



Epargne salariale, une opportunité pour les dirigeants de TPE-PME



Quel que soit leur statut (président d'une SAS, d'une SA, gérant majoritaire d'une SARL, exploitant agricole, profession libérale, artisan, commerçant...), les dirigeants de petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés) peuvent profiter à titre individuel des mécanismes avantageux de l'épargne salariale. Cette possibilité vaut également, dans des conditions précises, pour les conjoints (et pacsés) collaborateurs ou associés, « sous réserve que cette clause soit expressément mentionnée dans l'accord mis en oeuvre », précise Fabien Lucron, directeur du développement du cabinet Primeum.

« Les chefs d'entreprise méconnaissent encore trop souvent le potentiel à la fois social, fiscal et patrimonial de cette forme privilégiée de partage de la valeur d'entreprise », regrette Charline Ballot, manager en protection sociale au sein du cabinet de conseil et d'actuariat **Galea & Associés**.

Sources multiples

Fruit d'une réflexion gaulliste lancée dans les années 1940, l'épargne salariale s'appuie sur deux ressorts bien huilés : l'intéressement (facultatif, lié à des objectifs commerciaux, de productivité, etc.) et la participation (assise sur les bénéfices). Signé pour trois ans (les patrons employant moins de 11 salariés peuvent procéder par décision unilatérale), l'intéressement, susceptible d'être revu chaque année, profite à tous les salariés, ainsi qu'aux dirigeants d'entreprises de 1 à 249 salariés dans une double limite : la somme dévolue à ce titre ne peut excéder 20 % de la masse salariale et les primes versées à chaque bénéficiaire (répartie uniformément ou au prorata du salaire) sont limitées à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass)*, soit 30.852 euros en 2022.

La participation, obligatoire uniquement à partir de 50 salariés, est quant à elle ouverte aux patrons de TPE-PME de 1 à 49 salariés qui la mettent en place volontairement, dans la même limite individuelle de 75 % du Pass*. Autre avantage, essentiel, dès lors que l'intéressement ou la participation sont canalisés dans un PEE (plan d'épargne entreprise d'une durée minimale de cinq ans) ou un PER collectif (plan d'épargne retraite bloqué jusqu'à cette échéance, Percol), le dirigeant peut abonder ses versements (et ceux de ses salariés) dans les limites autorisées : 300 % des versements avec un maximum de 3.291 euros en 2022 pour le PEE (jusqu'à 5.923 euros pour les plans d'actionnariat salarié comportant au moins un tiers de titres maison) et 6.582 euros pour le Percol.



A noter, ces deux véhicules d'épargne ménagent plusieurs possibilités de déblocage anticipé (pour invalidité, surendettement, expiration des droits au chômage, achat de sa résidence principale, violences conjugales, etc.) en cas d'accidents de la vie.
Atout retraite

Outre constituer un bel outil de politique sociale, les primes versées au titre de l'intéressement et de la participation se révèlent un efficace levier fiscal pour l'entreprise et son dirigeant. « Ces sommes sont soumises à la CSG-CRDS de 9,7 %, mais exemptes de charges salariales, déductibles de l'impôt sur les sociétés et surtout, elles sont exonérées de forfait social si l'entreprise compte moins de 50 salariés, le forfait zéro étant limité à l'intéressement pour les structures employant entre 50 et 249 personnes », détaille Charline Ballot.

Mieux, dès lors qu'il touche à titre individuel une prime d'intéressement et/ou de participation, le chef d'entreprise peut, comme ses salariés, la transformer en épargne personnelle bonifiée (par l'abondement) diversifiée et défiscalisée en la plaçant via un PEE ou un PER collectif, dans des parts de Sicav ou FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Cerise sur le gâteau, si le dirigeant opte pour un PER, il pourra doper cette épargne retraite de versements volontaires (dans la limite de 25 % de sa rémunération annuelle) déductibles en phase d'épargne de son revenu imposable dans des bornes généreuses.

**Plafond annuel de la Sécurité sociale : 41.136 euros en 2022*

