

## Pour l'optimisation fiscale et le management

# L'épargne salariale, c'est aussi pour les entrepreneurs

**ENQUÊTE.** Vous êtes à votre compte, avec juste un salarié ou une petite équipe. L'épargne salariale, vous n'y songez même pas. Cette enquête signée *Mieux vivre votre argent* pourrait vous faire changer d'avis...

« **Q**uelle condition dois-je remplir pour créer un plan d'épargne entreprise (PEE)? » On ne compte plus les patrons qui (se) posent la question chaque fois qu'ils entendent parler du fameux PEE. La réponse? Elle est simplissime : pour vous offrir un tel dispositif, il suffit que vous ayez au moins un salarié. « Et si pouvez ouvrir ce plan,

faites-le! » serait-on tenté d'ajouter. Pour épargner à titre personnel tout en limitant votre imposition professionnelle. Mais aussi pour disposer d'un outil patrimonial hors pair. Croire que l'épargne salariale est l'apanage des grandes entreprises est une erreur. Car, si cette image est tenace, les choses évoluent. En particulier depuis la loi Fabius de février 2001. L'une des principales avancées de ce texte : il ouvre le plan d'épargne entreprise aux mandatai-

res sociaux dans les sociétés de moins de 101 salariés. Mais aussi aux travailleurs non salariés, libéraux et autres indépendants, dès lors qu'ils ont un salarié, ne serait-ce qu'à temps partiel. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'intéressement aussi est ouvert à ces nouveaux élus de l'univers de l'épargne salariale.

### Le PEE est préférable aux autres systèmes existants

A court terme, les choses ne devraient pas aller plus loin. Ainsi, dans leur rapport sur la participation remis au Premier ministre en septembre 2005, les députés François Cornut-Gentile et Jacques Godfrain préconisent de « rejeter toute extension du champ des bénéficiaires de la participation aux chefs d'entreprise ». Peu importe, car un résumé des dispositifs accessibles montre que seules quelques cases ne sont pas encore noircies (*voir ci-*

#### UNE PALETTE D'OUTILS DE PLUS EN PLUS ACCESSIBLES

Type de population	Intéressement	Participation	PEE	Perco
Salarié	autorisé	autorisé	autorisé	autorisé
Chef d'entreprise <sup>(1)</sup>	autorisé	interdit	autorisé	autorisé
Profession libérale	autorisé	interdit	autorisé	autorisé
Artisan	autorisé	interdit	autorisé	autorisé
Fonctionnaire	interdit	interdit	interdit	interdit

(1) Employant de 1 à 100 salariés.

## “ Les formules d'épargne salariale ne se substituent pas au salaire ”

contre). Autant donc en profiter si vous le pouvez. En particulier si vous êtes décisionnaire. Auquel cas, vous évitez le point faible de l'épargne salariale : reposer sur un ménage à trois. D'un côté, l'employeur ; de l'autre, le salarié et, au milieu, la société de gestion. En revanche, si vous êtes consultant indépendant et employez votre épouse comme assistante, les frontières entre patronat et salariat sont plus floues. Et les négociations sociales plus simples ! « Dans les petites entreprises ou pour les travailleurs non salariés, il est ainsi possible d'utiliser l'épargne salariale comme un outil de gestion patrimoniale », constate Jacques Lapoutte, directeur de marché chez Fongepar. Pour y parvenir, il faut commencer par faire le tri entre les différents dispositifs existants. La participation d'abord. Obligatoire dans les sociétés de plus de 50 salariés, elle peut être instaurée de façon dérogatoire dans les entreprises de taille plus modeste. Mais le patron n'en profite jamais ! L'intéressement, lui, correspond à une prime versée en cas de réalisation d'un objectif fixé dans un accord. Attractif, mais pas facile à mettre en place pour commencer. Qui plus est, pour être exonéré d'impôt sur le revenu, il doit être versé sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif (Perco). Ces deux dispositifs sont le cœur du système. Autant s'intéresser en priorité à ces plans, qui sont principalement des enveloppes fiscales.

### Le système de l'abondement vous donne droit à avantages fiscaux

Votre intérêt est d'abord professionnel. Car tout versement volontaire effectué sur un plan d'épargne peut être encouragé par une aide de l'employeur appelée abondement. Le montant maximal ? 300 % du versement, avec un plafond de 2300 euros sur le PEE et de 4600 euros sur le Perco. D'une part, ce montant est déductible du bénéfice imposable. Donc en partie payé par l'Etat.



FRANCK AUBRY ET HUBERT CLERBOIS, fondateurs d'EPS Partenaires (5 salariés), conseils en épargne d'entreprise et protection sociale. Des cordonniers bien chaussés : l'épargne salariale est une clé de voûte de leur management.

D'autre part, il subit peu de charges sociales. Pour l'entreprise, seul l'abondement sur un Perco excédant 2300 euros est soumis à une contribution sociale de 8,2 %. Et pour le bénéficiaire, seules la cotisation sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale s'appliquent. Autant dire qu'il y a moins de déperdition qu'avec un salaire (voir notre simulation page 110). L'opération est d'autant plus tentante qu'en matière de patrimoine les plans d'épargne salariale ont de quoi séduire l'investisseur qui sommeille en vous. Face au plan d'épargne en actions (PEA), son principal concurrent, le PEE a fière allure. Dans un cas comme dans l'autre, le souscripteur bénéficie d'une exonération d'impôt sur les gains, exception faite des prélèvements sociaux. De la même façon, la durée de blocage des fonds est de cinq ans. Un délai décompté à partir de la date d'ouverture pour le PEA, mais à compter de chaque versement pour le PEE ! A priori plus contraignante, cette enveloppe a toutefois une botte secrète.

### Atout majeur du PEE, vous pouvez débloquer votre argent facilement

A savoir, les neuf cas possibles de déblo-

cage anticipé, parmi lesquels l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, le mariage, la naissance d'un troisième enfant, le rachat d'une entreprise, etc. Le PEE a aussi plus de coffre que le PEA. Alors qu'il est impossible de mettre plus de 132000 euros sur ce dernier, la loi plafonne sur le PEE les versements volontaires à 25 % du revenu professionnel brut. Ce qui, au bout de quelques années, peut représenter des sommes conséquentes. Par ailleurs, sur le papier, il n'existe aucune contrainte sur l'orientation de gestion des fonds proposés sur les PEE, alors que seules les actions européennes sont éligibles au PEA.

Comme son nom l'indique, le Perco a, lui, une vocation retraite. « C'est un enjeu majeur pour les indépendants aujourd'hui, rappelle Patrick Turbot, l'un des fondateurs d'EPS Partenaires. Voilà vingt ans, l'artisan ou le commerçant avait l'assurance de pouvoir vendre son fonds de commerce. Aujourd'hui, la demande est insuffisante et ils doivent mettre de l'argent de côté. » Pour un consultant qui travaille à son compte, le besoin est encore plus criant. Pour l'investisseur, le Perco fait donc concurrence au Perp, mais aussi, pour les indépendants, aux contrats loi Madelin. Et face



# Six plans d'épargne entreprise au banc d'essai

## ARCANCIA PRO (Société générale) ★★★

► **Cible** : entreprises de 1 à 10 salariés, professions libérales, commerçants et artisans ► **Frais de tenue de compte** : 75 euros par plan plus 12 euros par épargnant ► **Versement minimal** : 50 euros ► **Nombre de FCPE intégrés** : 14 ► **Droits d'entrée** : 3 % ► **Arbitrage** : gratuit sur internet et pour le premier par courrier dans l'année ; 2 euros au-delà.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Arcancia Harmonie 403	P.DEF	+ 21,20 %
Arcancia Equilibre 405	P.EQU	+ 33,95 %
Arcancia Dynamique 501	P.DYN	+ 43,86 %

A l'heure où les gérants réduisent leur offre de gestion, la Société générale reste fidèle à sa gamme de FCPE plus fournie. Les quatorze fonds proposés répondent à tous les besoins, d'autant que l'épargnant peut s'adapter en permanence avec les arbitrages en ligne gratuits. Une offre complétée par des outils pratiques, comme l'optimisation de l'épargne.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : 15<sup>e</sup> sur 20.

## ELYSEO (HSBC France) ★★★★★

► **Cible** : très petites entreprises, PME et professions libérales ► **Frais de tenue de compte** : 105 euros plus 10 euros à compter du 6<sup>e</sup> compte individuel ouvert ► **Versement minimal** : 30 euros ► **Nombre de FCPE intégrés** : 5 ► **Droits d'entrée** : 3 % maxi ► **Arbitrage** : 2 euros.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Elyseo Sérénité	P.REG	+ 3,19 %
Elyseo Equilibre	P.DEF	+ 21,37 %
Elyseo Dynamique	A.ZEG	+ 49,59 %

HSBC destine ce PEE simple et entièrement packagé aux entreprises désireuses de se simplifier la tâche. La mise en place est rapide et le gestionnaire prend en charge le dépôt du règlement du PEE. L'entrepreneur se voit offrir la possibilité de revoir son abondement une fois par an. Sur le site internet transactionnel, HSBC met actuellement en place la gratuité des arbitrages en ligne. La brochure d'Elyseo se distingue par une présentation ludique des caractéristiques du produit.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : 7<sup>e</sup> sur 20.

## PACTEO ENTREPRISE (LCL) ★★★★★

► **Cible** : PME ► **Frais de tenue de compte** : 100 euros plus de 7 à 9 euros par salarié ► **Versement minimal** : 15 euros ► **Nombre de FCPE intégrés** : 10 ► **Droits d'entrée** : 3 % sauf sur Pacteo Opportunités (0,90 %) ► **Arbitrage** : 1 euro sur internet et 2,50 euros sur papier.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Pacteo Prudence	P.DEF	+ 21,92 %
Pacteo Equilibre	P.EQU	+ 30,64 %
Pacteo Dynamique	P.DYN	+ 39,18 %

Ce produit se distingue par un choix de supports assez vaste au sein de la gamme Pacteo. Et la hiérarchie des performances des trois fonds profilés respecte leur profil rendement / risque. La gamme comprend aussi un fonds solidaire. L'intégration de deux nouveaux FCPE sur les actions européennes est en cours.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : 4<sup>e</sup> sur 20.

## AUGMENTYS (Caisse d'épargne) ★★

► **Cible** : entreprises de moins de 20 salariés ► **Frais de tenue de compte** : 250 euros pour cinq ans ► **Versement minimal** : 45 euros ► **Nombre de FCPE intégrés** : 5 ► **Droits d'entrée** : de 0,5 à 3 % ► **Arbitrage** : montant minimal de 400 euros, gratuit hors droits d'entrée.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Ecureuil Sécurité	T.REG	+ 3,10 %
Ecureuil Rendement	P.PRU	+ 14,62 %
Ecureuil Insertion Emploi	A.ZEG	-

Géré par Fongepar, filiale de CNP Assurances et du Groupe Caisse d'épargne, ce produit packagé a le mérite d'être simple. Les sommes versées dans le contrat sont automatiquement investies sur un fonds monétaire. Ensuite, les arbitrages sont possibles vers les autres supports. On regrette seulement que les frais d'arbitrage ne soient pas offerts. A noter : parmi les cinq FCPE proposés, l'intégration d'Ecureuil Insertion Emploi, un FCPE socialement responsable.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : non classé.

## FRUCTI ÉPARGNE (Banques populaires) ★★

► **Cible** : entreprises de moins de 10 salariés ► **Frais de tenue de compte** : 115 euros plus 12 euros par épargnant ► **Versement minimal** : aucun ► **Nombre de FCPE intégrés** : 5 ► **Droits d'entrée** : de 0,5 à 2 % ► **Arbitrage** : 2 euros, gratuit sur internet.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Fructi Capital Rendement	P.PRU	+ 12,83 %
Fructi Capital Equilibre	P.EQU	+ 26,11 %
Fructi Capital Croissance	P.DYN	+ 28,13 %

Numéro 1 du secteur de l'épargne salariale en France avec sa filiale Natexis Intérépargne, le groupe Banques populaires a choisi de distinguer dans son offre ses différents produits. Avec le PEE destiné aux petites entreprises, Fructi Epargne, et l'offre pour les professions libérales (ES-PL), un dispositif PEI aux conditions plus avantageuses. Fructi Epargne est un produit clés en main et très simple d'utilisation. Les performances des FCPE profilés sont en ligne avec les objectifs de la gestion.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : 17<sup>e</sup> sur 20.

## STRATÉGIS (BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprises) ★★★★★

► **Cible** : entreprises de 1 à 10 salariés ► **Frais de tenue de compte** : 120 euros plus 8 euros par compte actif ► **Versement minimal** : aucun ► **Nombre de FCPE intégrés** : 5 ► **Droits d'entrée** : 2 % sur tous les fonds ► **Arbitrage** : 0,20 % du montant arbitré.

Fonds	Catégorie	Perf. sur 3 ans
Multipar Sélection Prudent	P.DEF	+ 17,05 %
Multipar Sélection Equilibre	P.EQU	+ 30,20 %
Multipar Sélection Dynamique	P.DYN	+ 37,14 %

L'offre de BNP Paribas se distingue par les services offerts, avec notamment des outils de simulation. Les versements sont libres ou programmés, à partir de 40 euros prélevés tous les trimestres. Au cours de ces dernières années, la gestion a été plutôt prudente, même si l'exercice 2005 était bien meilleur. En témoigne la forte progression de la banque dans notre classement annuel.

Classement de l'établissement aux Corbeilles de l'épargne salariale 2005 : 2<sup>e</sup> sur 20.

Catégorie actions : A.ZEG : zone euro général. Catégories profilés : P.DEF : défensif - P.DYN : dynamique - P.EQU : équilibré - P.PRU : prudent - Catégorie trésorerie : T.REG : régulière

NOTRE AVIS : ★★★★★ Très bon ★★★ Bon ★★ Moyen ★ Mauvais - Performances arrêtées au 30 décembre 2005, sauf Stratégis au 27 décembre 2005.

### “ Avec ces dispositifs, nous défiscalisons une partie de nos revenus d’indépendants ”

➔ aux deux, il affiche des avantages chocs. D’abord, la possibilité de récupérer son épargne avant le départ en retraite dans cinq cas : le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son pacsé, leur invalidité, une situation de surendettement, l’acquisition ou la remise en état de la résidence principale à la suite d’une catastrophe naturelle ou encore l’expiration des droits à l’assurance chômage du titulaire. Ensuite, le Perco autorise une sortie en capital alors que ses homologues imposent la rente viagère. Enfin, il n’y a pas de contrainte de versement annuel, comme sur les contrats Madelin. En revanche, les versements faits à titre personnel ne sont pas déductibles du revenu imposable du contribuable. Rien n’interdit de jouer sur plusieurs tableaux,



**SERGE ET CLAUDETTE BELLARD**, graphistes indépendants. Ils perçoivent des salaires et des revenus de profession libérale. Ils s’accordent un abondement de 300 % de leur épargne, plafonné à 2300 euros.

sachant toutefois que l’abondement versé sur le Perco minore le disponible fiscal autorisé dans le régime Madelin ou le PERP. Impossible, enfin, d’ouvrir un Perco sans avoir déjà un PEE.

### Vérifiez si vous ne pouvez pas profiter d’un dispositif de branche

Comment mettre un premier pied dans le système ? Pas d’inquiétude, le PEE peut être octroyé par l’employeur, c’est-à-dire

mis en place sans consultation du personnel. En revanche, il doit être ouvert à tous. Les grandes banques proposent désormais de tels produits. Mais il est possible d’opter pour un plan d’épargne interentreprises (PEI), mis en place au niveau d’une profession ou d’un ensemble d’entreprises. Exemple : les sociétés du bâtiment peuvent accéder au PEI de branche, souscrit auprès de Pro BTP. Parmi les critères à étudier, un coup d’œil sur les tickets d’entrée et les frais s’impose (voir fiches page 108). Les frais de tenue de compte sont à la charge de l’employeur, tandis que les commissions de gestion et autres droits d’entrée peuvent être payés par le bénéficiaire du PEE ou l’entreprise. Auquel cas, ces frais deviennent alors déductibles de votre bénéfice imposable. Mais attention, tous les salariés doivent encore avoir le même montant.

### PLUS RENTABLE QU’UN SALAIRE...

Pour un coût affiché de 1 500 euros, l’employeur a intérêt à préférer l’abondement à l’augmentation de salaire ou à la prime. En effet, pour un coût net identique de 990 euros, le salarié n’en percevra que 65 %, soit 640 euros dans le cadre du salaire ou de la prime, contre 139 %, soit 1 373 euros, avec l’abondement. Un écart colossal !

Dépenses et recettes occasionnées	Prime ou salaire	Abondement
<b>Pour l’entreprise</b>		
Versement brut	1 000 €	1 500 €
Charges sociales (50 %)	500 €	0 €
Coût total employeur	1 500 €	1 500 €
Economie d’impôt (IS à 34 %)	- 510 €	- 510 €
<b>Coût net employeur</b>	<b>990 €</b>	<b>990 €</b>
<b>Pour le salarié</b>		
Avantage brut	1 000 €	1 500 €
Charges sociales (taux appliqué)	22 %	8 % <sup>(1)</sup>
Charges sociales (montant)	- 220 €	- 116 €
Net salarié	780 €	1 384 €
Impôt sur le revenu (20 %)	140 €	0 €
<b>Net salarié final</b>	<b>640 €</b>	<b>1 384 €</b>
<b>Taux d’efficacité</b>	<b>65 %</b>	<b>140 %</b>

(1) CSG et CRDS applicables à 97 % du montant. Source : EPS Partenaires.

### Tenez compte avant tout de votre profil d’épargnant

Reste la palette de fonds proposés. Elle doit correspondre à votre profil d’épargnant. Si vous êtes néophyte en la matière, des fonds profilés feront parfaitement l’affaire. Si vous êtes plus averti, il existe des offres plus étoffées. Le PEI Arcancia de la Société générale propose ainsi un fonds sur les petites valeurs européennes, un autre sur l’immobilier... De son côté, Gerer Conseil a même un support d’obligations convertibles. Quant à l’assureur d’origine britannique Legal & General, il se distingue avec une offre sans frais et une dizaine de fonds indiciaires. Utile si vous voulez mener une gestion patrimoniale très pointue.

● Pascal Frasnetti [redaction@lentreprise.com](mailto:redaction@lentreprise.com)