

L'écureuil et la fable "La cigale et la fourmi" sont des représentations courantes de l'épargne. L'écureuil est sympathique mais la fourmi, souvent taxée d'égoïsme, n'a pas toujours bonne presse. Et si l'épargne salariale réconciliait intérêt personnel et investissement pour la collectivité ?

EPARGNE SALARIALE

Profiter de l'abondement

Luc LEESCO

Le principe de l'épargne

L'épargne consiste littéralement à mettre de côté une partie des fruits de son travail pour pouvoir l'utiliser plus tard, au moment où vous en avez besoin.

Dans le monde moderne, l'épargne ne s'effectue plus "en nature" (jarres d'olives, sacs de blé, barils de vin), mais sous forme financière (monnaies, actions, obligations). Grâce à la finance, ces ressources peuvent être mises à la disposition des entreprises pour que celles-ci puissent investir et donc produire encore plus de biens et services utiles à la collectivité.

Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale consiste à ouvrir un compte d'épargne individuel pour chaque salarié d'une entreprise selon des règles collectives. Lorsqu'une entreprise fait le choix d'apporter une aide financière à la constitution de cette épargne salariale, on parle d'abondement.

L'abondement

L'abondement est une aide financière complémentaire que peut proposer une entreprise à tous ses salariés. Il vient donc compléter les montants que ces derniers versent sur des comptes dédiés (PEE ou PEI et/ou PER Collectif).

C'est l'employeur qui décide chaque année des règles d'abondement des sommes versées par les bénéficiaires (salariés, chef d'entreprise ou son conjoint) : pourcentage et plafonds.

L'abondement est un dispositif collectif facultatif. Lorsqu'il est retenu par une entreprise, il ne peut être réservé à certains collaborateurs. Tous en profiteront, mais tous ne le souhaiteront pas.

Le titulaire peut faire un versement libre, limité à 25 % de sa rémunération annuelle, ou y laisser sa prime d'intéressement ou de participation.

L'abondement sur un PEE/PEI

Les PEE et PEI sont des plans d'épargne d'entreprise et interentreprise. Les sommes versées sont bloquées en principe pendant cinq ans. Il existe cependant des cas de déblocage anticipé tels que la fin du contrat de travail, la naissance, l'acquisition de la résidence principale...

L'entreprise, si elle a décidé d'abonder (entre 0 et 300 %), complètera ce versement en fonction des règles qu'elle a fixées et communiquées à tous les bénéficiaires.

L'abondement est plafonné à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), soit 3 291 € en 2022 ou à un montant inférieur décidé par l'entreprise.

Exemple : pour profiter du plafond maximal défiscalisable dans le cadre de l'abondement, il faut faire un versement volontaire de 1 097 €. L'entreprise abondera à hauteur de 3 291 € en franchise d'impôt et de charges. Le bénéficiaire se trouvera à la tête de 4 388 € moins 319 € de CSG/CRDS, soit 4 069 €.

L'abondement sur un Percol

Le Percol est un plan d'épargne retraite collectif. Les sommes versées sont bloquées en principe jusqu'au départ en retraite. Il existe là aussi des cas de déblocage anticipé. Depuis la loi Pacte, la sortie peut se faire en rentes et/ou en capital en une ou plusieurs fois.

Dans le cas du Percol, le versement volontaire pourra être déduit des revenus imposables du titulaire.

L'entreprise peut abonder jusqu'à 300 % du montant du versement volontaire avec un plafond fixé à 16 % du PASS, soit 6 582 € ou à un montant inférieur décidé par l'entreprise. Exemple : pour profiter du plafond maximal défiscalisable dans le cadre de l'abondement, il faut effectuer un versement volontaire de 2 194 €. L'entreprise abondera à hauteur de 6 582 € en franchise d'impôt et de charges. Le bénéficiaire se trouvera à la tête de 8 776 € moins 638 € de CSG/CRDS, soit 8 138 € nets.



Luc Leesco,
expert-comptable,
partenaire de FNI Compta



L'écureuil, une représentation courante et sympathique de l'épargne.

Les avantages pour les bénéficiaires

L'abondement est extrêmement avantageux car pour 1 € épargné, l'entreprise peut compléter jusqu'à 3 €. Les sommes issues de ce dispositif sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu et de charges sociales salariales sauf de la CSG et CRDS ! Mais pour le déclencher il convient de bloquer son épargne pendant au moins cinq ans, voire jusqu'à la retraite.

Les avantages pour l'entreprise

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges patronales. L'abondement apporte également une plus grande solidarité au sein de l'organisation. C'est une manière de "jouer collectif" et récompenser l'engagement des collaborateurs et de ses dirigeants.

Un livret d'épargne ?... Pas si sûr !

On pourrait rêver que ce compte fonctionne à la manière d'un livret de caisse d'épargne avec dépôts progressifs chaque année et retraits à l'issue du délai fixé. À la charge du teneur du livret d'investir intelligemment et patriotiquement dans l'économie française. À échéance, vous seriez remboursé avec intérêt, le tout garanti par l'État. Mais ce n'est qu'un rêve.

Une épargne soumise aux aléas financiers

En réalité, il faut bien comprendre que votre épargne sera placée sur le marché financier. Aussi, vous passerez obligatoirement par un intermédiaire financier : banque ou assurance. Celui-ci vous proposera plusieurs types de placements (monétaires, actions, obligations, fonds commun de placement, mix). Il pourra vous guider dans vos choix, mais il ne pourra vous garantir ni un rendement ni même le paiement de votre capital en retour. Seuls seront contractualisés les frais de gestion (d'environ 0,5 % à 3 % sur les transactions).

Balance bénéfice/risque

Comme nous le savons tous, si la fourmi n'est pas prêteuse, elle est prudente. L'aléa financier la rebute donc. Pour la motiver, le législateur a dû se résigner à concéder des avantages fiscaux conséquents de nature à compenser le risque, infléchissant ainsi la balance bénéfice/risque.

Pour les professionnels de santé

La condition expresse pour mettre en place l'épargne salariale, et donc l'abondement,

est d'employer au moins un salarié que ce soit à temps plein ou à temps partiel. On peut comprendre que ce dernier souhaitera rarement bloquer une partie de ses revenus, souvent assez modestes, pour une période minimale de cinq ans, voire jusqu'à son départ en retraite. En revanche, salarié un conjoint dans les tâches administratives pourra faire bénéficier au conjoint salarié et au chef d'entreprise d'une exonération fiscale et sociale considérable en épargnant jusqu'à 20 000 €/an pour un couple (soumis à plusieurs limites).

Important : le professionnel peut en profiter quand bien même le salarié y renoncerait dès lors qu'un PEE/PEI/Percol est mis en place.

Bas de laine ou niche fiscale abusive ?

Après la participation et l'intéressement, l'abondement est le troisième étage des avantages fiscaux accordés à l'épargne salariale.

Les Français aiment la pierre, c'est bien connu. Ils ont dans leur grande majorité une aversion au risque qui les détourne des placements financiers alors que les entreprises ont besoin de financements pour assurer leur croissance. À défaut de financement local, ce sont des fonds étrangers (fonds de pension par exemple) qui injectent les sommes nécessaires à l'économie, avec un risque de dépossession de l'appareil productif. C'est la raison pour laquelle le législateur fait le choix de proposer des incitations fiscales exceptionnelles pour flécher l'épargne vers ce type de placement.

L'abondement est le troisième étage des avantages fiscaux accordés à l'épargne salariale : la participation, l'intéressement et l'abondement.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les professionnels de santé peuvent bénéficier de ces mesures à la condition d'employer un salarié même si ce n'est que quelques heures par mois.

Attention : ne pas tenter d'épargner si l'on a du mal à joindre les deux bouts. On diminue impôts et charges peut-être, mais les sommes épargnées ne seront disponibles que dans quelques années. ●