

EPARGNE SALARIALE

Mai/juin 2002

COGEP

INTRODUCTION

Le plan d'épargne salariale est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un porte-feuille de valeurs mobilières.

L'intérêt du système est double :

- les versements qu'y effectuent les salariés sont, le cas échéant majorés sous la forme d'un abondement par l'entreprise selon des règles établies à l'avance ; l'abondement bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux.
- les sommes déposées, et leurs intérêts, bénéficient sous certaines conditions de blocage, d'exonérations fiscales et sociales.

Le plan d'épargne peut être créé :

↳ au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises

→ *il s'agit alors d'un P.E.E. : Plan d'Epargne d'Entreprise*
→ *ou d'un P.E.G. : Plan d'Epargne de Groupe*

↳ en commun entre entreprises ne constituant pas un groupe :

→ *il s'agit alors d'un P.E.I. : Plan d'Epargne Interentreprises*

↳ il est également possible d'instituer un P.P.E.S.V. : Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire d'Entreprise, de Groupe ou Interentreprises.

Le P.E.I. et le P.P.E.S.V. sont de création récente : Loi du 19/02/2001 qui comporte des dispositions permettant de faire évoluer les produits déjà existants :

- élargissement des P.E.E. aux mandataires sociaux et aux dirigeants non salariés d'entreprise
- modification ou harmonisation diverses dans les conditions de fonctionnement de tous les produits d'EPARGNE SALARIALE (P.E.E, P.E.I., P.P.E.S.V., PARTICIPATION, INTERESSEMENT)

Nous traiterons principalement du PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE - P.E.E. - puisque ce sont ces nouvelles modalités de fonctionnement qui sont susceptibles d'intéresser le plus les clients de la COGEP.

Nous présenterons ensuite le P.P.E.S.V. qui n'est qu'une évolution particulière du P.E.E.. Dans tous les cas, la constitution d'un plan d'épargne est facultatif et les salariés sont libres d'y participer ou pas.

Enfin, nous rappellerons, pour que l'information soit complète les particularités des deux plus anciens dispositifs d'épargne salariale : la participation et l'intéressement.

I - LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE : P.E.E.

1- Champ d'application et mise en place

11 - Champ d'application

La faculté de créer un P.E.E. est ouverte à toute entreprise (entreprise individuelle, sociétés, association). Il suffit qu'elle compte au moins un salarié au sens du droit du travail, c'est à dire titulaire d'un contrat de travail, que ce contrat soit en CDD ou un CDI, à temps complet ou à temps partiel.

Les bénéficiaires pouvant participer à ce plan d'épargne sont :

- les salariés de l'entreprise
- les dirigeants, sous certaines conditions, depuis la loi du 19 février 2001

pour les salariés

- le plan peut prévoir qu'ils aient une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise
- aucune catégorie de salarié ne peut être exclue puisqu'il s'agit d'un outil collectif
- les salariés ayant commencé à verser avant leur départ à la retraite, peuvent continuer à verser ensuite (sans pouvoir bénéficier de l'abondement), mais un retraité ne peut verser si le P.E.E. a été mis en place après son départ
- aucune discrimination ne peut être faite entre les salariés, notamment dans le choix de la formule de placement.

pour les dirigeants

Les dirigeants d'entreprise peuvent également participer au P.E.E. aux conditions suivantes :

- l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 100 salariés
- le dirigeant est soit :
 - chef entreprise (entrepreneurs individuels) , professions libérales
 - mandataires sociaux : président, directeur général, gérant ou membre du directoire dans les sociétés

Le fonctionnement du plan est le même pour les salariés et les dirigeants.

12 - Mise en place

➤ Le P.E.E. peut être mis en place :

- à l'initiation de l'entreprise
- en vertu d'un accord avec le personnel

→ *A l'initiative de l'entreprise*

La création du P.E.E. résulte alors d'une décision unilatérale de l'employeur.

- si l'entreprise a plus de 50 salariés, le C.E. doit être consulté sur le projet au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'administration (DDTEFP).
- si l'entreprise a entre 11 et 50 salariés, même procédé mais avec le délégué du personnel.
- si l'entreprise a moins de 11 salariés, l'information peut se faire par simple affichage.

→ *Mise en place par voie d'accord*

Accord conclu entre le chef d'entreprise et les organes représentatifs des salariés ou ratification de l'accord par les 2/3 des salariés (procédure accord de participation)

- Le règlement du P.E.E. doit déterminer les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.
- Le P.E.E. doit obligatoirement être déposé dans les 15 jours qui suivent sa signature à la DDTEFP puisque c'est une condition du droit aux exonérations fiscales et sociales de l'abondement.
- Si une entreprise a des représentants syndicaux, il lui est fait obligation de négocier chaque année sur l'épargne salariale en général. La question d'un P.E.E. doit automatiquement être débattue mais il n'y a pas obligation d'en mettre en place.

13 - Alimentation du P.E.E.

➤ Les versements volontaires des participants au P.E.E. sont par définition entièrement facultatifs. Toutefois, il existe un plafond légal et le P.E.E. peut prévoir un minimum.

- Le minimum est défini par le règlement du plan qui ne peut l'imposer à plus de 160 €uros.

- Le plafond de versement annuel est de $\frac{1}{4}$ de la rémunération annuelle du salarié. Les versements versés sur un P.E.E. provenant d'un accord d'intéressement doivent être pris en compte pour apprécier cette limite maximale. Par contre, les sommes attribuées au titre de la participation ne sont pas prises en compte.

➤ Affectation de la participation

L'accord de participation peut prévoir que la somme attribuée aux salariés au titre de la participation est affectée au P.E.E.. Mais, même si l'accord de participation ne prévoit rien, les salariés peuvent à titre individuel faire affecter leur participation au P.E.E. pourvu que celui-ci le prévoit.

➤ Affectation de l'intéressement

Sur décision individuelle, chaque salarié peut verser tout ou partie de son intéressement au P.E.E. Ce versement aura droit à l'abondement.

➤ Transfert d'autres plans : quand un salarié quitte son entreprise, il peut demander le transfert des sommes placées sur le P.E.E. vers les dispositifs existants chez son nouvel employeur.

14 - Aide de l'entreprise

Les P.E.E. doivent obligatoirement comporter une aide de l'entreprise (au minimum la prise en charge des frais administratifs du plan). Elle peut prendre la forme de versement s'ajoutant à ceux des salariés ou des dirigeants → il s'agit de l'abondement.

C'est le règlement de P.E.E. qui précise le fonctionnement et le calcul de l'abondement.

L'abondement doit avoir lieu concomitamment au versement volontaire ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement peut être calculé selon différentes formules mais doit rester général et ne peut être interprété comme une rémunération individuelle complémentaire.

En outre, la modulation de l'abondement ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du participant croissant avec la rémunération de ce dernier.

L'abondement annuel ne peut excéder 2 plafonds :

- le triple de la contribution de chaque participant
- 2300 €uros

Le plafond de 2300 €uros peut être majoré de 50% si les sommes versées dans le P.E.E. servent à l'acquisition d'actions émises par l'entreprise.

Dans tous les cas, l'abondement n'est pas une substitution au salaire, il ne peut donc remplacer aucun élément de salaire au sens de l'assiette des cotisations sociales (salaire, primes).

Toutefois, il semble admis que l'abondement peut se substituer à un élément exceptionnel de rémunération dès lors que le P.E.E. est mis en place plus de 12 mois après le versement de cet élément.

15 - Régime fiscal et social

151 - Régime social des versements de l'entreprise

L'abondement versé par l'entreprise aux salariés n'a pas qualité de salaire et n'est pas assujéti à charges sociales.

Il est toutefois assujéti à la CSG et à la CRDS sur 95% du montant de l'abondement. La CSG et la CRDS ne sont pas déductibles des revenus par le salarié, ne sont pas portées sur le bulletin de salaire et ne sont pas incluses dans les bases rémunérations minimales.

Pour ce qui concerne l'abondement versé aux dirigeants non salariés.

La loi du 19 février 2001 est muette pour ce qui concerne le traitement social de l'abondement versé aux dirigeants non salariés.

Dans une circulaire (n°45) du 30 janvier 2002, l'ACOSS précise qu'aucune disposition ne prévoit d'assujéttissement à la CSG et à la CRDS de cet abondement.

Une lecture stricte de cette circulaire laisse supposer un traitement plus favorable pour les dirigeants que pour les salariés.

Il n'est toutefois pas interdit de penser que cette précision ne vise qu'à éviter une double imposition à la CSG et à la CRDS, l'abondement devant être traité comme les « MADELIN ».

152 - Régime fiscal de l'entreprise

Les versements de l'entreprise : l'abondement est déductible du résultat de l'entreprise dans la double limite de 2300 €uros par personne participant et le triple du versement des participants.

153 - Régime fiscal de l'adhérent

- Les versements volontaires effectués par l'adhérent du P.E.E. ne sont pas déductibles de son revenu imposable.
- L'abondement versé par l'entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu par le bénéficiaire à la condition que cette somme soit maintenue 5 ans dans le P.E.E.
- Les revenus des titres détenus dans un P.E.E. sont exonérés d'IR s'ils sont réemployés dans ce plan et frappés de la même indisponibilité.
- Les produits et plus-values du P.E.E. sont passibles de la CSG (7.5%), du CRDS (0.5%) et du prélèvement social (2%) soit 10% au total.;

16 - Gestion du plan

➤ Les sommes versées sont indisponibles 5 ans sauf cas spécifiques autorisant le déblocage anticipé.

- acquisition ou agrandissement résidence principale
- cessation du contrat de travail ou du mandat social
- création ou reprise d'entreprise
- invalidité
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS
- décès du salarié (ou de son conjoint)
- mariage ou conclusion d'un PACS
- naissance ou adoption d'un 3ème enfant
- situation de surendettement

➤ Les sommes affectées au P.E.E. doivent être investies dans un délai de 15 jours. L'entreprise tient un registre des investissements réalisés et des délais d'indisponibilité restant à courir.

➤ Composition du portefeuille collectif

- Titre de l'entreprise → permet une majoration du plafond d'aide de l'entreprise de 50%
- F.C.P.E. diversifiés ou F.C.P.E dédiés (comportant plus de 1/3 de titres de la société)
- Titre de SICAV d'entreprise

Les placements proposés doivent avoir une liquidité et une sécurité minimale. Il ne peut donc pas être proposé que des titres de l'entreprise.

Il peut être prévu la possibilité d'opter pour différentes formules à différents versements voire le transfert d'un support vers un autre pendant la période d'indisponibilité.

En pratique, les produits d'investissements vont être proposés par les banques et établissements financiers.

Les offres de F.C.P.E. seront, par exemple, de type :

- F.C.P.E 100% Monétaire
- F.C.P.E 100% Obligations
- F.C.P.E. 100% Actions

en produits de base

↳ des produits profilés diversifiés

- F.C.P.E « prudent » 70% Obligations / 30% actions
- F.C.P.E. « équilibrés » 50% Obligations / 50% actions
- F.C.P.E. « dynamiques » 30% Obligations / 70% actions

↳ des fonds d'actionariat salariés

CONCLUSION P.E.E.

- Formule très simple pour entreprise de moins de 10 salariés
- Règlement à écrire sur mesure ou adopter un standard
- Comparer les produits bancaires en support d'investissement
- Effet de levier (fiscal et social) intéressant

II - AUTRES SUPPORTS D'ÉPARGNE SALARIALE

21 - Le Plan Epargne Interentreprises : P.E.I.

Le P.E.I. est un P.E.E. mis en place entre plusieurs sociétés n'appartenant pas à un même groupe.

Il est mis en place par accord collectif s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut être conclu au sein du C.E. de chaque entreprise et ratifié par les 2/3 des salariés.

Toutes les autres règles de fonctionnement sont identiques à celle du P.E.E.

22 - Le Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire : P.P.E.S.V.

Le P.P.E.S.V. a été créé par la loi du 19/02/2001, c'est un nouvel outil d'épargne longue (10 ans au minimum) aidée par l'entreprise et assortie d'exonérations fiscales et sociales. Il est destiné à la constitution d'une épargne de précaution, à la réalisation de projets tels que l'achat d'une résidence ou à la préparation d'un complément de retraite.

Les dispositions relatives au P.E.E. sont applicables au P.P.E.S.V. sous réserves des dispositions particulières suivantes :

221 - Mise en place et participants

- Le P.P.E.S.V. ne peut être mis en place que si les participants ont la possibilité d'opter pour un plan d'une durée plus courte (P.E.E ou P.E.I.)
- Le P.P.E.S.V. ne peut être mis en place dans l'entreprise que par voie d'accord conclu avec des délégués syndicaux. Il n'est pas possible de le mettre en place par décision unilatérale de l'employeur.

222 - Alimentation et gestion

- Le P.P.E.S.V. peut recevoir les sommes issues de l'intéressement, de la participation et tout versement volontaire des participants ainsi que l'abondement de l'entreprise.
- L'abondement annuel de l'entreprise ne peut excéder 3 fois la contribution du participant (comme pour le P.E.E.), plafonné à 4600 €uros par salarié (soit le double du P.E.E.).
Par contre, et contrairement au P.E.E., il n'y a pas de majoration de ce plafond en cas d'acquisition de titres de l'entreprise ou de son groupe.

- Si une personne participe à plusieurs P.P.E.S.V., le plafond s'apprécie par rapport à la somme des abondements de ces P.P.E.S.V, par contre, il est possible de cumuler le plafond de l'abondement du P.E.E. (2300 €uros) et celui de l'abondement du P.P.E.S.V. (4600 €uros).
- Les avoirs recueillis par le P.P.E.S.V. peuvent être investis dans les mêmes actifs que le P.E.E ainsi que :
 - dans des actions de la société moyennant un rabais, maximum de 30% en cas d'augmentation de capital de la société cotée
 - dans des fonds communs de placement solidaires
- L'indisponibilité des fonds versés est de 10 ans :
 - soit à terme fixe : 10 ans après le début du plan
 - soit à terme glissant : 10 ans après chaque versement

Déblocage anticipé : idem P.E.E. sauf les cas suivants :

- Mariage
- Naissance

223 - Régime social et fiscal

- Même régime social pour l'abondement versé au P.P.E.S.V. et au P.E.E. : CSG et CRDS jusqu'au plafond de 2300 €uros par an, 8.2% de cotisation URSSAF due par l'employeur sur la partie de l'abondement supérieure à 2300 €uros.
- Pour l'entreprise l'abondement est déductible de son bénéfice. Elle peut en outre constituer une provision déductible égale à 25% de l'abondement annuel versé. Ce taux est porté à 35% pour l'acquisition de fonds solidaires et à 50% de l'abondement versé pour l'acquisition des titres de la société.
- Pour les participants : idem P.E.E. sous réserve de l'indisponibilité portée de 5 ans à 10 ans pour avoir les mêmes avantages.

N.B. FONDS SOLIDAIRES

Les fonds solidaires sont des F.C.P.E comprenant entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires ou 5 à 10 % de sous F.C.P.E. détenant eux-mêmes au moins 80% de titres émis par des entreprise solidaires.

Une entreprise solidaire est une association, coopérative, mutuelle employant des gens à contrats aidés ou de réinsertion et dont aucun salaire ne peut dépasser 4 fois le SMIC.

23 - Intéressement

C'est un système facultatif sans obligation de taille d'entreprise qui permet sous certaines conditions d'intéresser les salariés aux performances de l'entreprise à des conditions sociales et fiscales intéressantes.

L'intéressement est mis en place par un accord collectif, ou par un accord d'entreprise négocié avec le C.E. qui le valide à 50% de ses membres ou sur proposition directe du chef d'entreprise par un accord ratifié par les 2/3 du personnel.

L'entreprise doit avoir satisfait à ses obligations en matières de représentation du personnel.

Ces accords sont d'une durée de 3 ans renouvelables.

Ils prévoient obligatoirement :

- la formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise
- le système d'information du personnel
- les modalités d'intéressement retenues
- les modalités de calcul de l'intéressement
- les dates de versement

L'accord doit être déposé à la DDTEFP.

La mise en œuvre de l'intéressement dans l'entreprise passe par 2 étapes : le calcul de la masse à répartir, puis la répartition de cette masse entre les bénéficiaires.

La formule de calcul est librement choisie par les parties.

La masse doit résulter d'un calcul intégré dans l'accord, aléatoire, sans clause de minimum ou forfaitaire.

Le montant global des primes distribuées ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés par l'entreprise.

Pour la répartition, la seule condition pour les salariés est une ancienneté minimale de 3 mois antérieurement à la clôture d'un exercice (6 mois avant la loi du 19/02/2001).

Différents critères de répartition peuvent être retenus :

- uniforme entre les salariés
- proportionnelle aux salaires
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise
- un mixage de ces critères

Le plafond individuel des primes versées est de 50% du plafond annuel de la sécurité sociale (~ 14000 €uros)

Le paiement de l'intéressement se fait au plus tard le dernier jour du 7ème mois après la date de clôture de l'exercice.

L'intéressement n'est pas assimilé à un salaire et ne peut se substituer à un élément de salaire.

Les primes d'intéressement sont déductibles des résultats de l'entreprise. Si une entreprise de moins de 100 salariés verse en plus un abondement, elle pourra constituer une provision pour investissement égale à 50% de l'abondement et à utiliser sous 2 ans en acquisitions d'immobilisations.

Les primes d'intéressement versées par les salariés sur un P.E.E. (ou P.P.E.S.V.) sont exonérées d'impôts et de cotisations sociales pourvu qu'elles soient bloquées 5 ans. Elles ne supportent que la CSG et la CRDS.

24 - La participation

La participation, voulue par le Général de Gaulle, obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés, donne aux salariés un droit sur une part du résultat de l'entreprise.

Les modalités de mise en place sont les mêmes que pour un accord d'intéressement.

La formule de calcul de droit commun est la suivante :

RSP : Réserve Spéciale de Participation :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5CP/100) \times S/VA$$

B = Bénéfice fiscal au taux normal

CP = Capitaux propres

S = Salaires de l'entreprise

VA = Valeur ajoutée

La formule peut être dérogatoire, donc plus avantageuse.

Exemple : 60% et non $\frac{1}{2} (B - 5CP/100 \times S/VA)$

avec un plafond égal à 50 % du bénéfice comptable.

Tous les salariés ayant un contrat de travail de plus de 3 mois avant la fin de l'exercice peut bénéficier de la participation qui est par notion collective et qui ne peut exclure personne, même les démissionnaires ou les licenciés.

La répartition de cette participation est la plus souvent proportionnelle aux salaires, plafonnée obligatoirement à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

L'accord peut introduire d'autres modalités sans qu'elles puissent être discriminatoires.

Un salarié ne peut se voir attribuer une participation supérieure aux $\frac{3}{4}$ du plafond de la sécurité sociale.

La participation doit être bloquée 5 ans, sauf événements exceptionnels (cf. P.E.E.) de déblocage anticipé.

Les fonds peuvent être gérés par l'entreprise ou externalisés et par exemple déposés sur un P.E.E.

Le salarié doit être informé chaque année du montant de sa participation annuelle, de l'évolution des dépôts antérieurs et des dates de disponibilité des fonds.

Traitement fiscal et social

- Pour les entreprises, le RSP est déductible du résultat imposable au titre de l'exercice en cours duquel les sommes sont réparties entre les salariés.

Les entreprises peuvent constituer une provision pour investissement égale à 50% de la « sur participation » lorsqu'elles ont opté pour un calcul dérogatoire ; il en est de même pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place une participation de droit commun sans y être formellement obligée.

Cette provision doit être utilisée à la fin de la 2ème année suivante en acquisitions d'immobilisations.

- Pour les salariés, la participation est exonérée d'impôt et de cotisations sociales sauf CSG et CRDS.

Les revenus des sommes placées et plus-values ne supportent également que CSG et CRDS et le prélèvement social de 2%.

CONCLUSION

Pour les petites entreprises, la réforme du 19 février 2001 du P.E.E. est une avancée intéressante puisqu'elle permet aux dirigeants de ces entreprises de s'octroyer des compléments de rémunération convertis en épargne longue à des coûts sociaux, fiscaux intéressants. La difficulté majeure est l'inconnue des montants que pourraient déposer les salariés sur ces P.E.E. et la prévision du coût global de l'abondement pour l'entreprise.

Pour les entreprises plus importantes, l'ensemble de tous les systèmes d'épargne salariale présentés ou rappelés doit permettre une réflexion pour déboucher éventuellement, en combinant divers systèmes sur un « affichage » de rémunérations important supérieur à la concurrence sans que le coût global de la masse salariale soit supérieure à celui de la concurrence.