une entreprise, ou le contrat Madelin pour les travailleurs non salariés (artisans, commerçants, industriels, professions libérales, gérants majoritaires de SARL, de commandites par actions).

LE PEE PLUS SOUPLE, LE PERCO PLUS ABONDABLE

Les versements sur un PEE sont bloqués cinq ans glissants et peuvent être récupérés à terme en capital. Il existe néanmoins de nombreuses possibilités de déblocage anticipé (mariage, achat d'une résidence principale, création d'entreprise, etc.) rendant cette enveloppe relativement liquide.

Les entreprises proposant ce produit signent généralement un contrat de gestion avec des établissements financiers qui offrent aux détenteurs de ces PEE diffé-

rents profils de gestion (prudent, équilibré ou risqué) en fonction de leur appétence au risque.

La participation et l'intéressement logés dans cette enveloppe (comme dans celle du Perco) ne peuvent représenter plus de 25 % de la rémunération brute du salarié. Quant à l'abondement (facultatif) de l'entreprise, il est plafonné en 2013 à 2962 euros (suivant un savant calcul basé sur le plafond de la Sécurité sociale)

Le Perco, pour sa part, est beaucoup moins souple puisqu'il est bloqué jusqu'à la retraite de son souscripteur. Il est lui aussi constitué d'OPCVM plus ou moins prudents et la sortie est prévue soit en capital, soit en

rente. À noter que si le PEE peut comporter des fonds d'actionnariat salarié composés d'actions de la société où travaille le souscripteur lorsqu'elle est cotée, il n'en va pas de même pour le Perco, qui ne peut détenir ce type de titre mobilier. Le plafond de l'abondement de l'entreprise est ici de 5925 euros.

Le Perco présente en revanche, comme le PEE, un double avantage : celui de ne pas subir de charges salariales à l'entrée et de

ainsi idéal pour se constituer une épargne indolore susceptible d'être utilisée pour les grandes étapes de son existence (mariage, achat d'un logement). Elle peut être constituée dès le plus jeune âge. « En revanche, je conseille plutôt de souscrire un Perco à quinze ans de la retraite, cette enveloppe étant bloquée. On a plutôt affaire ici à un complément de retraite. »

« Le problème, toutefois, c'est que ces produits collectifs ne sont pas gérés de façon très souple et que les souscripteurs n'ont pas toujours un choix de fonds optimal », lance Hervé de La Tour d'Artaise, président de CGPC (Association française des conseils en gestion de patrimoine certifiés). D'où l'intérêt pour les entreprises de négocier la gestion de

Pour les PEE et les Perco, vu les sommes concernées, les établissements financiers consentent des frais de gestion particulièrement bas.

ces enveloppes avec des sociétés de gestion de moyenne taille offrant des services cousus main plutôt que des formules standards.

Quant au contrat Madelin, n'étant pas un produit collectif, il est géré au cas par cas pour chaque personne souscrivant une telle enveloppe. Il est plafonné à 68 509 euros, bloqué jusqu'à la retraite, et sa sortie se fait exclusivement en rente.

« Si l'on se place du point de vue d'un dirigeant, par exemple, l'épargne salariale constituée autour d'un contrat Madelin présente toujours de réels avantages par rapport à la taxation sur les revenus. Je constate d'ailleurs une importante demande en ce sens depuis le début de l'année », précise Nicolas Arnaud, membre du réseau **Infinitis**.

LE MADELIN, AVANTAGEUX POUR LES DIRIGEANTS

Si l'on en croit plusieurs experts interrogés, il semble que la réforme fiscale survenu l'été dernier n'ait pas encore eu de conséquence sur les stratégies d'épargne salariale mises en œuvre par les entreprises. « Ce qui est à redouter, c'est que cette augmentation ne pénalise finalement le salarié puisque les sociétés seront tentées à l'avenir de réduire d'au moins 20 % leurs versements », commente Philippe Regimbart de

chez Fiducée Gestion privée, conseil en stratégie patrimoniale.

Pour autant, il recommande toujours de s'intéresser à ces enveloppes, mais pas pour les mêmes raisons ni aux mêmes périodes de la vie. Le PEE est

5925

euros, c'est le plafond d'abondement de l'entreprise pour un Perco, contre 2962 euros pour un PEE.