

Dossier :

Rémunération et intéressement des salariés et mandataires sociaux



INTRODUCTION



Bénédicte QUERENET-HAHN,
GGV Grützmacher / Gravert / Viegener,
hahn@gg-v.net

L'ACE a constitué en 2009 un groupe de travail chargé de préparer une offre d'épargne salariale adaptée aux cabinets d'avocats.

Ont participé à ce groupe de travail des membres de l'ACE (Clarisse Berrebi, Guillaume Roland et Bénédicte Querenet-Hahn) et les sociétés Debory et Eres, choisies comme partenaires financiers, notamment pour leur capacité à déployer une solution indépendante permettant de combiner les talents de plusieurs prestataires financiers.

L'offre d'épargne salariale ERES SELECTION ACE a vu le jour à l'automne 2009 et a été présentée au congrès de Toulouse.

Le groupe de travail a également contribué au présent dossier consacré aux **Rémunération et Intéressement des salariés et mandataires sociaux**.

Dans l'ordre de publication, vous trouverez les articles de :

- Guillaume Roland et Marc Dujardin sur les « mandataires sociaux et l'épargne salariale »
- Clarisse Berrebi sur les « PEE, PEA et assurance vie »
- Bénédicte Querenet-Hahn sur les « rémunération et avantages »
- Jérôme Dedeyan sur l'offre « ERES SELECTION ACE »
- Christophe Ricour sur les « règles d'éligibilité à l'épargne salariale dans les cabinets d'avocats »
- Jérôme Dedeyan sur quelques idées et propositions pour « développer l'épargne retraite par capitalisation ».

Ces thèmes seront approfondis lors d'une formation organisée par l'ACE en partenariat avec Debory Eres le 23 mars 2010 de 14h00 à 18h00 à la maison du barreau.

MANDATAIRES SOCIAUX & ÉPARGNE SALARIALE « L'EXTENSION DU DOMAINE DE L'ÉPARGNE »



Guillaume ROLAND

et

Marc DUJARDIN

Très longtemps écarté des mécanismes d'épargne salariale puisque cette épargne n'avait vocation à « intéresser » que les salariés, un dirigeant d'entreprise ne percevait pas, par ce biais, les fruits de la croissance qu'il contribuait à générer, et s'en désintéressaient, car ils n'y avaient pas droit.

Le législateur a néanmoins pris en compte la réalité des PME où souvent le dirigeant perçoit une rémunération sensiblement équivalente à son salarié le mieux rémunéré tout en étant exclu de tous les systèmes d'épargne salariale. Sa rémunération nette était alors inférieure à l'un ou plusieurs de ses salariés.

Grâce à des évolutions intervenues dans le courant des années 2000, un dirigeant mandataire social sans contrat de travail ou



un travailleur non salarié peut, sous certaines conditions, « participer » aux systèmes d'épargne salariale.

On retrouve là le mouvement de rapprochement voulu par les pouvoirs publics entre les statuts de mandataire social et de salarié ou comme le préconisaient certains auteurs des années 60, la création d'un droit homogène des « travailleurs » qu'ils soient indépendants ou salariés.

DROIT À L'ÉPARGNE SALARIALE : UNE NON-UNIFORMITÉ DES RÉGIMES

Le droit au bénéfice de l'épargne salariale n'est pas uniforme et mérite quelques précisions.

Pour la mise en place de la participation, de l'intéressement et de plans d'épargne salariale dans les entreprises soumises à l'IS ou à l'IR, une condition d'effectif doit être remplie, à savoir : présence d'un salarié au moins, six mois au moins au cours de l'exercice social, fut-ce à temps partiel.

- S'agissant de la participation, législateur a ouvert au dirigeant d'entreprise ainsi qu'à son conjoint si celui-ci a le statut de conjoint collaborateur ou associé le bénéfice de la participation dans deux hypothèses :
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un régime de participation (article L 3324-6 du Code du travail),
 - Dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 1 et 250 salariés disposant d'un accord dérogatoire de participation : la part de la réserve spéciale de participation dépassant le montant de participation qui aurait résulté de l'application de la formule légale pouvant alors être réparti entre les salariés et les dirigeants de l'entreprise (article L 3324-2 du Code du travail).

Sont donc exclus du bénéfice de la participation les dirigeants et leur conjoint collaborateur ou associé des entreprises (ou Unités Économiques et Sociales) d'au moins 50 salariés assujettis à la participation et appliquant le régime légal.

Dans les deux hypothèses ouvertes citées plus haut, la répartition de la participation est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans les limites des plafonds de répartition individuelle (article L 3324-5 du Code du travail), seulement dans le cas où l'accord a choisi une répartition proportionnelle aux rémunérations. Rappelons que la répartition peut également dépendre du temps de présence ou être uniforme, ou être une combinaison de ces trois modes de répartition. Les sommes versées bénéficient du régime fiscal et social de faveur applicable à la participation.

- S'agissant de l'intéressement, le nouvel article L 3312-3 du Code du travail étend la possibilité du bénéfice de l'intéressement aux dirigeants et à leur conjoint collaborateur ou associé si l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés. L'accès à l'intéressement n'est pas automatique pour ces dirigeants, l'accord d'intéressement devant le prévoir expressément. Les règles de répartition de l'intéressement sont les mêmes que celle de la participation.
- S'agissant des plans d'épargne salariale tels que PEE, PEI ou PERCO, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier des plans et de leur abondement (article L 3332-2 du Code du travail).

LA QUESTION DES DIRIGEANTS BÉNÉFICIAIRES : UNE VOCATION UNIVERSELLE

Les bénéficiaires sont les chefs d'entreprise ou, dans l'hypothèse de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire alors même qu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail. Sont concernées toutes les formes d'entre-

prises : personne morale (SA, SARL, GIE...), entreprises individuelles ou professions libérales. Dans cette dernière hypothèse, les professionnels libéraux qui exercent leur fonction dans le cadre d'une SCP ou d'une SCM vont pouvoir accéder au PEE mis en place pour les salariés de la SCP ou la SCM.

S'agissant des Cabinets d'Avocats, leur éligibilité au mécanisme d'épargne salariale selon leur structure d'exercice et leur statut au sein de cette structure est abordée par Christophe Ricour dans ce numéro de la revue de l'ACE. N'hésitez pas à vous y référer.

LA NOTION D'EFFECTIF : UNE NOTION DE DÉCOMPTÉ NOUVELLE

La participation des dirigeants à l'épargne salariale suppose que ce seuil d'effectif prévu par la loi ait été atteint pendant six mois consécutifs ou non au cours de l'exercice ou, pour les entreprises saisonnières, pendant la moitié de la durée de l'activité saisonnière au moins. Il faut noter que cette condition d'effectif est également remplie lorsque le salarié est employé à temps partiel. En revanche, les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul, mais en bénéficient.

Elle doit être satisfaite lors de la mise en place des dispositifs mais également au titre de chaque année de fonctionnement de ces derniers.

Si l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, la condition n'est remplie que si celui-ci n'a pas également le statut de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Par ailleurs, l'exigence du caractère collectif de l'épargne salariale peut apparaître en contradiction avec l'hypothèse d'un seul salarié dans la mesure où l'on doit se baser sur les performances de l'entreprise et non sur les performances individuelles du salarié. Ainsi, on admet l'épargne salariale d'une entreprise à salarié unique dès lors que le calcul ne se base pas uniquement sur les performances individuelles de ce salarié.

DE LA PARTICIPATION À L'INTÉRESSEMENT : DU PRÊT À PORTER LIMITÉ AU SUR-MESURE À LA PORTÉE DE TOUS

La différence essentielle entre ces deux types d'épargne salariale pour un mandataire est son accessibilité.



L'intéressement est susceptible de bénéficier aux dirigeants, dès lors que l'entreprise compte au plus 250 salariés. En revanche, la participation n'est accessible aux mandataires sociaux que dans les entreprises de moins de 50 salariés qui la mettent en œuvre volontairement ou dans des conditions contraignantes pour les autres (cf. supra).

Or, la participation – et son calcul automatique en formule légale (que l'on a surnommé le « prêt à porter ») – devrait pourtant être l'outil le plus répandu.

Le législateur souhaitant visiblement privilégier l'acte positif de création d'une épargne pour les mandataires n'a visiblement pas privilégié les mises en œuvre automatiques.

L'intéressement restera donc le véhicule à privilégier, véhicule à constituer « sur mesure » et qui nécessite une réelle ingénierie, une ingénierie fondamentale dans laquelle les avocats ont toute leur place.

Rappelons que pour qu'un accord d'intéressement soit valide, et bénéficie des exonérations prévues par la réglementation, il est en particulier nécessaire que soient respectés les principes suivants :

- Caractère collectif, ce qui suppose notamment de n'écarter aucun bénéficiaire du champ de l'accord et de respecter les règles de répartition de la prime globale entre les bénéficiaires (salaire, temps de présence, uniforme ou combinaison de ces critères). A noter : il est possible de créer au sein de l'accord des Unités de Travail, avec chacune leurs objectifs de performance distincts
- Caractère aléatoire, ce qui suppose que l'intéressement se déclenche en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance ou de résultats mesurables et non connus à l'avance. Ce principe permet de faire appel à des cri-

tères de performance très larges et adaptés aux objectifs de l'entreprise, qui peuvent être de nature comptable ou analytique, de nature opérationnelle (productivité/qualité/sécurité au travail...) et se traduit par la nécessité de conclure l'accord (pour 3 ans, le cas échéant renouvelable sur notification à l'administration au terme, si c'est prévu initialement) avant la moitié de ma première période de calcul. Ainsi un intéressement annuel doit-il être signé avant la moitié de son premier exercice d'application, un intéressement trimestriel ou semestriel avant la moitié de son premier trimestre ou semestre d'application

- Non substitution de l'épargne salariale au salaire, pour éviter le remplacement de rémunérations soumises à contributions sociales et à l'impôt par des dispositifs exonérés, sauf à respecter une franchise d'une année pleine entre le dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et le début de la première période de calcul de l'intéressement, soit 2 années pleines sans primes

Quelques exemples de critères de déclenchement, suffiront à le comprendre repris dans des accords d'intéressement topiques :

- la performance économique (résultats économiques de Sagem Défense Sécurité et de ses filiales consolidées relevant de son périmètre de gestion) et la performance opérationnelle (atteinte des objectifs de réduction du besoin en fonds de roulement d'exploitation de Sagem Défense Sécurité) (Sagem Défense Sécurité).
- le degré de satisfaction des assurés, mais aussi la politique de maîtrise des dépenses (assurance maladie), les délais de traitement des demandes et le temps d'attente à l'accueil (Sécurité Sociale).
- la sécurité au travail (l'indicateur choisi est le nombre de jours perdus pour accident du travail) (Toyota)
- la qualité appréciée en fonction d'une table de calcul et la production fondée sur la différence entre le nombre de véhicules qu'il est prévu de fabriquer par semaine et le nombre de véhicules réellement fabriqués (Toyota).
- le prix de revient du kWh et la « *disponibilité moyenne annuelle sur appel des tranches de production exploitées par la Snet* » (SNET). Une attention toute particulière devra donc être

prêtée à la constitution d'un accord d'intéressement surtout si des mandataires sociaux y ont accès.

Puisqu'il ne faut pas que puissent être transgressés les caractères aléatoires et de non-substitution d'un accord d'intéressement, leur place de pilotes privilégiés crée un risque de requalification évident.

Mandataires et avocats doivent donc procéder ensemble à un audit complexe : critère pertinent à retenir, pérennité dudit critère, caractère aléatoire etc.

LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE (PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE-PEE ET PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF-PERCO) : UN VECTEUR D'OPTIMISATION POUR LES MANDATAIRES

Il ne sera que très brièvement exposé tout l'intérêt que représentent les plans d'épargne salariale, qui permettent entre autres avantages de défiscaliser l'intéressement et la Participation, de bénéficier d'un abondement exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu de respectivement 8 % et 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (2 769 € et 5 535 € bruts pour 2010), dans la limite de 300 % des versements (pas plus de 3 € d'abondement pour 1 € versé dans le plan), de bénéficier d'une exonération d'impôt sur les plus-values des placements, et sont relativement plus liquides que leurs durées de blocage respectives (5 ans sur chaque versement pour le PEE, avec une dizaine de cas de déblocage anticipé, jusqu'à la retraite pour le PERCO, avec cinq cas de déblocage anticipé dont l'acquisition de la résidence principale en première accession ou pour les acquisitions suivantes).

Nous souhaitons rappeler ici que dès lors que les mandataires sociaux sont éligibles aux Plans d'Épargne (entreprises de 250 salariés au plus), ils peuvent participer aux côtés de leurs salariés à des opérations d'augmentation de capital réservées dans le plan d'épargne d'entreprise qui peuvent faire l'objet d'une décote sur la valeur d'acquisition des actions et d'un abondement PEE maximal majoré de 80 %, soit à près de 4 984 € bruts (valeur 2010).

Cette ouverture peut faire peur à des dirigeants qui craindraient de procéder à une augmentation de capital à laquelle leurs salariés pour-

raient souscrire. Il faut en effet pour que ces opérations soient attractives pour le dirigeant qu'un certain nombre de conditions soient remplies :

- Il est philosophiquement et sur le plan managérial prêt à partager le capital avec ses collaborateurs et à en assumer les conséquences en termes de gouvernance, d'accès à l'information, d'organisation de la liquidité, de valorisation de l'entreprise à dire d'expert.
- L'enjeu de volume global de l'opération justifie les coûts de projet et d'expertise, les honoraires nécessaires à l'analyse et la traduction des impacts statutaires et de pacte d'actionnaire, la logistique de suivi d'un registre de titres en direct dans le plan d'épargne ou de création et de gestion avec agrément AMF d'un fonds Commun de placement d'Entreprise dédié investi en titres de l'Entreprise.
- L'enjeu financier personnel pour lui-même et ses collaborateurs, décote et abondement compris, est suffisant, notamment au regard du plafond annuel individuel de versement volontaire (y compris intéressement) de 25 % de la rémunération dans les plans d'épargne salariale.

Dans les faits, ces opérations sont réservées à des chefs d'entreprise partageurs ou aux salariés en création, et là encore, le conseil de l'avocat est indispensable pour analyser les enjeux, prévoir les impacts et sécuriser les opérations. Indépendamment de l'actionnariat salarié, les avantages fiscaux et sociaux des plans d'épargne en font des dispositifs attractifs pour les mandataires sociaux qui y ont accès, avec des produits de placement diversifiés, et ils constituent même le socle de l'optimisation avant même l'intéressement et la participation qu'ils servent à défiscaliser.

CONCLUSION : L'ÉPARGNE SALARIALE, UN PAS DE PLUS VERS LE RAPPROCHEMENT MANDATAIRE SOCIAL - SALARIÉ

L'anecdote veut que lorsque la Loi dite Fabius de 2001 a été pensée (loi 19 février 2001 n° 2001-152 JO 20.02.01 p 2774), l'idée était de relancer l'épargne salariale pour les PME avec deux effets attendus : une amélioration des revenus des dirigeants mais également et surtout une extension au plus grand nombre des systèmes d'épargne salariale : un dirigeant voulant améliorer son quotidien créerait un sys-

tème qui profiterait à ses salariés. En dessous des seuils contraignant à la mise en place d'une épargne salariale, un dispositif incitatif semblait être la meilleure solution.

Sans le vouloir (?), le législateur a remis pourtant au goût du jour le mouvement de rapprochement des régimes entre mandataires sociaux et salariés, ce mouvement de tango qui veut que deux pas en avant soient suivis d'un pas en arrière -les deux pas en avant étant l'assimilation au régime général, le droit à l'épargne salariale, le projet de permettre aux mandataires sociaux de bénéficier de l'assurance chômage (projet finalement jamais abouti) et le mouvement arrière étant la nouvelle présomption posée dans le code du travail de non salariat pour des prestataires de service (même si certains auteurs prétendent au contraire que cette présomption renforce paradoxalement le rapprochement des régimes)-.

Que reste-t-il aujourd'hui à accomplir en matière d'épargne salariale : l'extension à des entreprises de plus grande taille (+ de 250 salariés), l'ouverture complète de la participation. Pour le reste, le rapprochement est achevé, gommant un peu plus la frontière entre employeur-mandataire social et salarié.

COMMUNIQUÉ

La dépendance est un risque social majeur qui nécessite la mise en place de mécanismes solidaires. La CREPA - Caisse de retraite et institution de prévoyance du personnel des cabinets d'Avocats et des études d'Avoués près des Cours d'appel - déjà précurseur en matière de dépendance collective, a actualisé son offre. Après un premier accord novateur en 2001, les partenaires sociaux se sont entendus en novembre 2008 sur la mise en place d'un nouveau régime dépendance. Ce nouveau dispositif par capitalisation, géré par la CREPA, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

La CREPA propose un régime dépendance :

- À titre obligatoire pour les salariés de la branche : l'adhésion de l'ensemble des sociétés ou cabinets de la branche per-

met à tout salarié de bénéficier d'un pré-financement des dépenses futures liées à la perte d'autonomie. Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

- À titre facultatif pour les anciens salariés ayant cotisé 10 ans au régime obligatoire ou aux nouveaux retraités de la branche. Ces personnes peuvent poursuivre leur couverture dépendance à des conditions financières avantageuses.

Dans les deux cas, l'affiliation de chaque bénéficiaire s'opère sans aucune sélection médicale et leur permet de bénéficier immédiatement de la garantie.

Autre avantage : tout salarié de la branche ayant cotisé un minimum d'années à ce nouveau régime pourra bénéficier d'une rente réduite en cas de réalisation du risque dépendance alors même qu'il aurait cessé de cotiser au régime.

Les anciens salariés et les retraités de la branche ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier de ce régime facultatif ainsi que les avocats peuvent adhérer individuellement à la garantie dépendance proposée par CREPA CONSEIL. Cette offre est également accessible aux conjoints. Les équipes de la CREPA et de CREPA CONSEIL se tiennent à la disposition de tout employeur, salarié, retraité ou conjoint qui souhaiterait recevoir des informations complémentaires.



www.crepa.fr

Tél. : 01 53 45 10 00

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE, LE PLAN D'ÉPARGNE EN ACTIONS, L'ASSURANCE VIE : OPTIMISATION DES PLACEMENTS MOBILIERS



Clarisse BERREBI,
Présidente Nationale
de l'ACE-JA,
Barreau
de la Charente,
cberrebi@
es-strategia.com

Nous l'avions évoqué, dans notre récent dossier « Gestion de Patrimoine »¹, une stratégie patrimoniale ne peut être envisagée avec comme unique objectif l'obtention d'avantages fiscaux.

L'épargnant devra d'abord veiller à définir ses projets patrimoniaux en terme d'acquisition, de valorisation ou de transmission de son patrimoine, puis, dans un second temps, détecter les opportunités juridiques et fiscales qui lui permettront de bâtir et mettre en œuvre une stratégie optimisée.

La détention d'un patrimoine mobilier peut s'avérer opportune dans le cadre d'une stratégie patrimoniale plus globale. Pour des raisons diverses et notamment de liquidité, ce qui en cas de succession par exemple, permettra d'éviter des cessions urgentes du patrimoine immobilier pour le paiement des droits de succession. Ce patrimoine mobilier peut alors être logé au sein de divers « enveloppes fiscales » aux avan-

tages incontestables. De natures protéiformes et répondant à des conditions relativement foisonnantes, elles sont destinées à favoriser des types d'investissements variés et souvent complémentaires.

L'objectif de comparaison est toujours délicat à atteindre dès lors que le choix pourra prendre en considération des éléments de la situation personnelle de l'épargnant. Néanmoins, ces « enveloppes fiscales » répondent à des critères précis d'admission, de fonctionnement et de qualité d'investissement que nous allons tenter de distinguer.

1. QUELQUES DÉFINITIONS

1.1. ASSURANCE-VIE

L'assurance-vie est souvent qualifiée de « produit de placement préféré des français ». Ainsi, malgré la récente crise des marchés financiers, 12 millions de souscripteurs seraient restés fidèles à l'assurance-vie pour investir leur épargne et semblent pouvoir se réjouir de placements toujours rémunérateurs².

Littéralement, l'assurance-vie est un contrat d'assurance en cas de vie et/ou en cas de décès. Il s'agit d'une assurance de personne dont l'exécution dépend de la durée de vie. Les produits diffusés aujourd'hui s'apparentent davantage à des contrats d'épargne qu'à des opérations d'assurance.

L'assurance-vie est devenue un moyen de protection familiale et sociale et un instrument d'épargne qui, parce qu'il s'agit d'une épargne longue et stable, bénéficie d'une fiscalité incitative. Elle permet, en outre, dans différentes hypothèses et dans certaines conditions de déroger à quelques dispositions du Code civil et du droit commercial³. En matière de transmission patrimoniale, l'assurance-vie se positionne toujours comme un outil efficace.

L'assurance en cas de décès est souscrite au profit d'un tiers bénéficiaire et est fondé sur la notion de risque (prévoyance). L'assurance en cas de vie est un contrat par lequel l'assureur s'engage à verser une certaine somme à une date déterminée (retraite par exemple) si, à ce moment, l'assuré est encore vivant. L'assurance sur la vie est souvent couplée d'une « contre-assurance » décès. Il s'agit donc généralement de contrats mixtes.

Les épargnants verseront une (des) prime(s) sur des contrats soit « en euros », soit « en unités de compte » impliquant des traitements distincts.

1.2. PLAN D'ÉPARGNE EN ACTIONS (PEA)

Introduit par les articles 1 à 12 de la loi du 16 juillet 1992 relative à la fiscalité de l'épargne⁴, le PEA a pour objectif de favoriser l'épargne investie dans l'entreprise.

Le fonctionnement du PEA			
Retrait du PEA	Conséquences du retrait sur la situation du PEA	Taxation du gain net en cas de dépassement du seuil de cession ⁵	Revenus
Avant 2 ans	Clôture obligatoire	Taxation à 34,6 % (22,5 + 12,1) (prélèvements sociaux inclus)	Exonération Abattement 40 % Crédit d'Impôt
Entre 2 et 5 ans		Taxation à 30,1 % (18 + 12,1) (prélèvements sociaux inclus)	
Entre 5 et 8 ans		Taxation à 12,1 % (prélèvements sociaux)	
Après 8 ans	Clôture facultative ; plus de versement possible		

1. Dossier Gestion de Patrimoine dirigé par P. BERGER – revue trimestrielle n° 109 ACE septembre 2009.

2. Entre 3,8 % et 4,5 % en 2009 – source Le Figaro.

3. Jurisclasseur Civil Annexes Assurances fasc 15-10.

4. Loi 92-666 Droit Fiscal 1992, n° 31-32, comm. 1550. Instruction Administrative du 3 mars 1993 BOI 5 I-1-93.

5. Seuil fixé à 25 730 € pour 2009 ET 25 830 € pour 2010.



Souscrire un PEA nécessite en général l'ouverture d'un compte-titres et d'un compte en numéraire ouverts auprès d'un établissement bancaire ou de crédit. L'épargnant y procède à des versements pour y acquérir des titres éligibles et bénéficiera d'une fiscalité avantageuse sous réserve du respect de diverses et nombreuses conditions.

Les conditions de fonctionnement et de taxation sont particulièrement rigides et complexes. L'objectif, à l'origine, était de favoriser l'épargne investie dans le capital de sociétés françaises et inciter le plus grand nombre à entrer sur le marché boursier.

S'il est ouvert auprès d'une compagnie d'assurances, le plan donne lieu à la souscription d'un contrat de capitalisation. La compagnie assure le rendement du plan au travers des investissements qu'elle réalise (contrat en unités de compte) et investi dans une ou plusieurs catégories de titres éligibles dans le cadre du PEA.

1.3. PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (ou Interentreprises - PEI) est un plan d'épargne salariale mis en place par l'entreprise au profit de ses

salariés et dirigeants (pour ces derniers et leur conjoint collaborateur ou associé si l'Entreprise compte au moins un salarié et au plus 250) afin de leur permettre avec l'aide de l'entreprise, de constituer un portefeuille de valeurs mobilières⁶. Il s'agit d'un système d'épargne original, individuel et facultatif mais mis en place au niveau de l'entreprise. Il peut s'avérer indolore et particulièrement efficace.

Créé en 2001 puis soumis à de nombreuses réformes, le plan d'Épargne d'Entreprise est très souvent associé à la Participation et à l'Intéressement au sein des entreprises.

L'intéressement est un dispositif facultatif conclu par accord d'entreprise (ou interentreprises ou toute branche d'activité au niveau national) mis en place par l'entreprise au profit des salariés visant à instituer un système de prime dont le versement doit avoir un caractère aléatoire et directement lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

La Participation est un dispositif obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et facultatif pour les autres consistant à distribuer aux salariés une partie du bénéfice net selon une formule légale.

Le plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) s'avère donc l'enveloppe fiscale privilégiée et logique des versements des salariés et des chefs d'entreprises, de leur conjoint collaborateur ou associé de :

- la Participation,
- l'intéressement,
- les versements volontaires du salarié et,
- l'abondement (versements complémentaires de l'entreprise)

Il s'agit d'un système collectif qui permet à tout salarié de se constituer une épargne en

profitant d'avantages fiscaux et sociaux. Il consiste en un compte-titres ouvert auprès d'un établissement bancaire dit « teneur de compte » qui inscrira en compte des fonds gérés par des sociétés de gestion choisies selon les critères d'investissement retenus, souvent au sein de son groupe, et dans certaines solutions plus ouvertes, en multi-gestion.

Notons que la loi « Fillon » de réforme des retraites de 2003 a créé un autre Plan d'Épargne Salariale, le PERCO ou Plan d'Épargne Retraite Collectif, complémentaire du PEE.

Disposant de caractéristiques de fonctionnement et d'avantages fiscaux similaires, il est orienté plus spécifiquement retraite ou acquisition de la résidence principale et permet un abondement (versements complémentaires de l'entreprise) du double de celui du PEE venant s'ajouter à ce dernier.

* *
*

De ces définitions, nous pouvons d'ores et déjà constater que ces « enveloppes fiscales » distinctes sont de nature totalement complémentaire et ne viennent pas se concurrencer dans le paysage de l'investissement mobilier français.

Il s'agit précisément de répondre à des objectifs d'investissement très spécifiques à intégrer dans le cadre d'une stratégie plus globale. En outre, nous allons pouvoir constater que les avantages fiscaux et/ou sociaux, y attachés, leur confèrent une attractivité non négligeable.

2. ANALYSE COMPARATIVE

(voir pages suivantes)

6. Code du Travail L443-1.

DOSSIER : RÉMUNÉRATION ET INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS ET MANDATAIRES SOCIAUX

	Assurance Vie	PEA	PEE
Admissibilité	L'assuré est une personne physique. Souscripteur et bénéficiaire, personne physique ou morale.	Personne Physique. Domicile fiscal France.	Tout salarié quelle que soit la taille de l'entreprise, le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé d'une entreprise individuelle ou d'une société soumise ou non à l'IS, si cette dernière compte un salarié au moins, 250 salariés au plus.
Utilisation	Date d'ouverture : 1 ^{er} versement. Versements uniques ou périodiques. Il existe des contrats en euros et des contrats multi supports. Aucun plafond.	Date d'ouverture : 1 ^{er} versement. Versements en espèces avec un plafond de 132 000 € pour une personne célibataire et 264 000 € pour un couple marié.	Mise en place unilatérale par l'employeur (moins de 50 salariés ou carence) ou négociée avec le personnel ou ses représentants. Un salarié minimum pour signer l'accord et procéder à des versements. Ancienneté à définir dans la limite maximale de 3 mois sur l'exercice et celui qui a précédé. Versements en espèces libres ou programmés + participation + intéressement + abondement. Plafond de versement : 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel N-1 au titre des versements volontaires et de l'intéressement hors participation et transferts.
Composition	Valeurs mobilières.	Essentiellement ⁷ : – Actions et certificats d'investissements de sociétés françaises par actions inscrites ou non à la côte officielle. – Parts de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (participation directe ou indirecte inférieure à 25% du capital et exclusion des sociétés à prépondérance immobilière) – Droits ou bons de souscription ou d'attribution attachés aux actions de sociétés cotées ou non cotées.	Valeurs mobilières.
Contraintes	Aucune contrainte particulière.	Ce n'est pas un outil de transmission patrimoniale mais un outil de placement (ni joint, ni indivis, ni au nom de ses enfants en charge, ni transmissible par voie de donation). Moins values réalisées dans le PEA non imputables sur les plus values réalisées hors PEA.	Faire partie d'une entreprise permettant d'en bénéficier.
Risques et objectifs	Faible à élevé. Outil d'épargne et de transmission.	Normal à élevé (investissement boursier). Outil de diversification des placements.	Normal à élevé selon le choix de l'épargnant. Outil d'accumulation d'épargne performant et indolore.

7. L221-31 du Code Monétaire et Financier.

8. Plafond annuel de la Sécurité Sociale : 34 620 € pour 2010.

9. Licenciement, mise en retraite anticipée, survenance d'une invalidité, de 2^e ou 3^e catégorie ou cessation d'activité non salariée suite à un jugement de liquidation judiciaire.

10. Mariage ou PACS, Naissance ou arrivée du 3^e enfant ou suivants, Divorce ou dissolution d'un PACS (si enfant à charge), Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, son conjoint ou PACS ou un de leurs, Cessation du contrat de travail (démission, licenciement), départ en retraite, Agrandissement de la résidence principale, Acquisition de la résidence principale, situation de surendettement, Invalidité, décès.

11. Instruction 4 février 1997 (5 i-2-97) et 8 décembre 2004 (BOI 5 I-2-04) annulées par le Conseil d'Etat.

	Assurance Vie	PEA	PEE
Avantages	<p>Attrait fiscal après 8 ans. Hors succession. Hors réserve héréditaire.</p>	<p>Attrait fiscal après 5 ans. Cessions dans le PEA non prises en compte pour l'appréciation du seuil déclenchant l'imposition des plus-values réalisées hors PEA. Peut s'avérer avantageux pour les participations minoritaires dans les PME (cumul d'avantages fiscaux).</p>	<p>Attrait fiscal après 5 ans sur chaque versement ou en cas de déblocage « anticipé » lié à un nombre important d'événements particuliers. Initiative individuelle et libre mais négociation collective. En principe, les versements sont donc placés de façon plus avantageuse.</p> <p>** Prime d'intéressement, le cas échéant, versée par l'entreprise selon la performance.</p> <p>** Prime de participation, le cas échéant, versée par l'entreprise selon les résultats.</p> <p>** Abondement de l'entreprise en complément des versements volontaires des épargnants (maximum 300 %) déductibles des bénéfices imposables et échappant aux cotisations sociales (sauf CSG/CRDS et forfait social) dans la limite de 8 % du PASS⁸ par bénéficiaire et par an.</p>
Impôt sur le revenu	<p>Contrats depuis le 26/09/1997 : Moins de 4 ans 35 % 4 à 8 ans 15 % Plus de 8 ans : Abattement de 4 600 € pour une personne seul et 9 200 € pour un couple marié – 19,6 % (7,5 + 12,1 %) Ils existent des circonstances de rachat qui exonèrent la taxation⁹. Contrats antérieurs : exonération totale ou partielle.</p>	<p>Dividendes, plus-values et autres produits non imposables à l'impôt sur le revenu (pour les sociétés non cotées plafonnement de l'exonération des dividendes à hauteur de 10 % du montant du placement). Remboursement du crédit d'impôt.</p>	<p>Exonération d'impôt sur le revenu (sauf contributions sociales 12,1 %).</p>
Droits de donation et de succession	<p>Exonération des droits de succession au profit du conjoint survivant. Abattement de 152 500 € par bénéficiaire et taxation de 20 % au-delà. Prime versée au-delà de 70 ans : taxation au-delà des versements > 30 500 €</p>	<p>Règles de droit commun.</p>	<p>Règles de droit commun.</p>
Retraits	<p>Aucune restriction.</p>	<p>Le retrait entraîne la clôture avant 8 ans et l'interdiction de procéder à de nouveaux versements au delà.</p>	<p>Blocage 5 ans sauf cas de déblocage anticipé¹⁰ (rachat partiel ou total).</p>
Clôture	<p>Tout retrait avant l'expiration de la 8^e année. Remboursement des sommes sous forme de versement d'une rente exonérée d'impôt sur le revenu après 8 ans. Transfert du domicile à l'étranger n'entraîne pas la clôture du plan¹¹.</p>	<p>Peut être conservée sans limitation de durée.</p>	<p>Peut être conservé sans limitation de durée.</p>

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES



**Bénédicte
QUERENET-HAHN,**
GGV Grützmacher /
Gravert / Viegener,
hahn@gg-v.net

A l'instar des partenaires sociaux de la métallurgie allemande, les entreprises françaises, confrontées à la crise, sont préoccupées de limiter autant que possible les augmentations de salaires et de charges fixes, de façon à maintenir leur compétitivité et leurs résultats.

Dans le même temps, le souci des entreprises est d'éviter de s'engager dans des systèmes de rémunération rigides et de privilégier les politiques de rémunération flexibles, adaptables à la stratégie de l'entreprise et à ses résultats et motivantes pour les salariés.

À plus long terme, les entreprises sont confrontées à une raréfaction des talents, qui les contraint à envisager leur attractivité en termes de package de rémunération.

Pour les PME notamment, la bonne stratégie de rémunération ne se construit pas qu'en fonction des objectifs de l'entreprise, mais également en fonction des offres de rémunération concurrentes.

Au-delà des classiques prises en charge de cotisations à un régime de prévoyance ou de retraite supplémentaire et de la mise en place de l'épargne salariale, il existe une multitude de possibilités d'améliorer la rémunération des salariés, par l'octroi d'avantages dont certains sont exonérés de charges sociales et qui, cumulés, peuvent constituer un package intéressant et motivant pour les salariés.

Cet article n'a pas vocation à présenter de façon exhaustive tous les avantages susceptibles d'être accordés, mais d'en présenter quelques exemples.

A. AVANTAGES EN NATURE

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services correspondant à des besoins personnels,

gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'employeur permet au salarié de faire des économies sur des coûts qu'il aurait dû normalement supporter.

L'employeur peut fournir, au titre des avantages en nature, un logement, un véhicule ou de la nourriture. L'avantage peut parfois prendre d'autres formes telles que : réduction de prix sur les biens et services produits par l'entreprise, fourniture de vêtements, coût d'un voyage d'agrément offert, etc.

Par exception, les avantages nourriture, logement, voiture et outils issus des nouvelles technologies (NTIC) peuvent être évalués sur des bases forfaitaires, si leur utilisation à titre privée est liée à une utilisation à titre professionnelle.

1. VOITURE

L'évaluation forfaitaire est différente selon que le salarié paie ou non ses frais de carburant. Il convient également de rechercher si le véhicule est acheté ou en location.

Lorsqu'il s'agit d'un véhicule acheté, l'évaluation de l'avantage en nature résultant de sa mise à disposition à fin d'utilisation à titre privée est effectuée sur la base de 9 % du coût d'achat du véhicule ou, lorsque le véhicule a plus de 5 ans, sur la base de 6 % du coût d'achat.

Lorsque l'employeur paie le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant les pourcentages précités auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant, le tout correspondant à un forfait global de 12 % du coût d'achat du véhicule (9 % lorsque le véhicule a plus de 5 ans).

Lorsque le véhicule est loué ou avec une option d'achat, l'évaluation de l'avantage en nature est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule.

Lorsque l'employeur paie directement le carburant du véhicule, l'avantage est évalué suivant le pourcentage précité auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant à partir des frais réellement engagés ou suivant un forfait global de 40 % du

coût global annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule et le carburant utilisé à titre privé et professionnel.

Toutefois, l'évaluation de cet avantage ne peut pas avoir pour effet de porter le montant de l'avantage en nature à un niveau supérieur à celui qui aurait été calculé si l'employeur avait acheté le véhicule (le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente du véhicule au jour du début du contrat).

2. OUTILS ISSUS DES NOUVELLES TECHNOLOGIES (NTIC)

Les outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication regroupent la téléphonie mobile, les micro-ordinateurs portables ou non, les progiciels, les modems d'accès à un télécopieur, à l'ordinateur de l'entreprise, à internet, etc.

Lorsque le salarié fait une utilisation mixte c'est-à-dire à la fois professionnelle mais aussi privée de l'outil fourni gratuitement par l'entreprise, dans le cadre de l'activité professionnelle, il y a présence d'un avantage en nature qui doit être évalué pour le calcul des cotisations sociales. L'employeur a le choix entre deux modes d'évaluation : l'évaluation forfaitaire ou l'évaluation en fonction des dépenses réelles.

Lorsque l'employeur opte pour l'évaluation de l'avantage en nature sur une base forfaitaire, il convient de distinguer :

- si l'employeur achète ces outils pour les mettre à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature que représente l'usage privé de ces outils est calculé annuellement sur la base forfaitaire de 10 % de son coût d'achat public, toutes taxes comprises ;
- si l'employeur paie un abonnement pour la location de ces outils et les met à la disposition permanente du salarié, l'avantage en nature dégagé par l'usage privé de ces outils se détermine sur la base de 10 % du coût annuel de l'abonnement, toutes taxes comprises.



Si la formule commerciale ne distingue pas l'achat et l'abonnement, le taux de 10 % s'applique au coût total prévu par le contrat.

En cas de mise à disposition en cours d'année, l'évaluation est calculée prorata temporis. Dans le cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui est pris en compte.

Par ailleurs, l'avantage résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis et pouvant permettre l'accès à des services de communications électroniques et de communication au public en ligne, est exonéré de cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l'année de 2 000 €.

3. FRAIS DE REPAS

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet, cette condition étant réputée remplie si le montant des allocations ne dépasse pas certains plafonds.

Les dépenses engagées afin de s'alimenter à l'heure habituelle du déjeuner par des salariés qui ne se trouvent pas en déplacement ou sur un chantier pour leur travail hors des locaux de l'entreprise ne sont pas des frais professionnels. Par conséquent, si l'employeur entend bénéficier d'une exonération de cotisations dans cette situation, il a seulement la faculté de recourir à la délivrance de titres-restaurant (cf. n° 4 ci-dessous).

Lorsque le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas sur son lieu effectif de travail, en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail,

telles que travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé ou travail de nuit, l'indemnité destinée à compenser ses dépenses supplémentaires de restauration est réputée utilisée conformément à son objet pour la fraction qui n'excède pas 5,70 € pour 2010.

Si le repas ou la restauration a lieu hors des locaux de l'entreprise, les conditions de travail interdisant au salarié de regagner sa résidence ou son lieu de travail et le salarié n'étant pas obligé de prendre ce repas au restaurant, la limite d'exonération est fixée à 8,20 € par repas pour 2010. L'hypothèse visée est celle des salariés occupés sur des chantiers, entrepôts, ateliers extérieurs ou en déplacement sur un autre site de l'entreprise et ne pouvant rentrer chez eux ou prendre leur repas dans des conditions habituelles du fait de contraintes horaires.

Enfin, pour les salariés en déplacement (représentants, démarcheurs, dépanneurs), qui sont contraints de prendre leurs repas au restaurant, la limite d'exonération est de 16,80 € par repas pour 2010.

4. TITRES RESTAURANTS

L'employeur peut participer aux frais de repas de salariés sous forme de titres-restaurant.

La participation de l'employeur (et éventuellement celle du comité d'entreprise) à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de charges sociales, salariales et patronales, à la double condition qu'elle soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre et qu'elle ne dépasse pas 5,21 €.

5. RÉDUCTION DE PRIX SUR LES BIENS ET SERVICES PRODUITS PAR L'ENTREPRISE

Selon l'administration, toute fourniture gratuite de marchandises de l'entreprise est à considérer comme un avantage en nature dès lors que ces marchandises :

- sont remises avec une certaine régularité ;
- ou, représentent une importance non négligeable par rapport aux rémunérations en espèces ;
- ou, que ces avantages excèdent notablement les besoins personnels du salarié.

En règle générale, l'évaluation de l'avantage doit être effectuée par référence au prix de vente pratiqué par l'employeur pour le même

produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise.

L'administration admet, par mesure de tolérance, que la fourniture à des conditions privilégiées de produits ou services réalisés par l'entreprise ne constitue pas des avantages en nature dès lors qu'elle n'excède pas 30 % du prix de vente normal, toutes taxes comprises. L'évaluation doit être effectuée par référence au prix de vente, toutes taxes comprises, pratiqué par l'employeur, pour le même produit ou le même service, à un consommateur non salarié de l'entreprise. Le prix public TTC à prendre en compte diffère selon la qualité des clients de l'entreprise :

- lorsqu'une entreprise vend uniquement à des détaillants, la référence est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année pour la vente du même produit à ses clients détaillants ;
- lorsque le produit est habituellement commercialisé dans une boutique, la référence est le prix TTC le plus bas pratiqué dans l'année par l'employeur pour la vente du même produit à la clientèle de la boutique.

6. CADEAUX D'UNE VALEUR MODIQUE

Les cadeaux en nature de valeur modique offerts par l'employeur (ou le comité d'entreprise) aux salariés, à l'occasion d'événements particuliers (mariage, naissance, etc.) sont exclus du revenu imposable. Pour les cadeaux attribués en 2010, le plafond d'exonération s'établit à 144 € par événement. Ce seuil vaut également pour la présomption de non-assujettissement aux cotisations et contributions sociales des bons d'achat et cadeaux en nature servis par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

B. CHÈQUES VACANCES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés qui sont dépourvues de comité d'entreprise, la contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances est, sous certaines conditions et limites, exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Désormais, tous les salariés et chefs d'entreprise de moins de 50 salariés peuvent, quels que soient leurs revenus, prétendre aux chèques-vacances.



L'exonération de charges sociales ne peut être accordée que si la participation de l'employeur respecte trois conditions :

- la fraction de la valeur des chèques vacances prise en charge par l'employeur doit être modulée selon le niveau de rémunération des salariés : elle doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles.
- le montant et les modalités d'attribution de la contribution de l'employeur (et notamment la modulation) doivent faire l'objet :
 - soit d'un accord collectif de branche (au niveau national, régional ou local) prévoyant des modalités de mise en œuvre dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - soit d'un accord regroupant au plan local ou départemental, professionnel ou interprofessionnel, des entreprises occupant moins de 50 salariés ;
 - soit d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ;
 - soit, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés.
- la contribution de l'employeur ne doit pas se substituer à un élément faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise ou prévue pour l'avenir par des stipulations contractuelles (individuelles ou collectives).

Selon l'Acoss, la condition de non-substitution s'apprécie dans le temps : un délai de 12 mois au minimum doit s'écouler entre l'attribution des chèques-vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération, en tout ou partie supprimé.

Pour être exonérée de cotisations, la participation de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances ne doit pas dépasser :

- 80 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire est inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale ;
- 50 % de la valeur libératoire des chèques-vacances si la rémunération du bénéficiaire est supérieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale.

La rémunération prise en compte est la rémunération moyenne des trois derniers mois précédant l'attribution desdits chèques.

Pour tenir compte de la situation familiale de l'intéressé, ces pourcentages sont majorés, dans la limite de 15 %, de :

- 5 % par enfant à charge ;
- 10 % par enfant handicapé.

Par ailleurs, pour bénéficier de l'exonération, la contribution annuelle globale de l'employeur est plafonnée : elle ne peut dépasser la moitié du produit du nombre total des salariés par le smic mensuel, charges sociales comprises. Pour l'appréciation du respect de ce seuil, l'effectif et le montant du smic pris en compte sont ceux fixés au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque toutes ces conditions sont remplies, l'avantage résultant de la participation de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances est exonéré de charges sociales, tout en demeurant soumis à la CSG et à la CRDS.

Si ces conditions sont remplies, le montant de la part patronale est exonéré de cotisations sociales (hors CSG et CRDS et versement de transport) dans la limite de 30 % du smic mensuel par salarié et par an (base 151, 67 heures), soit 401,32 € en 2010.

C. VERSEMENT DE TRANSPORT

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des abonnements de transport de ses salariés. Cette prise en charge est exonérée de charges sociales. Si l'employeur décide de prendre en charge plus de 50 % de l'abonnement de transport de ses salariés, cette prise en charge facultative est également exonérée de charges sociales.

D. PRIME CARBURANT

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prise en charge peut être exonérée de charges sociales à hauteur de 200 € par an et par salarié, sous réserve de remplir les conditions ci-après.

Les salariés visés sont ceux :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains ;
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, soit parce qu'ils ont des horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Bien évidemment, les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'employeur avec prise en charge des frais de carburant ainsi que les salariés logés qui ne supportent pas de frais de transport sont exclus du dispositif.

CONCLUSION

La présentation des avantages ci-dessus montre les quelques facettes que peuvent revêtir un package de rémunération.

Les limites d'exonération mentionnées ci-dessus s'appliquent aux rémunérations et avantages accordés aux salariés en 2010. Elles sont revalorisées chaque année.

Le droit des sociétés EXPERT en ligne directe



**ESSAI GRATUIT
pendant 15 jours**

▶▶▶ Plus d'informations au 01 56 54 42 04
et sur www.editions-joly.com

JOLY
éditions

lextenso éditions

L'OFFRE D'ÉPARGNE SALARIALE ERES SÉLECTION ACE : UNE OFFRE D'ÉPARGNE SALARIALE POUR LES CABINETS D'AVOCATS PAR LES CABINETS D'AVOCATS



Jérôme DEDEYAN,
Président de DEBORY

L'offre d'Épargne Salariale ACE, lancée lors du Congrès de Toulouse fin 2009, a d'ores et déjà commencé son déploiement dans des cabinets membres de l'Association.

POURQUOI UNE OFFRE D'ÉPARGNE SALARIALE DÉDIÉE ACE ?

Les avantages de l'épargne salariale sont accessibles à la plupart des avocats employant habituellement un salarié au moins, dans le cadre des principales structures d'exercice de la profession.

Bien utilisée, l'épargne salariale permet de donner plus en dépensant moins, de motiver et fidéliser ses salariés, de les associer à la performance du cabinet, d'optimiser sa propre rémunération.

Soucieuse de développer ses services auprès de ses adhérents, l'ACE, à l'initiative de son Président Pierre Lafont, a souhaité développer une offre adaptée aux cabinets d'avocats pour contribuer à la modernisation de leurs structures de rémunération.

DEBORY et sa filiale ERES ont eu le plaisir d'être retenus par le bureau de votre Association pour travailler sur cette offre avec la commission sociale, au sein d'un Groupe de Travail composé de Bénédicte Querenet-Hahn, de Clarisse Berrebi, de Guillaume Roland et de Stéphanie Colin que je remercie pour leur implication et leur disponibilité.

Il est vrai que le travail réalisé en communes dernières années (ateliers aux Congrès, collaboration à la revue) a permis à DEBORY de mieux connaître, comprendre et apprécier

les besoins de l'Association et de ses cabinets membres.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'OFFRE D'ÉPARGNE SALARIALE ERES SÉLECTION ACE ?

Une offre simple

Disponible sous la forme de Plans d'Épargne Salariale interentreprises (Plan d'Épargne d'Entreprise et Plan d'Épargne Retraite Collectif), l'offre d'épargne salariale ACE bénéficie de notre savoir-faire et des réflexions du Groupe de Travail pour en simplifier au maximum les modalités de mise en place : un document unique permet de la mettre en place au sein de votre cabinet !

Pour les cas les plus pointus, une déclinaison est possible en plans d'épargne sur mesure.

Une offre adaptable à chaque cabinet

Le large choix de paramètres de règles d'abondement vous permet de maîtriser au mieux votre budget d'épargne salariale et de cibler parfaitement vos objectifs de rémunération.

Les plans d'épargne ACE sont par ailleurs compatibles avec tous vos accords d'Intéressement (et le cas échéant de Participation) existants ou à créer, qui peuvent les alimenter dans les conditions fiscales et sociales avantageuses de l'épargne salariale.

Rappel : la loi sur les Revenus du Travail de décembre 2008 crée un Crédit d'Impôt sur les Sociétés ou sur les BIC/BNC de 20 %, pour tous les accords d'Intéressement conclus jusqu'en 2014 inclus : une bonne raison de se pencher sur le sujet !

Une offre indépendante

Intervenants indépendants depuis de nombreuses années sur le marché de l'épargne salariale, nous avons constaté que la séparation obligatoire des métiers entre :

- les banques, teneurs des comptes individuels des bénéficiaires des plans d'épargne qui assurent le service aux entreprises et aux épargnants (relevés de compte, transactions, internet, téléphone...) d'une part,
- les sociétés de gestion de portefeuille, gestionnaires financiers des fonds communs de placement proposés dans les plans d'épargne d'autre part,

ne s'était pas traduite par une amélioration de la performance, les acteurs traditionnels du marché continuant à évoluer en « environnement fermé », ne proposant que leurs services de tenue des comptes et leurs produits de placement. Profitant de notre connaissance des acteurs et de nos capacités de sélection de gestionnaires d'actifs, nous avons avec notre filiale agréée par l'Autorité des Marchés Financiers ERES, procédé pour l'offre d'épargne salariale ACE à la sélection :

- d'un teneur de comptes centralisé, CREELIA, la filiale spécialisée du Groupe Crédit Agricole, l'une des meilleures plateformes logistiques du marché ;
- d'une dizaine de gestionnaires financiers parmi les meilleurs du marché, chacun dans son domaine de spécialité, dont Carmignac Gestion, UFG-La Française des Placements, Tocqueville Finance, Financière de l'Echiquier, DNCA Finance...

Ce vaste choix de quelques-unes des meilleures gestions privées du marché est une garantie de performance et de liberté. Les gestionnaires d'actifs proposés dans l'offre ACE pourront évoluer dans le temps à mesure de nos travaux de sélection.

Une offre compétitive

Au-delà du forfait de tenue des comptes, qui représente quelques dizaines ou centaines d'euros par an en fonction de la taille de votre cabinet et du nombre de bénéficiaires, vous bénéficiez dans l'offre ACE de droits d'entrée réduits sur les fonds communs de placement, d'arbitrages (passage d'un fonds à un autre) illimités et gratuits sur internet.

Une offre performante

Pour apprécier la performance des gestionnaires financiers sélectionnés, vous pouvez accéder librement à la gamme des placements proposés sur le site www.eres-gestion.com.

Vous disposez de tous les canaux d'accès à votre épargne salariale ACE : courrier, espace personnel internet sécurisé et transactionnel, serveur vocal, service client téléphonique (numéro non surtaxé).

Vous pouvez bien sûr gérer librement votre épargne salariale ACE en procédant vous-même à vos choix de placement et en les faisant évoluer en fonction de vos décisions.

Cependant, si vous le souhaitez, des outils de gestion de portefeuille vous permettent de déléguer la gestion de votre épargne tout en bénéficiant de la performance des gestionnaires financiers sélectionnés.

QUE SE PASSE-T-IL SI VOTRE CABINET DISPOSE DÉJÀ D'UNE ÉPARGNE SALARIALE ?

L'épargne salariale se transfère. Il vous est donc parfaitement possible de migrer simplement les comptes existants vers l'offre ACE pour bénéficier de ses avantages.

Cette migration n'a pas d'impact fiscal ni d'impact sur la disponibilité des avoirs d'épargne salariale déjà accumulés.

Nous vous indiquerons dans ce cas la démarche simple à réaliser.

COMMENT FAIRE SI VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER SUR LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS DE VOTRE CABINET À L'OCCASION DE CETTE MISE EN PLACE DE L'ÉPARGNE SALARIALE ACE ?

Nos correspondants situés partout en France disposent d'outils et de compétences leur permettant de vous accompagner.

Notre base d'expérience de plus de 5 000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, en épargne salariale, retraite et actionnariat salarié, la réflexion menée avec le Groupe de travail de l'ACE sur les critères de mesure de performance d'un cabinet, et notre parfaite maîtrise des aspects logistiques et financiers, devraient nous permettre de contribuer au mieux à votre réflexion.

Nous vous apportons une compétence RH et métier, mais il est évident que la rédaction des accords d'entreprise (Intéressement, Participation éventuelle) découlant de vos choix reste de votre responsabilité.

Nous avons par ailleurs proposé de collaborer avec des avocats membres de l'ACE à des actions de formation à l'épargne salariale qui vous sont destinées et qui vous permettront, au-delà de l'équipement de votre propre cabinet, de développer votre capacité à exercer efficacement votre rôle de conseil auprès de vos clients entreprises.

COMMENT BÉNÉFICIER DE L'OFFRE D'ÉPARGNE SALARIALE ERES SÉLECTION ACE ?

Pour bénéficier de cette offre et des services d'accompagnement sur-mesure associés, il vous suffit de contacter DEBORY-ERES en appelant au : **01.49.70.99.00**

ou en adressant un mail à :

contact@debory.com

en précisant votre statut de membre de l'ACE. Mon équipe et moi-même assurons l'ACE et ses membres de notre engagement à vos côtés pour contribuer au déploiement de l'épargne salariale au sein de vos cabinets et plus généralement de la profession.

« L'offre d'Épargne Salariale ACE, un progrès pour nos cabinets, un acte militant »

L'Épargne Salariale est aujourd'hui incontournable dans les politiques de rémunération.

Nous sommes nombreux à manipuler ces mécanismes chez nos clients entreprises, nous devons nous y intéresser pour nous-mêmes dans l'intérêt du développement de nos cabinets.

C'est la raison pour laquelle j'ai demandé à la Commission Sociale de l'Association d'élaborer, en partenariat avec des professionnels qualifiés du marché, une offre d'Épargne Salariale dédiée aux cabinets membres de l'Association.

Cette offre sur-mesure utilisable pour vous équiper en dispositifs d'épargne salariale ou pour y transférer vos dispositifs existants, bénéficie de nombreux avantages, dont un tarif préférentiel. Elle vous permet de renforcer votre contribution à la vie de l'ACE.

Soyez nombreux à l'utiliser pour moderniser vos rémunérations !



Pierre LAFONT

Fac-similé de la première page du document de mise en place de l'offre ERES SÉLECTION ACE.

Fac-similé du reporting d'un des Fonds Communs de Placement de l'offre.

COMMUNIQUÉ

L'épargne salariale et les régimes de retraite supplémentaire

L'épargne salariale et les régimes de retraite supplémentaire en 5 points clés

Les avantages de l'épargne salariale ne sont plus à démontrer aujourd'hui. Cet ensemble de possibilités (PEE, PERCO, intéressement, participation, ...) fidélise les salariés en leur permettant de compléter leur rémunération et de préparer leur retraite.

1. À qui s'adressent l'épargne salariale ? À tous !

Toute entreprise d'au moins 1 salarié peut mettre en place un dispositif d'épargne salariale. A ce jour, plus de 80 % des salariés des entreprises de plus de 50 salariés sont couverts par un accord. A l'inverse seuls 14 % des salariés des PME de 1 à 49 salariés qui le sont.

2. Quels sont les atouts de ces rémunérations périphériques ?

Elles permettent à l'entreprise de :

- recruter, motiver et fidéliser des collaborateurs avec des rémunérations périphériques avantageuses ;
- optimiser son budget en tirant profit des avantages fiscaux et sociaux.

Elles permettent aux salariés de se constituer une épargne à l'aide de l'entreprise pour donner vie à ses projets ou compléter les revenus de la retraite.

3. Quels sont les dispositifs existants ?

a) PEE (Plan d'Épargne Entreprise)

C'est un régime d'épargne collective à adhésion facultative par l'entreprise.

Quels avantages pour l'entreprise ?

L'abondement est facultatif et non soumis aux cotisations sociales.

Les dirigeants et conjoints collaborateurs peuvent en bénéficier si l'entreprise emploie moins de 250 salariés (loi en faveur des revenus du travail du 03/12/08).

Quels avantages pour le salarié ?

Il se constitue une épargne à très court terme disponible au bout de 5 ans et plus values exonérées

de l'impôt sur le revenu. Des cas de déblocage anticipé existent.

L'épargne peut être complétée par un abondement de la société (dans une limite fixée par la loi).

b) PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif)

C'est un régime d'épargne retraite collective par l'entreprise et à adhésion facultative.

Les avantages pour l'entreprise sont les mêmes que pour le PEE.

Pour le salarié, l'épargne est disponible au terme sous forme de capital ou de rente.

c) Une solution relevant de l'article 83 du Code Général des Impôts (CGI)

C'est un régime collectif à adhésion obligatoire, souscrit par l'entreprise au profit de son personnel ou d'une catégorie du personnel, garantissant :

- soit une retraite supplémentaire au terme,
- soit des prestations complémentaires de prévoyance (indemnités journalières, rentes, capitaux décès ou remboursement de frais médicaux).

Quels avantages pour l'entreprise ?

- Les cotisations sont passées en frais généraux et sont donc déductibles du bénéfice annuel imposable. Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale, de taxes et de contributions diverses, dans le respect de certaines limites.
- C'est un moyen de fidélisation et de rémunération du personnel, à moindre coût.
- Le régime doit être collégial. Les collègues cadres de direction et cadres dirigeants peuvent être retenus.
- À la mise en place du régime, un seul bénéficiaire est autorisé (arrêté « Weisenburger ») dès lors que le collègue est objectivement défini dans le régime et le contrat.

Quels avantages pour le salarié ?

- Les cotisations patronales ne sont pas réintégrées dans son revenu annuel imposable, dans le respect de certaines limites.
- La part salariale des cotisations vient en diminution du revenu net imposable. Le salarié se constitue une rente viagère.
- Les droits constitués par ce régime sont acquis et individuels.

d) Qu'est ce qu'une solution relevant de l'article 39 du CGI ?

C'est un régime collectif à prestations définies à adhésion obligatoire, destiné à garantir aux salariés concernés terminant leur carrière dans l'entreprise, un pourcentage de leur premier salaire d'activité. Les cotisations sont également passées en frais généraux et sont donc déductibles du bénéfice annuel imposable.

e) Qu'est ce qu'une solution relevant de l'article 82 du CGI ?

C'est un régime collectif à adhésion facultative par l'entreprise en sur-salaire au profit d'un ou de plusieurs membres de son personnel, garantissant une retraite supplémentaire ou un capital au terme.

Quels avantages pour l'entreprise ?

- Les cotisations assimilées à un salaire sont passées en frais généraux dans le poste frais de personnel. De ce fait, l'entreprise peut déduire le montant total de ses cotisations de son bénéfice annuel imposable.
- Les cotisations sont exonérées du forfait social.
- Il est possible de n'avantager qu'un seul salarié en particulier.

Quels avantages pour le salarié ?

- Les droits constitués par ce régime sont acquis et individuels.
- L'épargne est disponible à tout moment.
- La sortie se fait en capital ou rente, au choix.
- Les réversions sont libres (clause bénéficiaire).
- C'est une fiscalité assurance-vie sur capital, rente ou retraits.

4. Comment choisir la meilleure solution

Il est nécessaire pour le dirigeant de s'interroger sur les points suivants :

- Sur quels domaines intervenir en priorité ? La protection sociale immédiate, l'épargne, la santé, la retraite ?
- Qui motiver : un collègue ? Les salariés présents dans l'entreprise au terme de leur activité ? L'ensemble des salariés ?
- A quelle hauteur l'entreprise souhaite-t-elle participer ?

La phase de diagnostic est indispensable pour confirmer ou infirmer le projet, chaque entreprise ayant ses propres spécificités ; il ne s'agit pas en effet de mettre en place des produits standards « clé en main ».

5. Mettre en place la solution

La mise en place d'une solution efficiente de motivation et de fidélisation du personnel passe par les conseils d'un spécialiste de la question. Ce spécialiste, avec l'aide du Conseil de la société, appuie le chef d'entreprise pour élaborer un cahier des charges fidèle à ses attentes, à sa politique de ressources humaines et aux souhaits des salariés. Il accompagne la mise en place de la solution par une communication interne sur les dispositifs retenus. Cette communication est essentielle pour la bonne acceptation et utilisation de la solution choisie.

AG2R La Mondiale, assureur de la personne, à travers son réseau de Conseillers, peut :

- appuyer le chef d'entreprise et son Conseil pour détecter les meilleures solutions,
- proposer au chef d'entreprise des supports d'information et de formation du personnel,
- mettre en place la solution optimale pour l'entreprise. Ces solutions optimales pourront être collectives, collégiales ou individuelles.



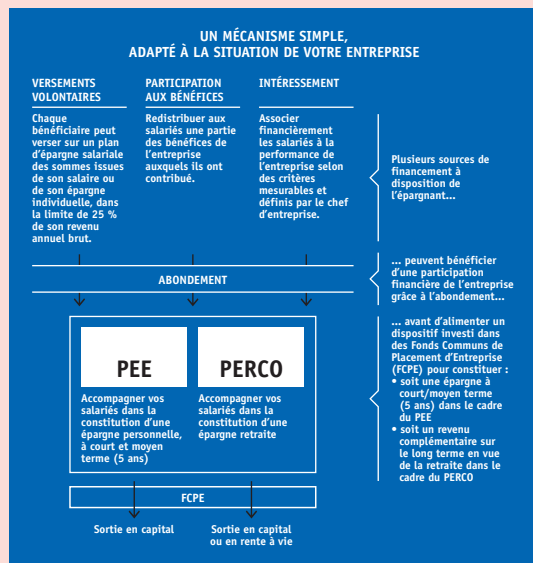
AG2R LA MONDIALE

Coraline FONTENEAU DELANNEE,

AG2R LA MONDIALE,

Responsable des partenariats,

coraline.fonteneau@ag2rmondiale.fr



RÈGLES D'ÉLIGIBILITÉ À L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES CABINETS D'AVOCATS



Christophe RICOUR,
Crtd & associés, Paris,
Président de la
commission Droit
Social de l'ACE

Il est assez classique d'observer qu'un professionnel conseille à ses clients de mettre en œuvre des mesures sociales dans l'entreprise sans qu'il s'interroge sur l'opportunité de les appliquer à sa propre structure.

L'épargne salariale n'échappe sans doute pas à la règle.

Il n'est donc pas inutile de rappeler ici les conditions dans lesquelles les cabinets d'avocats sont éligibles au plan d'épargne salariale et de rappeler les règles applicables à l'intéressement et à la participation.

Il s'agit ici d'établir une synthèse, le lecteur se reportera pour le détail des mesures aux textes applicables et aux judicieux conseils de nos confrères spécialisés dans la matière.

Trois sujets méritent d'être évoqués successivement :

- L'éligibilité au PES et à l'abondement,
- L'éligibilité à l'intéressement,
- L'éligibilité à la participation.

1. ÉLIGIBILITÉ AU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE ET À L'ABONDEMENT

Pour permettre de déterminer si un avocat peut bénéficier de ces dispositions, il est nécessaire d'examiner son statut et sa structure d'exercice.

Sont éligibles au PES, dans les Sociétés Civiles Professionnelles :

- Les avocats associés si la SCP a, au moins, un salarié non associé et au plus 250.
- Les avocats salariés de la structure, comme tous les autres salariés.

En revanche, l'avocat collaborateur n'est pas éligible en principe.

Certains ont pu imaginer la mise en place d'une SCM constituée entre des avocats collaborateurs mais cette solution, si elle apparaît juridiquement possible, nous semble comporter davantage de risques en matière de requalification au regard des avantages qu'elle procure.

Dans les SELAFA, si la structure a, au moins, un salarié non mandataire et au plus 250, seuls les mandataires sociaux sont éligibles au PES.

Les autres associés, sans contrat de travail et non mandataires ne sont pas éligibles, sauf à les salarier ou à les faire devenir mandataires sociaux.

Les salariés de la structure, avocats ou non, bénéficient naturellement du PES et de l'abondement.

L'avocat collaborateur se trouve également exclu du bénéfice du PES, comme pour les SCP.

S'agissant des SELAS, et des SELARL la situation est identique aux SELAFA.

Dans les sociétés de participation financière de profession libérale (SFPLA), les associés ne sont pas éligibles au PES puisqu'il ne s'agit pas d'une société d'exercice.

En revanche, les salariés de la structure peuvent en bénéficier.

Dans les sociétés en participation d'avocats et les associations d'avocats à responsabilité professionnelle individuelle (AARPI), les associés ne bénéficient pas de l'éligibilité tandis que les salariés, avocats ou non, peuvent en bénéficier ; ici encore, les avocats collaborateurs sont exclus du dispositif.

Enfin, dans les SCM (sociétés civiles de moyens), les associés membres de la SCM peuvent bénéficier du PES pour autant que la structure ait au moins un salarié et au plus 250.

Par définition, cette structure n'a pas d'avocat collaborateur.

2. L'ÉLIGIBILITÉ À L'INTÉRESSEMENT

Sont éligibles à l'intéressement :

- Les associés de la SCP, à condition d'avoir au moins un salarié non associé et au plus 250.
- Pour les SELAFA, SELCA, SELAS, SELARL, seuls les mandataires sociaux inscrits au K bis peuvent bénéficier de l'intéressement à l'exclusion des associés sans contrat de travail non mandataires, toujours sous condition d'existence d'au moins un salarié non associé et d'au plus 250.
- Pour les SFPLA, SPA ou SEP ou encore AARPI, l'intéressement n'est pas possible, de même que pour les SCM, dans le cas de ces dernières notamment par difficulté de trouver des critères de performance mesurable applicables à leur activité.

En cas de choix de répartition de tout ou partie de l'intéressement prorata des rémunérations, la rémunération prise en compte pour le mandataire social non salarié ne peut excéder celle du salarié le mieux payé.

3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION LÉGALE OU DÉROGATOIRE

Applicable dans toutes les structures d'exercice ayant une personnalité morale, la participation peut être mise en œuvre au bénéfice des associés mandataires sociaux sous réserve que la structure ait au moins un salarié et au plus 49 salariés ou, en cas d'accord dérogatoire, jusqu'à 250 salariés sur la partie excédant la formule légale.

À noter : la contrainte légale de participation, si l'on s'en tient aux textes en vigueur, ne s'applique pas qu'aux structures soumises à l'IS.

Comme pour l'intéressement, en cas de choix de répartition de tout ou partie de la participation prorata des rémunérations, la rémunération prise en compte pour le mandataire social non salarié ne peut excéder celle du salarié le mieux payé.

Les salariés de la structure en bénéficient également.

Une fois encore, les avocats collaborateurs sont exclus de ce régime.

DÉVELOPPER L'ÉPARGNE RETRAITE PAR CAPITALISATION QUELQUES IDÉES SIMPLES



Jérôme DEDEYAN,
Président de DEBORY

Dans une année 2010 qui voit s'ouvrir pour la n-ième fois en quelques années le chantier de la réforme des retraites, quelques principes simples pourraient guider le gouvernement, les partenaires sociaux et le législateur.

Faire reposer le traitement du choc des retraites sur deux volets

Le premier volet, essentiel, répond au principe de solidarité et consiste à réformer nos systèmes de retraite par répartition au moyen de tout ou partie des leviers actionnables (allongement de la durée de cotisation, augmentation des cotisations et des sources de financement, ajustement des pensions, alignement des régimes publics sur les régimes privés...). Le deuxième volet est d'enfin renforcer le développement d'une épargne retraite par capitalisation.

Simplifier et stabiliser le cadre réglementaire

À titre d'exemple, le « 401K » (équivalent du Plan d'Épargne Retraite Collectif aux États-Unis) a été modifié 2 fois en 30 ans, et représente le socle de la retraite par capitalisation aux États-Unis. Il fonctionne très bien, modulo le fait que dans certains cas il a pu être investi majoritairement en actions de l'Entreprise, ce qui n'est pas le cas du PERCO, nécessairement diversifié en placements et ne permettant pas l'actionnariat salarié, potentiellement trop risqué pour une épargne retraite. Par comparaison, la réglementation de l'épargne salariale et retraite a été modifiée en France en 2001, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009 ! Il est temps de sortir de cette agitation pour créer un cadre stable, simplifié, lisible et pérenne.

Faire de l'entreprise / de l'activité professionnelle un lieu privilégié de sensibilisation et de développement de l'épargne retraite

C'est en effet via l'entreprise / l'activité professionnelle que fonctionne et communique la répartition, qui restera le pilier principal de nos régimes de retraite publics.

Les professionnels et les entreprises sont en contact fréquents avec leurs conseils juridiques, susceptibles de les orienter dans les enjeux et la structuration, l'ingénierie de leurs dispositifs, ainsi qu'avec une distribution nombreuse (conseillers bancaires, de compagnies d'assurance, de mutuelles, d'institutions de retraite et de prévoyance, distributeurs indépendants (conseillers en gestion de patrimoine et courtiers en assurance), formée et compétente, qui maîtrise l'épargne d'entreprise en ce qui concerne les solutions produites servant les schémas de flux définis par l'entreprise avec ses conseils.

Les solutions d'épargne retraite d'entreprise existantes (principalement le PERCO créé en 2003) sont aujourd'hui largement diffusées dans les grandes entreprises, et commencent, grâce à la distribution, à prendre dans les TPE et PME : 20 000 nouvelles entreprises se sont équipées en Plans d'Épargne en 2008, 30 000 en 2009

Dans un contexte de marges de manœuvre budgétaires réduites, l'épargne salariale et retraite présente des atouts qu'il faut renforcer

D'un côté les déficits publics permettent difficilement d'envisager des incitations fiscales importantes, de l'autre toute charge nouvelle pesant sur nos entreprises pénaliserait leur compétitivité et donc la reprise et l'emploi.

Chaque entreprise étant unique, elle doit pouvoir ajuster son effort dans le temps en fonction de ses moyens, capitaliser sur les dispositifs dont elle dispose quels qu'ils soient (Participation, Intéressement, Compte Épargne Temps, Budget ponctuel, Abondement...), ajuster la contribution éventuelle des salariés à la situation économique et au profil de personnel qu'elle emploie

Ces principes de bon sens nous conduisent, fort de notre expérience de terrain acquise avec nos partenaires avocats auprès de milliers d'entreprises de toutes tailles, à souhaiter que la base du volet capitalisation de la future réforme des retraites soit le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif).

Ainsi, le PERCO pourrait être rendu progressivement obligatoire dans toutes les entreprises, au-delà de la simple obligation de négocier (mais pas de conclure) en vue de sa mise en place dans les entreprises ayant un plan d'épargne d'entreprise en place depuis plus de 3 ans.

Des accords d'entreprise très souples, permettant à chaque entreprise ou professionnel d'ajuster cette obligation de mise en place à sa situation permettraient de prévoir, selon les cas, son alimentation par l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existants (Participation, Intéressement, Versements Volontaires, Transferts de plans d'épargne et de jours de congés/de RTT/d'heures supplémentaires non pris, abondement ou par une cotisation unilatérale de l'employeur, assortie le cas échéant d'une cotisation régulière du salarié, obligatoire dans l'accord ou avec option de sortie. Ces accords respectant le principe de subsidiarité permettraient au dialogue social d'aborder l'enjeu des retraites dans chaque entreprise de façon structurée et adaptée.

Le PERCO bénéficie d'un choix de placements diversifiés et d'outils de gestion de l'épargne efficaces. Il comprend en plus au moins un FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) solidaire, dont l'épargne bénéficie en partie à des actions de réinsertion par l'emploi, le logement, le sport si le salarié le souhaite. On pourrait y adjoindre, toujours sur choix de chaque salarié, un FCPE partiellement investi en véhicules d'investissement dans les fonds propres des entreprises françaises (FCPI/FCPR/Produits de financement du Fonds Stratégique d'Investissement, d'Oséo...) permettant sans tomber dans les excès du fonds de pension en titres de l'entreprise, d'orienter une partie de cette épargne retraite longue vers l'investissement dans la croissance et l'emploi, avec une diversification suffisante.

Encore faut-il pour que les professionnels, les entreprises et leurs salariés s'y retrouvent, que le traitement fiscal et social du PERCO ne soit pas incohérent. Les dernières années ont vu se superposer des dispositions contradictoires et créatrices de confusion et de complexité dans les dispositifs d'épargne salariale et retraite, par exemple :

- Incitation au développement de l'Intéressement grâce au Crédit d'Impôt puis création du forfait social frappant notamment l'Intéressement, ainsi que tous les mécanismes d'épargne salariale et retraite, qui contribuent pourtant au partage de la valeur économique entre le capital et le travail sans pénaliser la compétitivité de nos entreprises ;
- Possibilité d'abondement de la participation dans le PERCO et pas dans le PEE pour capitaliser sur cette dernière comme levier de financement de l'épargne retraite en incitant à épargner cette dernière au-delà du blocage légal de 5 ans, puis suppression du blocage légal pour favoriser le pouvoir d'achat, avec introduction de la possibilité de percevoir immédiatement la participation et de l'abonder dans le PEE à 5 ans.

Cette incohérence de traitement est problématique s'agissant de dispositifs larges bénéficiant déjà à plus de 5 millions de personnes (une « niche » de plus de 5 millions de personnes est-elle une niche ?), susceptibles d'extension à la sphère publique comme privée. Aussi devrait-il être envisagé de supprimer le forfait social de 4% à la charge des entreprises pesant sur Participation, Intéressement, Abondements PEE/PERCO, cotisations à des régimes de retraite à cotisations définies article 83, ainsi que de supprimer la contribution au Fonds de Réserve des Retraites de 8,2 % charge entreprise qui pèse sur l'abondement PERCO compris entre 2 300 € et 16 % du PASS. Ces contributions seraient remplacées par une contribution au fonds de réserve des retraites généralisée à la charge des entreprises ou des salariés de 8,2 % sur l'Intéressement et la Participation non investies dans un PERCO, ainsi que sur l'abondement PEE : cela devrait inciter les entreprises et les salariés à « flécher » vers le PERCO Intéressement et Participation dans leurs accords d'entreprise et leur comportement personnel, contribuant ainsi à alléger la charge qui pèsera sur les régimes par répartition.

Il serait par ailleurs légitime de soumettre à l'intégralité des charges sociales salariales (mais pas patronales pour que les décisions individuelles des salariés n'aient pas d'impact sur le budget de l'entreprise) la Participation et l'Intéressement perçus immédiatement, pour retrouver des sources complémentaires de financement de nos régimes sociaux, toujours dans le même esprit.

Capitaliser sur le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) présente des avantages importants

Le PERCO est facile à mettre en œuvre, en version spécifique à une entreprise, à un groupe d'entreprises, ou interentreprises : quand on équipe l'entreprise, on équipe tous les salariés de l'entreprise d'un coup. Il est déjà déployé dans de nombreuses entreprises de toutes tailles, largement accepté par les partenaires sociaux, maîtrisé par la distribution. Il a donné lieu de la part des prestataires au déploiement de services de gestion de portefeuille (gestion pilotée avec désensibilisation, gestion flexible, multigestion...) efficaces et pour lesquels les investissements industriels ont déjà été consentis. Il est souple dans son alimentation (cf. supra), transférable d'une entreprise à l'autre en cas de changement d'entreprise, permet une sortie en rente ou en capital au terme au choix du salarié. Il est adapté aux jeunes qui peuvent l'utiliser pour financer l'acquisition de leur résidence principale, contribuant ainsi à la construction de leur sécurité financière à la retraite. Il bénéficie de la sécurité d'une réglementation solide, fait vivre et croître les métiers et le bassin d'emplois de l'industrie française de la gestion d'actifs et des métiers associés. Il permet via les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) une représentation des salariés aux conseils de surveillance des produits de placements associés, une diffusion de la pédagogie et de l'information ne reposant pas que sur les prestataires, un dialogue efficace avec les partenaires sociaux. Il permet enfin un contrôle des frais qui sont plus compétitifs que ceux des produits de détail et se rapprochent des niveaux des produits de gestion pour institutionnels. Plus transparents que les produits d'assurance les frais de tenue des comptes sont par ailleurs pris en charge par les entreprises, allégeant ainsi la facture pour les salariés. Il reste pour les entreprises peu coû-

teux à gérer : il ne coûte hors cotisations à l'entreprise que le forfait annuel de tenue des comptes : pour une grande entreprise entre 7 et 15 € HT / an et par salarié, pour une TPE de l'ordre de 200 € / an + 15 à 25 € / compte.

Quelques autres points d'amélioration devraient enfin être mis en œuvre à l'occasion de cette – nous l'espérons – ultime réforme de l'épargne salariale et retraite

Le développement de la Participation aux bénéfices dans les entreprises de moins de 50 salariés, vecteur important d'alimentation souple de l'épargne retraite, pose le problème de la contrainte de formule légale, qui ne permet pas au chef d'entreprise d'en maîtriser le montant. A titre d'exemple, si ce dernier décide de consacrer X% de son résultat à la Participation aux Bénéfices, il peut être freiné dans son élan par la double contrainte actuelle :

- On ne peut donner moins que la formule légale, qui donne peut-être plus que ce qu'il souhaite (en fonction du jeu de la formule compte-tenu de la structure de bilan et du compte de résultat de l'entreprise considérée) ;
- En cas de reliquat après 1ère distribution, le solde est re-réparti sur les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel très élevé de $\frac{3}{4}$ du PASS (25 975 € bruts en 2010), et en cas de reliquat supplémentaire une fois tous les salariés au plafond, la mise en réserve pour redistribution ultérieure crée un effet de report en avant ;
- La formule actuelle est par ailleurs inapplicable dans les structures transparentes fiscalement (soumises à l'impôt sur le revenu) car il faut déduire du résultat imposable une rémunération normative du dirigeant non définie par la loi et très difficile à évaluer. Ainsi, il serait utile de modifier la loi afin de permettre que dans les entreprises non soumises à Participation aux bénéfices et qui s'y soumettent volontairement, la participation puisse être librement fixée en % du résultat, y compris si cette formule donne moins que la formule légale, et le plafond individuel fixé en-deçà de $\frac{3}{4}$ du PASS. Il faudrait également que lorsqu'une entreprise disposant d'un régime de participation a procédé à plusieurs répartitions permettant à chaque bénéficiaire

d'atteindre le plafond individuel (¼ du PASS si régime légal obligatoire, le cas échéant inférieur si participation volontaire), le reliquat éventuel ne soit pas reporté en avant. Enfin il conviendrait de définir légalement une bonne fois pour toutes la rémunération normative du dirigeant des structures non soumises à l'IS pour détermination du résultat assiette de la formule de participation, en l'exprimant par exemple en % du BIC ou BNC.

Le développement de l'intéressement, souhaité et favorisé par la loi sur les revenus du travail de 2008, et constituant également un puissant vecteur potentiel d'alimentation de l'épargne retraite par capitalisation, a donné lieu à la conclusion de plusieurs milliers d'accords nouveaux en 2009, mais se heurte à des difficultés concrètes. En effet, les DDTEFP et leurs correspondants des URRSAF, dont la culture d'entreprise est limitée, refusent ou menacent de redresser des accords assis sur les résultats de l'entreprise (soldes intermédiaires de gestion : Résultat d'Exploitation, Résultat

Courant avant Impôts, Résultat net ou ratios : Résultat/Chiffre d'affaires...) au motif que ces indicateurs de performance ne seraient pas aléatoires. Certaines DDTEFP vont même jusqu'à demander que les objectifs de résultat ou de croissance du chiffre d'affaires fixés par l'accord soient revalorisés chaque année du coût de la vie ou indiquent qu'un ratio Résultat sur Chiffres d'affaires reste stable lorsque les deux décroissent dans la même proportion...

Ces positions que nos partenaires avocats et nous-mêmes rencontrons sur le terrain sont évidemment aberrantes d'un point de vue économique, puisque d'une part une entreprise n'est pas assurée à l'avance de faire du résultat une année donnée (principe du risque d'entreprise et d'aléa de l'activité commerciale), pas plus que d'avoir un chiffre d'affaires ou un résultat indexé sur l'inflation et puisque d'autre part sa structure de coûts comprenant une part de coûts fixes, une baisse de chiffre d'affaires se traduit mécaniquement par une baisse du résultat.

Ainsi, il serait utile de modifier les dispositions réglementaires et instructions à l'administration afin que sauf fixation manifeste des objectifs à un niveau trop bas (déclenchement automatique), des accords d'intéressement assis sur les résultats, sur des ratios résultat/chiffre d'affaires, des objectifs de croissance du chiffre d'affaires soient acceptés sans observations. On pourrait demander aux entreprises de fournir dans les accords d'intéressement un historique des indicateurs de performance retenus pour permettre une meilleure appréciation par l'administration. Et pourquoi ne pas rêver à une formation obligatoire des interlocuteurs des DDTEFP et des URRSAF à la réalité du fonctionnement économique des entreprises que les avocats conseils d'entreprise de l'association côtoient dans leur engagement auprès de leurs clients ?

En conclusion, dans la perspective du volet capitalisation de la réforme des retraites qui s'ouvre : le PERCO existe, cultivons-le pour nos entreprises !

DAJLOZ
FORMATION

DAJLOZ
FORMATION
www.dalloz-formation.fr
CATALOGUE 2010
DROIT ET STRATÉGIE JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

**Catalogue
Droit et stratégie
juridique
de l'entreprise**

Des formations à destination des juristes et praticiens du droit en entreprise, de leurs avocats et de leurs conseils.

Notre nouveau catalogue est feuilletable en ligne sur www.dalloz-formation.fr

Pour en savoir plus ou pour toute demande de formation sur mesure : tél. 01 40 64 52 85, formation@dalloz.fr.