

**👉 Note liminaire**

En France, le Plan d'épargne entreprise (PEE) et le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) peuvent être mis en place au sein d'une entreprise pour garantir une épargne aux salariés. Le PEE et le PERCO permettent au dirigeant comme aux salariés de bénéficier d'avantages fiscaux, et sont des leviers intéressants d'optimisation de la rémunération.

Ces dispositifs peuvent s'avérer très avantageux notamment pour les personnes ayant un statut de conjoint-collaborateur, ou pour des structures telles que des PME ou des TPE.

**👉 Plan d'Épargne Entreprise (PEE)**

**- Présentation**

Le PEE est un système d'épargne collective et facultative, pouvant être constitué dans toute société, quelle que soit sa taille, à l'initiative de l'employeur ou en vertu d'un accord avec le personnel. Le PEE est le système d'épargne le plus répandu dans les entreprises françaises, mais peu connue des entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve d'une ancienneté fixée à trois mois au maximum, l'ensemble des effectifs doit y être associé. LE PEE peut aussi être mis en place par un accord de branche : le terme de plan d'épargne interentreprises (PEI) est alors utilisé.

Le PEE permet d'investir, de manière facultative, dans des titres de votre société ou des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE). Ces fonds sont généralement investis en actions ou en obligations.

Tout salarié peut y déposer sa participation, ainsi que son intéressement ou effectuer des versements volontaires. Dans les deux derniers cas, l'entreprise va abonder, c'est-à-dire accorder une somme complémentaire, proportionnelle au montant versé.

Les abondements sur un PEE sont plafonnés à 300% des versements du salarié et, à 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 2 963 €.

En cas de souscription à des titres de l'entreprise, l'abondement peut être majoré de 80%, soit un montant maximal de 5 333 € en 2013. Quant aux versements volontaires annuels du salarié sur le PEE, ils sont limités au quart de sa rémunération brute.

Le capital n'est généralement pas garanti, du fait même des fonds choisis pour l'investissement. Cependant, de plus en plus de fonds profilés peuvent permettre la garantie d'une partie du capital investi. Des fonds monétaires peuvent être également choisis, dans ce cas, le capital est garanti, le rendement sera en fonction des taux d'intérêts du marché, potentiellement plus faible qu'un rendement en actions ou obligations sur le long terme.

Les sommes investies sur un PEE ne sont pas disponibles avant 5 années. Cette indisponibilité s'applique à partir de la date de chaque versement. Mais il existe des cas de déblocage anticipé dans lesquels l'épargne est disponible et non imposable avant 5 ans.

- **Fiscalité**

*Du point de vue du salarié :*

Le salarié bénéficie de plusieurs avantages concernant les sommes versées sur le Plan Epargne Entreprise.

En ce qui concerne les versements volontaires, il n'y a pas de bénéfice particulier pour le salarié. En revanche, l'intéressement et la participation sont exonérés d'impôt sur le revenu s'ils sont versés sur le PEE. Il restera tout de même 97 % de la somme soumis à la CSG et la CRDS à 8 %.

Les abondements versés par l'entreprise sur le Plan Epargne Entreprise sont également exonérés d'impôt sur le revenu pour le salarié. A l'instar de la participation et de l'abondement, 97 % de l'abondement restent soumis aux cotisations sociales pour 8 %.

Il y a également des avantages pour les produits obtenus sur le PEE. Les dividendes, les plus-values de cession, les avoirs fiscaux et tous les autres revenus perçus sur le PEE bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu une fois le délai légal de 5 ans passé.

Dernier avantage, en cas de sortie en rente, cette dernière est exonérée d'ISF.

*Du point de vue de l'entreprise :*

L'entreprise bénéficie également du cadre fiscal avantageux du PEE.

Tout d'abord, cela permet à l'entreprise de déduire de son résultat imposable :

- Les abondements versés dans la limite du plafond,
- Les provisions pour investissement (*pour les entreprises de moins de 100 salariés*).

De plus, les abondements versés sont exonérés de cotisations sociales (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage...). Il n'y a que 8 % de CSG-CRDS à payer pour l'entreprise.

## **Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)**

### - **Présentation**

Le PERCO est un produit permettant aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne en vue de préparer leur retraite. Il s'agit d'un compte épargne qui est mis en place par accord collectif au sein de l'entreprise et permet ainsi aux salariés de se constituer une épargne complémentaire.

Le PERCO doit tout d'abord être mis en place à l'initiative de l'entreprise au travers d'un accord collectif.

A noter qu'un PEE doit déjà exister dans l'entreprise avant qu'un PERCO puisse être mis en place.

Chaque salarié peut verser sur un PERCO à condition d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté.

Les versements d'un salarié au PERCO peuvent avoir des provenances différentes:

- de la participation : somme versée par le salarié dans les fonds de l'entreprise pour bénéficier d'une participation aux résultats.
- de l'intéressement : somme versée par l'entreprise à ses salariés comme une récompense aux bons résultats de l'entreprise.
- d'un apport personnel (à condition que la somme des apports ne dépasse pas 1/4 du salaire brut annuel du salarié)
- de l'abondement de l'entreprise : somme versée par l'entreprise sur l'épargne de ses salariés (à condition que les versements ne dépassent pas 16% du plafond de la sécurité sociale)
- du transfert de fonds à partir d'un PEE ou d'un PEI

L'épargne investie sur le PERCO est disponible sous forme de rente (ou de capital si l'accord le prévoit) dès l'acquisition des droits à la retraite. Il est toutefois possible de débloquer les fonds d'un PERCO dans des cas bien définis.

### - **Fiscalité**

*Pour le bénéficiaire :*

En cas de versement volontaire le salarié ne dispose d'aucun avantage particulier.

Par contre, les abondements de la part de l'employeur sont, pour le salarié, exonérés d'impôt sur le revenu. Cependant, 97 % de l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS, à hauteur de 8%.

De même, si l'intéressement et la participation sont versés sur le PERCO, ceux-ci sont exonérés d'impôt sur le revenu. 97 % du montant de l'intéressement et de la participation restent soumis à la CSG et CRDS, à hauteur de 8 %.

Les rentes issues des produits d'un PERCO sont soumises au régime des rentes viagères acquises à titre onéreux. Il faut prendre en compte l'âge du rentier au moment de la liquidation du PERCO pour calculer l'abattement :

- Liquidation entre 50 et 59 ans : part imposable de 50%
- Liquidation entre 60 et 69 ans : part imposable de 40%
- Liquidation au-delà de 70 ans : part imposable de 30%

L'imposition s'applique uniquement sur la quote-part de la rente représentative des intérêts acquis. Les rentes sont soumises aux prélèvements sociaux de 8 % (CSG – CRDS).

Le salarié a droit au versement des sommes à partir de son départ à la retraite.

La délivrance des sommes dues s'effectue :

- soit obligatoirement sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux,
- soit, si le salarié a la possibilité de choisir, dans les conditions prévues par le règlement, sous forme de capital ou de rente non viagère.

La sortie en capital est exonérée d'impôt, mais le capital est soumis aux prélèvements sociaux (15,5 %).

*Pour l'entreprise :*

Les bénéfices sont déductibles, c'est-à-dire que les entreprises qui ont mis en place un PERCO peuvent déduire de leur résultat imposable les sommes versées au titre de l'abondement (dans la limite du plafond de 5 925,12 € en 2013), ainsi que la provision pour investissement (pour les entreprises de moins de 100 salariés).

L'abondement est exonéré de cotisations sociales, de taxe sur les salaires, et de taxe d'apprentissage. En revanche il est soumis à la CSG-CRDS (8,2 %) avant d'être investi sur le PERCO.

## **Conclusion**

La combinaison d'un PEE/PERCO avec la mise en place d'un intéressement, d'une participation et/ou d'un abondement peut s'avérer très intéressante pour le salarié et l'entreprise.

Le taux d'efficacité, c'est-à-dire le gain net pour le salarié, peut s'élever jusqu'à 77 %, alors qu'il ne dépasse pas 50 % dans le cadre d'un salaire.

N'hésitez-pas à nous contacter pour plus de renseignement !



*Expert-Comptable & Commissaire aux Comptes*

3 rue Dacier

Le Lac Rose

49100 ANGERS

contact@ideo-conseil.fr – www.ideo-conseil.fr

02 52 35 02 20