

ARGENT**PATRIMOINE**

Des pistes de réforme

Annoncé en 2012, puis en 2013, le mouvement de réforme de l'épargne salariale pourrait s'enclencher d'ici à la fin 2014. C'est dans ce but qu'a été mis en place le Comité d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat des salariés (Copiesas) en juin, qui recueille les propositions des entreprises, salariés, gestionnaires... Une proposition revient souvent : baisser le forfait social, passé de 8 à 20 % en 2012. L'Institut de la protection sociale (IPS) propose pour sa part de le laisser à 20 % lorsque l'épargne salariale est perçue immédiatement, mais de le supprimer lorsqu'elle est épargnée. Il souhaite rendre obligatoire la négociation d'un plan d'épargne salariale dès la présence d'un salarié, sans obligation de conclure un plan, pour permettre au chef d'entreprise d'aborder le sujet.

Simulation

Plus de 400 € de gain par tranche de 1 000 € versés

Lorsqu'une société dépense 1 000 € en salaires, charges sociales incluses, au final, il reste au bénéficiaire (imposé dans la tranche à 30 %) environ 327 €.

La même somme dépensée par l'entreprise en intéressement ou participation laisse au salarié (ou dirigeant assimilé salarié) près de 475 € après impôt. Soit un gain de 148 €. Et s'il bloque cette épargne salariale dans un plan d'épargne salariale (PEE ou Perco), il perçoit au final plus de 766 € du fait de l'exonération d'impôt, soit 439 € de plus.

De son côté, un travailleur non salarié relevant de la tranche marginale d'imposition de 30 % percevrait 510 € sur 1 000 € versés en revenus. Or, la même somme versée à titre d'abondement dans un PEE ou un Perco lui laisserait au final plus de 766 €. Soit un gain de 256 €.

L'AVIS DE...**« La mise en place d'un abondement est très performante »****Olivier DE FONTENAY,**
associé
fondateur chez
Eres, société de
conseil et gestion
d'épargne
salariale

Entre la réduction de charges (forfait social de 20 % contre charges salariales et patronales de plus de 60 %) et la possibilité d'une exonération d'impôt sur le revenu, pour la même somme dépensée par l'entreprise, les bénéficiaires d'une épargne salariale perçoivent beaucoup plus. Ceci est valable pour le salarié aussi bien que pour le dirigeant. Ainsi, par exemple, si celui-ci est assimilé salarié cotisant au chômage et imposé dans la tranche à 30 %, il peut gagner de 148 € à 439 € de plus par tranche de 1 000 € versés, en fonction du type d'épargne choisi (*lire l'encadré Situation ci-contre*).

(DR.)

◆ Quel est l'intérêt d'instaurer un dispositif d'intéressement en plus de la participation ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la participation, dont la mise en place est obligatoire, ne peut pas bénéficier aux chefs d'entreprise. Au contraire, ces derniers ont vocation à percevoir l'intéressement, dans les entreprises jusqu'à 250 salariés. Les deux dispositifs ne font pas forcément double emploi : ainsi, en l'absence de résultat fiscal (du fait, par exemple, d'un report déficitaire), l'entreprise peut ne pas distribuer de participation, mais verser un intéressement, si les objectifs définis dans l'accord sont atteints.

◆ Quel avantage présente une prime d'épargne salariale par rapport au versement d'une prime ou d'un salaire ?**◆ Comment le chef d'entreprise peut-il profiter au mieux de l'épargne salariale ?**

Du point de vue du dirigeant, la mise en place d'un abondement est très performante. En effet, plus les salaires sont élevés, plus la capacité d'épargne l'est aussi. L'abondement étant réservé à ceux qui peuvent épargner leurs primes d'intéressement ou de participation ou qui font des versements volontaires sur les plans d'épargne salariale.