



Argent et Placements

De nouvelles dispositions attractives... Le Plan Epargne Entreprise



Benjamin Griveaux et Bruno Le Maire au sortir du Conseil des Ministres, en juin dernier.

Le PEE (Plan Epargne Entreprise) est un système d'épargne collectif permettant aux salariés de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières (actions, obligations).

Ce dispositif, facultatif, est applicable dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur forme juridique, à leur initiative, ou à la suite d'un accord avec le personnel. L'Etat, les Collectivités Territoriales, les Etablissements Hospitaliers Publics et les Etablissements Publics Administratifs en sont exclus.

Les Plans Epargne Entreprise peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel. La négociation est obligatoire lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise. Une fois conclu, l'accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, à défaut de

quoi les avantages fiscaux seront perdus. L'administration dispose d'un délai de 4 mois pour contrôler la validité d'un règlement.

Les salariés doivent être absolument informés de l'existence de cet accord.

Qui sont les bénéficiaires ?

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du Plan Epargne Entreprise. Toutefois l'accès peut être soumis à une condition d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois. Pour les entreprises employant entre 1 et 250 salariés (hors apprentis) l'employeur peut, lui aussi, bénéficier du PEE.

Les salariés partis en retraite ou en préretraite, mais ayant déjà effectué des versements sur un Plan Epargne Entreprise peuvent continuer à en bénéficier. Les salariés, dont le contrat est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite, peuvent rester adhérents du plan mais ne peuvent plus effectuer de versements au PEE.

Comment ça marche ? Les sommes qui alimentent le Plan Epargne Entreprise proviennent

Des versements volontaires des salariés et l'intéressement n'excédant pas 25% de leur

rémunération brute annuelle ; le PEE peut prévoir un montant minimum annuel de versement (fixé au maximum à 160 €).

- La participation.

- L'abondement est une somme que l'entreprise verse en complément de celle placée volontairement par l'adhérent. L'abondement peut aussi aller jusqu'au triple du versement de l'adhérent sans pouvoir excéder 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, soit 3 043,20 euros pour 2015, par an et par personne. Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans.

Cas de déblocage anticipé

En cas d'acquisition ou d'agrandissement de la résidence principale.

Si le salarié se marie ou signe un PACS.

En cas de naissance ou d'adoption, s'il s'agit d'un troisième enfant.

En cas de divorce, de séparation ou de rupture de PACS.

En cas de cessation du contrat de travail.

En cas de création ou reprise d'une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou industrielle par le salarié, son conjoint, ou ses enfants.

En cas d'invalidité, au 2^{ème} ou 3^{ème} degré, du salarié, de son conjoint ou de ses enfants.

En cas de surendettement du salarié.

La demande doit être formulée dans les six mois qui suivent l'évènement autorisant l'obtention du versement anticipé des sommes (sauf en cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité ou de surendettement ; le salarié ou ses ayant droits peut alors demander le déblocage au-delà du délai de six mois).

Placement des sommes

Les sommes peuvent être investies dans :

L'achat d'actions de l'entreprise.

L'achat de parts dans des fonds communs de placement d'entreprise.

L'achat de SICAV.

L'achat d'actions émises par une société créée par des salariés afin de racheter leur entreprise.

Les sommes peuvent également servir à l'augmentation de capital de l'entreprise.

Quels sont les avantages fiscaux du PEE ?



Pour l'entreprise

Les sommes versées sur le Plan Epargne Entreprise au titre de l'abondement : Sont exonérés de cotisations sociales patronales et de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage et des participations à la formation professionnelle continue et à l'effort de construction en dehors du forfait social de 20 %.

Sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Pour les salariés

L'abondement versé dans le PEE est exonéré de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales en dehors de la CSG et de la CRDS qui est précomptée par l'employeur. Les revenus et plus-values des placements sont exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis aux prélèvements sociaux de 15,5% (CSG, CRDS et PS) au terme d'une période de gestion de 5 ans ou lorsque le salarié a fait valoir l'un des cas de retrait anticipé. Les versements personnels des salariés ne sont pas déductibles de l'IR.

Sortir du PEA en rente viagère défiscalisée

Autre support d'épargne intéressant dans la

perspective de la retraite : le Plan d'Epargne en Actions (PEA) ou le PEA-PME, réservé aux titres de petites et moyennes entreprises. C'est le seul support d'épargne qui offre, après huit ans, la possibilité de sortir en rente viagère exonérée d'impôt sur le revenu !

À défaut d'option pour la rente, vous pourrez retirer votre épargne au fur et à mesure, au gré de vos besoins, en étalant vos retraits dans le temps. Dès lors que vous n'aurez effectué aucun retrait avant le cinquième anniversaire de votre plan,

vos gains seront définitivement exonérés d'impôt sur le revenu. En contrepartie, vous ne pouvez ouvrir qu'un PEA et qu'un PEA-PME par personne, et vos versements sont respectivement plafonnés à 150 000 € et à 75 000 €. Mais attention à bien évaluer les conséquences de votre choix : avec ce type de plan, votre exposition au risque est maximum... puisque vous ne pouvez y loger que des actions.

Seule solution pour réduire le risque à l'approche de la retraite : en réorienter une partie sur des Sicav et FCP, éligibles au PEA, mais qui n'investissent qu'une partie de leur portefeuille en actions – 75% minimum – et placent les 25 % restant sur des supports moins risqués, comme des titres monétaires.

Diversifier son épargne avec l'Assurance-Vie

Si l'idée de tout miser sur des actions vous effraie, l'Assurance-Vie est une solution. Sur une durée longue, les contrats multi supports sont à privilégier. Ils associent un fonds en euros – présentant les mêmes caractéristiques en termes de rendement et de sécurité que les contrats en euros – et plusieurs supports d'investissements ou unités de compte – présentant des profils de risque et de rendement variés. En choisissant parmi les différentes unités de compte proposées, vous vous constituez un portefeuille sur mesure en fonction de votre sensibilité au risque.

Tant que vous n'effectuerez aucun retrait, vos gains seront provisoirement exonérés d'impôt sur le revenu (seuls les prélèvements sociaux seront dus sur les intérêts des contrats et fonds en euros). En cas de retrait, partiel ou total, après huit années, les gains contenus dans les retraits sont imposables s'ils sont supérieurs à 4 600 € par an, pour une personne seule, ou à 9 200 € par an pour un couple. Autrement dit, tant que vous n'atteignez pas cette limite, vous ne payez pas d'impôt sur le revenu ; au-delà, vos gains sont soumis à l'impôt sur le revenu, au barème progressif ou sur option à un prélèvement forfaitaire de 7,5% seulement.

Bénéficiaire des Contrats d'Epargne Retraite Madelin

Les indépendants – artisans, commerçants et professions libérales – peuvent souscrire un produit qui leur est spécifiquement réservé : les contrats d'épargne retraite Madelin. Les supports financiers dans le cadre de l'Assurance-Vie et du Perp : des contrats en euros ou des contrats en unités de compte. Mais à l'heure de la retraite, l'épargne est obligatoirement convertie en rente viagère, sans possibilité de sortie en capital. « Ces contrats offrent une possibilité de déduction fiscale très élevée, de l'ordre de 70 000 € maximum par an. Il n'y a pas mieux sur le marché. De nombreux contrats garantissent la table de mortalité qui sera utilisée pour convertir le capital en rente, ou utilisent un taux technique différent de 0%, ce que ne permet pas un Perp par exemple. Enfin, ils offrent de nombreuses options à la sortie, comme la possibilité de choisir une rente à annuités garanties », explique Bruno Chrétien, Président de l'Institut de la Protection Sociale.

Investir dans l'immobilier locatif

L'achat d'un logement en vue de le louer est aussi un bon moyen de préparer sa retraite. En combinant achat à crédit et un des dispositifs fiscaux en faveur de l'immobilier locatif, vous constituerez un patrimoine à peu de frais – les loyers couvrant vos échéances – et réduirez vos impôts durant votre vie active. Une fois à la retraite, si vous continuez à louer le bien, il vous procurera des revenus complémentaires. Mais vous pouvez aussi l'envisager comme un moyen de financer le logement que vous occuperez durant vos vieux jours. Selon le type d'investissement envisagé, il existe plusieurs régimes : réduction d'impôt Pinel si vous préférez le neuf, Censi-Bouvard si vous optez pour l'investissement clés en main dans une résidence service, Malraux pour les amateurs de belles pierres... Sans oublier les SCPI (Société Civile de Placement Immobilier) qui vous permettent, avec une mise de fonds plus minime, de bénéficier des mêmes avantages que l'investissement en direct mais sans les soucis de gestion.

NOTRE AVIS

Mais l'exécutif pourrait également opter pour une autre solution consistant à créer un compte virtuel («compte notionnel») sur lequel seraient enregistrées les ois. moins que les salariés. En contrepartie, le montant de leur retraite sera donc moins important.

Gérard Meftah