

Date : 18/04/2014

Épargne salariale : une double efficacité pour le chef d'entreprise

Par : Laurence Delain

Pour les dirigeants de TPE-PME, c'est à la fois un outil d'épargne et de management.



Crédits photo : shutterstock.com

Les patrons des TPE-PME ignorent encore trop souvent les bienfaits de l'épargne salariale. « C'est *pourtant un système remarquablement intelligent de **promotion de la culture d'entreprise*** », rappelle Bruno Chrétien, président de l'**Institut de la protection sociale**. Dès lors qu'un **accord de participation (obligatoire à partir de 50 salariés)** ou d'intéressement (facultatif) a été signé, il profite en effet à tous les titulaires d'un contrat de travail (CDI, mais aussi CDD, sous réserve d'une présence d'au moins trois mois dans l'entreprise) sur une base proportionnelle (montant de salaire, ancienneté, etc.) et dans certaines limites : les primes individuelles de participation et d'intéressement ne peuvent respectivement excéder 75 % et 50 % du Pass* (soit 28.161 euros et 18.774 euros en 2014).

Mécanisme utile pour le dirigeant

Mais, on l'oublie parfois, la mécanique de l'épargne salariale s'étend également aux dirigeants. Les chefs d'entreprise de 250 salariés peuvent bénéficier d'un **accord d'intéressement, voire de participation**, s'il s'agit d'un accord dérogatoire plus favorable que celui de la formule légale de base. La participation est par ailleurs **ouverte aux dirigeants des structures employant de 1 à 50 personnes**, ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs ou associés (et aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les personnes morales soumises à l'IS).

Évaluation du site

Cette section du site Internet du quotidien national Les Échos s'adresse aux entrepreneurs et aux cadres dirigeants. Il leur propose des articles concernant l'actualité des affaires au sens large.

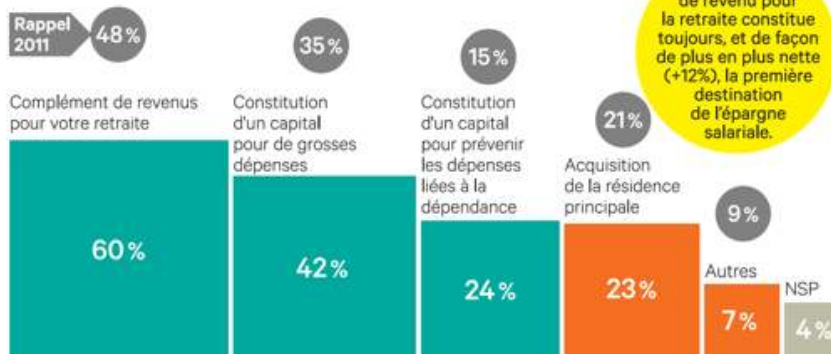
Cible
Grand Public

Dynamisme* : 30

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

L'épargne salariale de plus en plus axée vers le financement de la retraite

A quoi destinez-vous votre épargne salariale ?
(Plusieurs réponses possibles)



LES ÉCHOS / IDÉ / SOURCE : BAROMÈTRE 2013 DU CLUB DE L'ÉPARGNE SALARIALE - HARRIS INTERACTIVE

En se dotant de ces dispositifs, le patron fait donc d'une pierre deux coups. Il profite à titre personnel d'un **outil de politique sociale**, certes soumis à un lourd forfait (20 % contre 2 % en 2009 !), mais **exonéré de charges et déductible de ses résultats** (les sommes versées entrent par ailleurs dans l'assiette du crédit d'impôt recherche).

« Un TNS imposé à 30 % et soumis à 30 % de charges patronales touchera en net 512 euros pour un bénéficiaire initial de 1.000 euros contre 767 euros pour la même somme de participation épargnée », estime Olivier de Fontenay, cofondateur de Debory Eres.

A noter toutefois, l'intéressement, qui ne peut excéder 20 % de la masse salariale de l'entreprise, se révèle souvent plus souple et pertinent du point de vue collégial et managérial que la participation dans la mesure où, réparti uniformément ou au prorata du salaire (le salaire du dirigeant pris en compte est néanmoins plafonné à celui du salarié le mieux payé de l'entreprise), il permet de canaliser l'effort collectif autour de quelques objectifs précis de résultats : hausse des ventes, meilleure productivité, etc...