

Partage de la valeur, par pitié, simplifions !

Cela aurait pu être un vœu pour l'année 2024. Mais à bien y réfléchir, il s'agirait plutôt d'une nécessité pour une vraie révolution...



VINCENT COLIN

Hubert Clerbois,
associé chez Galea EPS
Partenaires

On ne peut que se réjouir de la récente promulgation de la loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023 : cette loi oblige les PME comptant au moins 11 salariés à mettre en place un dispositif de ce type. Avant ce texte, l'obligation, avec la « participation aux bénéficiaires » chère au général de Gaulle, était limitée aux entreprises de plus de 50 salariés. Ainsi, à l'avenir, ils seront plus nombreux à bénéficier de ces avantages. Et c'est très bien.

Ce billet d'humeur n'a pas pour objectif de détailler les nouveautés de ce texte, qui a déjà généré une littérature abondante. L'idée est simplement de tenter de se mettre à la place d'un patron de PME qui sera donc amené – puisque la loi l'y oblige – à s'intéresser à ces dispositifs de partage de la valeur et d'épargne salariale ou retraite pour lui-même, son entreprise et ses salariés.

Cette belle et nouvelle loi vient en effet se superposer à une couche déjà très impressionnante de textes existants... Forcément, depuis 1959, avec l'invention de l'intéressement – premier dispositif de

partage de valeur –, nos différents législateurs ont eu le temps de s'en préoccuper ! Chacun y est donc allé de sa petite touche... pardon couche... pardon louche...

Pour en revenir à notre entrepreneur, il aura d'abord à choisir le type de dispositif de partage de valeur à mettre en place. Il devra donc se décider entre : l'intéressement, le supplément d'intéressement, l'intéressement de projet, la participation (légitime ou dérogatoire), le supplément de participation, l'abondement (classique ou unilatéral ou d'amorçage), la prime de partage de la valeur (PPV, qui remplace l'ancienne prime Macron, appelée aussi prime PEPA), à ne surtout pas confondre avec la prime de partage de la valorisation de l'entreprise ou PPVE (créée par cette nouvelle loi), qui ne se substitue pas non plus au contrat de partage des plus-values (créé par la loi Pacte de 2019), sans parler bien sûr de l'actionnariat salarié !

Oui, cher lecteur, tout cela existe. Oui, cher dirigeant de PME, il faudra bien se faire une idée et un avis sur la chose.

Malheureusement ce n'est que le début, car après le choix du dispositif de partage de la valeur, il vous faudra choisir un produit d'épargne pour bénéficier pleinement des avantages fiscaux et sociaux liés à ces dispositifs.

En la matière, vous pourrez retenir le PEE – le plan d'épargne entreprise (ou PEI ou PEG ou P2E, voire un PELT) – ou bien le PER – le plan d'épargne retraite –, qui se décline en trois formules : le PER collectif (que certains appellent PERCOL, d'autres PERECO, d'autres PERECOL mais c'est la même chose, sans parler du PERCOL-I ou PERECO-I), ou bien le PER obligatoire (que certains appellent PERO, d'autres PEROB, d'autres PERCAT mais c'est également la même chose), ou enfin le PER individuel (que certains appellent PERIN, d'autres PERI, mais c'est là encore la même chose). Mais attention ce dernier est réservé aux travailleurs non salariés ou TNS. Et puis si vous ne savez que choisir, on peut vous conseiller le PER unique ou PERU, véritable couteau suisse de l'épargne. Attention toutefois aux modalités de mise en place dans l'entreprise car elles varient bien sûr selon les produits, la taille de l'entreprise, voire l'opérateur qui les propose. Et nous ne parlons pas ici du nouveau régime de retraite à prestations définies, le fameux L137-11-2 qu'on appelle plus simplement le « nouveau 39 », qui peut être aussi une option.

Oui, cher lecteur, tous ces produits d'épargne existent. Et on ne parle ici que d'épargne d'entreprise, pas d'épargne individuelle ! Heureusement, tout cela a été simplifié par la loi Pacte de 2019 car c'était son principal objectif.

Oui, cher dirigeant de PME, diriger c'est choisir, vous le savez bien ! Mais l'avantage dans tout cela, une fois que tout sera en place, vous serez tranquille et vos salariés, heureux... Enfin presque. Vous a-t-on expliqué que ces dispositifs bénéficient d'un traitement fiscal et social avantageux ? Attention ici, tout va dépendre de la taille de votre entreprise, des produits, du choix d'épargne de vos salariés et de la date du jour... Car oui il faudra s'y retrouver avec le forfait social qui est à 0 %, 10 %, 16 % ou 20 % selon les cas – tandis que le forfait à 8 % a été supprimé, ouf ! –, les plafonds d'exonération de 8 % du PASS (1) sur l'abondement du PEE, mais qui peut être porté à 14,4 % pour l'actionnariat, ou bien 16 % du PASS sur le PER collectif dans lequel l'abondement unilatéral est inclus mais qui bénéficie, lui, d'un sous-plafond à

2 % du PASS. Attention toutefois car ce même abondement n'est pas possible sur un PER obligatoire. Enfin, si vous êtes séduit par la nouvelle PPVE ou prime de partage de la valorisation de l'entreprise, il faut également bien s'assurer que celle-ci ne sera défiscalisée que si elle est versée dans un plan d'épargne dans la limite d'un plafond savamment établi à 5 % de 75 % du PASS ! Car oui, un tel plafond existe qui vient de sortir !

Ah enfin n'oublions pas ! La fiscalité pour l'employeur est une chose. Mais il faudra aussi, cher chef d'entreprise, que vous expliquiez à vos salariés quels sont pour eux les avantages fiscaux et sociaux ! C'est quand même le minimum. Car ce n'est pas pareil si le salarié perçoit ou épargne sa prime, s'il défiscalise à l'entrée ou à la sortie du dispositif – sans se tromper entre la case 6NS ou 6QS de la 2042 (2) et s'il coche la 6QR pour défiscaliser, en prenant gare à la « porte de saloon » fiscale au retrait des sommes –, s'il est bénéficiaire ou non de la PPV, fiscalisée ou non, s'il sort son épargne en capital ou en rente, sachant que le traitement successoral varie selon qu'il s'agit d'un PER assurantiel ou d'un PER compte-titres ; et de toute façon la plus-value nette sera sans doute variable selon la date de ses versements qu'on a datés du fait des évolutions de taux de CSG CRDG figés dans les PMPA et donc aussi datés ! Compris ?

Chers lecteurs, vous ne venez pas de lire un roman d'anticipation, du Kafka, du Orwell ou du Coluche... tout cela existe bien et est en vigueur chez nous ! Ce n'est pas une blague. Un jour peut-être nos politiques auront-ils le courage de proposer une loi qui ne crée rien. Rien de neuf, rien du tout, mais une loi dont le seul but sera de simplifier. Ce serait la vraie révolution du partage de la valeur ! Le chemin est long car là il faudra s'attaquer au marteau piqueur ou à la dynamite à des couches qui ont sédimenté depuis bientôt 70 ans. Voilà sans doute un prix à payer pour motiver réellement les entreprises ou les salariés sur ces sujets.

La loi ne devrait pas obliger les PME à s'équiper mais obliger l'Etat à simplifier. Et si le chef d'entreprise, attiré par notre beau pays et sa réindustrialisation avouée, vient d'un autre pays du monde... il faudra lui expliquer tout ça dans sa langue... Enfin s'il est encore là ! Il ne faudrait pas qu'il décide de la partager ailleurs, sa valeur ! ■

(1) PASS : plafond annuel de la sécurité sociale – 46.368 euros en 2024.

(2) Formulaire 2042 : c'est notre formulaire de déclaration d'impôt.