

Expert & Décideurs

Le Magazine de l'Ordre
des Experts-Comptables
pour les entreprises
www.experts-comptables.fr

Actualités

page 4

- ▶ *Licenciement économique : les nouveautés*
- ▶ *Obligations comptables : des simplifications pour les petites entreprises*



Pratique

page 24

- ▶ *Gestion : prévention des difficultés avec les CIP*
- ▶ *Patrimoine : les nouveaux droits du conjoint survivant*



Stratégie

page 28

- ▶ *Les baux commerciaux : mode d'emploi*



Le dossier

page 11

Depuis la loi Fabius du 19 février 2001, les PME bénéficient d'avantages et d'incitations déterminants pour mettre en place un dispositif d'épargne salariale

Épargne salariale

**Faites
les bons choix...**

L'Épargne salariale dans les PME

Faites les bons choix...

Les nouveaux outils adaptés aux PME-PMI : du PEE au PPESV

page 12

Le choix et la mise en place de votre plan d'épargne salariale

page 13

Récapitulatif des produits

page 14

Les offres

page 16

3 erreurs à ne pas commettre

page 19

Ceux qui vous conseillent

page 21



Né en 1967 avec la participation, le principe de l'épargne salariale n'a jamais connu le succès escompté dans les PME. Depuis la loi Fabius du 19 février 2001, ces entreprises bénéficient d'avantages et d'incitations déterminants pour mettre en place ce dispositif.

Aujourd'hui, seules 3 % des 2 millions de PME de moins de 50 salariés, qui regroupent 5,5 millions de salariés, ont mis en place un dispositif d'épargne salariale.

La loi Fabius étend les mécanismes d'épargne salariale avec deux objectifs :

► Ouvrir l'épargne salariale au plus grand nombre en faisant accéder aux avantages fiscaux et sociaux les profes-

sionnels, chefs d'entreprise et mandataires sociaux des entreprises de 1 à 100 salariés.

► Favoriser une épargne de long terme grâce à la création du PPESV (Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire) qui permet à l'entreprise d'effectuer des versements complémentaires à hauteur de 4 600 euros par an et par salarié, exonérés de cotisations sociales, et déductibles des bénéfices de l'entreprise.

De nouveaux outils adaptés aux PME-PMI



Du PEE au PPESVI

Le PEE

Le PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) est un dispositif d'épargne collectif et facultatif permettant aux épargnants de se constituer un capital en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Le PEE peut accueillir des sommes provenant de l'intéressement, de la participation ou encore des versements volontaires des salariés (possibilité de prévoir un montant minimum annuel de versement des adhérents, ne pouvant excéder 160 euros). L'entreprise peut participer à l'effort d'épargne en versant un abondement, en complément des versements volontaires effectués par les bénéficiaires du plan. Cet abondement peut représenter jusqu'à trois fois le montant des versements volontaires dans la limite de 2 300 euros par an et par épargnant.

Pour l'entreprise, les avantages sociaux et fiscaux sont multiples. Ainsi, les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement sont exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS). De plus, l'abondement versé par l'entreprise est déductible de son bénéfice imposable.

Pour les salariés, les sommes reçues de l'entreprise dans le cadre du plan sont exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Les plus-values et revenus de l'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis à CSG, CRDS et prélèvements sociaux.

Qui sont les bénéficiaires du plan ? Les salariés de l'entreprise, mais également, depuis la loi Fabius, les chefs d'entreprises et mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, membres du directoire et



gérants) des entreprises de 1 à 100 salariés. L'épargne salariale devient donc pour l'entrepreneur, même individuel, un outil de défiscalisation capable d'optimiser la gestion de son propre patrimoine.

En contrepartie de ces avantages, les sommes investies sur le PEE sont bloquées 5 ans avec cependant de nombreux cas de déblocage anticipé (cf tableau récapitulatif).

Le PEI

Le PEI (Plan d'Épargne Interentreprises), à la différence du PEE n'est pas mis en place au niveau de l'entreprise, mais à un degré supérieur, par un accord inter-entreprises ou par un accord de branche. Tout salarié d'une entreprise entrant dans le cadre de l'accord peut adhérer au PEI même en l'absence d'une initiative de sa propre entreprise. Le PEI reprend les dispositions applicables au PEE.

Contrairement au PEE, le PEI ne peut pas accueillir de l'actionnariat salarié.

Le PPESV et le PPESVI

Le PPESV (Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire), création de la loi Fabius, constitue un échelon supérieur et complémentaire dans la mise en place de l'épargne salariale. La durée de blocage des sommes est de 10 ans, en échange d'un abondement majoré de 4 600 € par an et par épargnant dans la limite de 300 % des versements volontaires. Le PPESV ne peut être mis en place que s'il existe déjà un PEE. La fiscalité est identique à celle du PEE, sauf une contribution de 8,2 % sur la part d'abondement excédant 2 300 €.

Le PPESVI (Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises) combine l'approche du PPESV avec celle du PEI, puisqu'il est mis en place dans le cadre d'un accord de branche ou d'un accord inter-entreprises.

Glossaire

Les bénéficiaires

► *Les plans d'épargne ont vocation à s'adresser à l'ensemble de la collectivité des travailleurs, à laquelle le législateur intègre désormais les chefs d'entreprises de 1 à 100 salariés. Hormis une condition objective d'ancienneté - qui ne peut excéder trois mois - aucune discrimination ne peut être faite.*

L'abondement

► *Les versements volontaires des salariés sur les plans d'épargne, dont le montant est limité au quart de leur rémunération, peuvent être accompagnés d'un versement complémentaire de la part de l'employeur (abondement).*

► *Le montant de l'abondement ne peut représenter plus du triple du versement du salarié, dans la limite de maximale de 2 300 € pour les PEE et PEI et de 4 600 € pour les PPESV.*

Le choix et la mise en place du plan d'épargne salariale

Quels moyens pour quels objectifs ?

Avant même d'aborder la problématique du choix du plan, l'entreprise doit procéder à une réflexion interne sur le principe de la mise en place de l'épargne salariale. Cette réflexion doit être menée en commun avec le personnel afin d'analyser les besoins et les objectifs de toutes les parties en présence.

L'épargne salariale apparaît pour les PME comme une solution de management et de motivation de ses collabora-

teurs. Il est donc nécessaire d'étudier le niveau d'intérêt que ceux-ci portent, a priori, à ce mécanisme.

Dans le cadre de cette réflexion préalable, l'entrepreneur doit étudier, avec ses conseils, l'impact de l'épargne salariale sur l'activité de l'entreprise.

Comment se répartit l'effectif en fonction de l'âge, de la formation, et des types de fonctions ? En quoi l'intéressement au développement de l'entreprise peut-il se répercuter positivement sur les résultats de celle-ci ? L'analyse du bilan et les prévisions permettent-elles de dégager des sommes suffisantes pour que le mécanisme trouve son rythme de croisière ? Quels outils de placement, quelles orientations d'investissement proposer aux bénéficiaires du plan ?

Cette réflexion doit être menée sur un principe points forts/points faibles.

"À la conclusion, le résultat doit démontrer qu'il y a convergence entre l'intérêt économique de l'entreprise - optimisation fiscale et sociale et développement attendu - et les attentes patrimoniales des collaborateurs",

note un Expert-Comptable parisien.



Témoignage



Un expert comptable en action

Thierry P., expert-comptable à Paris, met en place des Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE) dans les PME depuis huit ans. Avec la loi Fabius, l'épargne salariale a pris un nouveau sens pour les petites entreprises qu'il conseille.

"Depuis la réforme, j'ai mis en place cinq plans d'épargne salariale dans des sociétés comptant moins de dix salariés". Les raisons de cet engouement ? La possibilité de faire bénéficier le chef d'entreprise des avantages de l'épargne salariale.

La loi Fabius permet aujourd'hui à l'entrepreneur et à ses salariés de se constituer un patrimoine défiscalisé. J'explique à mes clients qu'il s'agit d'un outil formidable pour préparer la retraite des mandataires sociaux".

Le premier rôle de l'expert-comptable consiste effectivement à informer, expliquer, synthétiser des textes souvent abscons et de persuader l'entreprise

L'épargne salariale, une innovation très favorable : il faut en faire profiter les PME !

et ses salariés de l'intérêt de ce mécanisme. Vient ensuite la phase de mise en place du plan.

"Mon rôle consiste à aider l'entreprise à définir le montant de l'abondement qu'elle souhaite distribuer aux salariés, en fonction des aides qu'octroie le dispositif, notamment l'exonération de charges sociales. Je m'occupe également de sélectionner les produits d'investissement proposés par les banques. La dernière phase consiste à établir les documents qui seront déposés à la DDTEFP".

Fort de ses expériences, Thierry P. insiste sur la spécificité du conseil aux PME. "Les chefs d'entreprise sont noyés sous l'avalanche des textes sociaux, fiscaux et juridiques. L'expert-comptable doit donc se comporter comme un filtre pour la PME. Ce filtre sélectionne les innovations qui sont positives pour ces entreprises, les rend lisibles et les met en place. L'épargne salariale fait partie de ces mesures très favorables. Elles ne sont pas si nombreuses, autant en faire profiter les PME".

Récapitulatif des produits

Type de plan	Durée de blocage	Cas de déblocage anticipé	Sources d'alimentation	Avantages Entreprise	Avantages Epargnant
PEE et PEI	• 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Mariage ou PACS • Naissance ou adoption d'un 3ème enfant ou plus • Divorce ou séparation avec garde d'enfant • Invalidité • Cessation de contrat de travail • Création d'entreprise • Achat ou agrandissement de la résidence principale • Surendettement de l'épargnant 	<ul style="list-style-type: none"> • Intéressement • Participation • Versements volontaires (< à 25 % de la rémunération) • Abondement : < à 300 % des versements volontaires, < à 2 300 €) 	<ul style="list-style-type: none"> • Abondement déductible du bénéfice (dans la limite du seuil) • Exonération des cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Versements de l'entreprise exonérés d'impôt (dans la limite du seuil)
PPESV et PPESVI	<ul style="list-style-type: none"> • Terme fixe : 10 ans minimum à compter du 1er versement • Terme glissant : 10 ans après chaque versement 	<ul style="list-style-type: none"> • Décès • Départ à la retraite • Licenciement • Expiration des droits à l'assurance chômage • Invalidité • Surendettement • Achat ou agrandissement de la résidence principale 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem + • Plafond d'abondement à 4 600 € au lieu de 2 300 € 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem + • Contribution de 8,2 % sur la fraction excédant 2 300 € • Possibilité de constituer une provision pour investissement égale à 25 % du montant des abondements versés au cours de l'exercice 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem

Interview



Gilles de Courcel
Président de la
Compagnie des Conseils
et Experts Financiers

Comment choisir les produits de placement de l'épargne salariale ?

Il ne suffit pas de faire une simple revue des produits proposés par l'établissement bancaire. Il faut offrir plusieurs catégories d'investissement car les salariés n'ont pas tous le même rapport à l'épargne. Certains préféreront la sécurité alors que d'autres rechercheront la performance et donc le risque.

L'intérêt pour l'épargne salariale varie-t-il selon la taille et l'activité de la PME ?

Pour les TPE, entreprises individuelles, commerciales ou artisanales, l'intérêt consiste avant tout à utiliser l'épargne salariale comme un outil de défiscalisation.

Avec la loi Fabius, les mandataires sociaux, les dirigeants, bref les chefs d'entreprise, même s'ils constituent à eux seuls l'effectif, peuvent bénéficier de la franchise fiscale sur les sommes distribuées.

Viennent ensuite les entreprises entre 15 et 50 salariés, assez récentes et en expansion avec des catégories de salariés à haute formation sur des secteurs de croissance (technologie, distribution, etc.). Il s'agira pour ces entreprises d'offrir à leurs collaborateurs une compensation par rapport aux nombreux avantages qu'offrent les grands groupes.

Comment les PME réagissent-elles à l'extension à leur profit de l'épargne salariale ?

Il y a un vrai problème de compréhension. Les textes sur l'épargne salariale sont parus en même temps que la loi NRE. De plus, beaucoup de chefs d'entreprises ont consacré et consacrent encore une part importante de leur énergie sur des sujets sensibles tels que le passage à l'euro ou la mise en place des 35 heures. L'épargne salariale, pourtant, et il faut les en convaincre, n'est pas une formalité de plus, mais une réelle opportunité assortie d'avantages très importants.

Les principales offres des banques

Types de plans	Caractéristiques techniques	Politique d'investissement et allocation d'actifs	Type d'entreprises visées
<ul style="list-style-type: none"> • PEE : Motiv'Épargne • PEE classique • PEI et PPESVI • PPESV 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiv'Épargne : tranches d'abondement prédéterminées : 45 euros de versements volontaires et 105 euros d'abondement net • PEE classique : aide à la rédaction des accords d'entreprise • PEI et PPESVI : montage à la demande • PPESV : dédiés selon volumes apportés 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiv'Épargne : diversifié sans dominante • PEE classique : 10 fonds dont 2 éthiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiv'Épargne : 1 à 20 salariés • PEE classique, PEI, PPESVI et PPESV : 20 à 50 salariés
<ul style="list-style-type: none"> • PEE assorti d'un compte vie sécurité optionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Kit prêt à signer avec documentation intégrée et mode d'emploi • Informations sur Internet • Plate-forme téléphonique 	<ul style="list-style-type: none"> • Choix de 3 FCPE : Sécurité (monétaire) / Tempéré (obligataire) / Dynamique (50 % actions, 50 % monétaire) Les arbitrages entre les FCPE sont possibles à tout moment 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnels, très petites entreprises, PME jusqu'à 20 personnes • PME entre 20 et 50 personnes : approche sur mesure
<ul style="list-style-type: none"> • PEI 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de règles d'abondement propres à chaque entreprise adhérente 	<ul style="list-style-type: none"> • Gamme de 5 FCPE : Sécurité (100 % monétaire) / Équilibre (50 % actions, 50 % produits de taux) / Offensif (80 % actions, 20 % produits de taux) / Multi gestion (70 % actions, 30 % produits de taux) / Développement durable (65 à 70 % actions, 30 à 35 % produits de taux). 	<ul style="list-style-type: none"> • PME entre 1 et 50 salariés
<ul style="list-style-type: none"> • PEE couplé à un PPESVI : Pactéo Pro 		<ul style="list-style-type: none"> • Gamme diversifiée de fonds profilés pour le PEE et gamme long terme pour le PPESVI 	<ul style="list-style-type: none"> • PME entre 1 et 50 salariés
<ul style="list-style-type: none"> • PEE : Fructi Épargne • PPESV : Fructi Épargne Long Terme • Participation : Fructi Part 	<ul style="list-style-type: none"> • PPESV : une gamme de FCPE profilée avec sécurisation automatique des avoirs vers un FCPE monétaire • Informations sur Internet • Plate-forme téléphonique 	<ul style="list-style-type: none"> • PEE : Fonds monétaire, fonds mixte (50 % actions, 50 % obligations) et fonds 100 % actions • PPESV : 6 FCPE proposés + 1 FCPE solidaire • Participation : FCPE au choix dans la gamme de fonds multientreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • PEE et PPESV : PME-PMI, artisans, commerçants, professions libérales • Participation : entreprises de 1 à 50 salariés



Comment sélectionner le plan ?

Après cet audit des besoins, vient le choix du plan. Les PME seront tentées d'avoir recours à des PEI, qui sont disponibles au niveau des branches. Il

suffira à l'entreprise d'adhérer à ce plan, sans avoir à créer ex-nihilo son propre plan (cas du PEE). Ces outils clés en main sont très simples d'utilisation, l'entreprise se contentant simplement d'ajouter le montant de l'abondement, facultatif, qu'elle entend verser sur le PEI.

Certains professionnels mettent cependant en garde contre une trop forte banalisation de ces dispositifs. Ils peuvent parfois s'avérer inadaptés aux spécificités de l'entreprise.

► **Le PEE, créé de manière autonome au sein de la PME, peut au contraire prendre en compte le profil de l'entreprise. Il demande simplement plus de temps et d'énergie**

puisque'il ne s'agit plus d'adhérer, mais de créer de toute pièce un dispositif d'épargne salariale.

► **PPESV et PPESVI ne pouvant être mis en place que s'il existe déjà un plan d'épargne salariale, constituent une seconde phase de développement de l'épargne salariale. Gilles de Courcel, président de la Compagnie des Experts Financiers, conseille aux PME de tester le mécanisme avec un PEE ou PEI, puis, selon les résultats, de mettre en place ces plans de deuxième génération.**

Des procédures simplifiées

La procédure de mise en place de l'épargne salariale est simple et relativement

Les principales offres des compagnies d'assurances

Types de plans	Caractéristiques techniques	Politique d'investissement et allocation d'actifs	Type d'entreprises visées
• PEE	• 5 formules d'abondement dont une formule libre	• 3 grilles d'investissement : Prudence / Équilibre / Dynamisme + formule liberté : ventilation de l'investissement parmi les 7 SICAV proposées	• PME entre 1 et 50 salariés
• PEE • PEI • PPESV • PPESVI	• Contrats de gestion financière et administrative directe et indirecte avec 8 FCPE • Accès personnalisé Internet et minitel et plate-forme téléphonique dédiée	• 8 FCPE : Monétaire (100 %) / Obligations (100 %) / Tempéré (70 % obligations, 30 % actions) / Équilibre (50/50) / Vitalité (30 % obligations, 70 % actions) / France Actions (100 % actions) / Europe Actions (100 % actions) / Emploi Croissance (100 % actions)	• Offre packagée à destination des PME/PMI.
• PEE	• Possibilité de mettre en place un PEE seul, avec intéressement, avec participation, avec intéressement et participation • Interlocuteur unique accessible en ligne directe • Informations sur Internet • Plate-forme téléphonique	• 5 FCPE : Sécurité / Prudence / Équilibre / Dynamisme / Éthique	• PME entre 1 et 50 salariés
• PEE • PEI • PPESV • PPESVI	• Personnalisation du dispositif (notamment grâce au PPESVI qui constitue la formule optimale) • Accès Internet : entreprise et salariés	• 3 fonds profilés OPCVM : Dynamique 89 % actions / Équilibre 48 % actions 52 % obligations / Prudence 91 % obligations • 4 fonds ciblés OPCVM : Amérique / Nippon / Actions internationales / Trésorerie • Fonds solidaires OPCVM 40 % d'obligations minimum 10 % économie solidaire 40 % d'actions maximum	• Entreprises de 1 à 100 salariés
• PEE • PEI • PPESV		• Gamme de 6 FCPE : 100 % monétaire / 90 % obligations et 10 % obligations convertibles / 50 % actions France + 7 % actions monde + 33 % obligations + 10 % monétaire / 35 % actions France + 40 % actions monde + 25 % obligations / 100 % actions France / 100 % actions Europe Gamme diversifiée de fonds profilés pour le PEE et gamme long terme pour le PPESVI	• PME entre 1 et 50 salariés
• PEE • PEI	• Kit "clé en main" • Gestion simplifiée selon 2 formules au choix : formule libre ou formule 300 %	• Gamme de 4 FCPE : 100 % monétaire / 1/3 actions, 1/3 obligations, 1/3 monétaire / 100 % actions / 100 % actions entreprises socialement responsables	• PME entre 1 et 50 salariés

rapide. À ce titre, la palme revient au PEE, qui peut être instauré par décision unilatérale du chef d'entreprise après simple consultation des salariés.

Une ratification à la majorité des 2/3 du personnel est possible, mais pas obligatoire. Le PEI ne peut être créé que par accord collectif au niveau d'une branche. S'il est mis en place dans le cadre d'un accord inter-entreprises, les comités d'entreprise ou les 2/3 du personnel de chaque entreprise concernées doivent ratifier l'accord.

Il est important de préciser que la mise en place d'un PEI tient lieu d'accord de participation pour les entreprises qui n'y sont pas assujetties obligatoirement (cas des PME de moins de 50 salariés).

PPESV et PPESVI doivent être instaurés par accord collectif, et seulement s'il existe déjà un PEE ou un PEI.

(*) Pour tout renseignement complémentaire concernant ces offres, contactez le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptable par fax au 01 44 15 90 05. Ces tableaux ont été établis sur la base des renseignements qui nous ont été fournis par les établissements bancaires Caisse d'Épargne, CIC, Crédit Lyonnais, Groupe Crédit du Nord, Groupe Banque Populaire, et les compagnies d'assurances AGF, AXA, France Assurances, GAN, Groupe Magdebourg, Médéric, que nous tenons à remercier pour leurs réponses.

"Démystifier les soit disant difficultés de mise en œuvre de l'épargne salariale"

Interview



Alain Sauret,
Président du Directoire du cabinet d'avocats
Barthélémy & Associés

Pour quelles raisons une PME devrait-elle mettre en place un plan d'épargne salariale ?

Les PME ne peuvent plus se contenter de faire varier les rémunérations de leurs collaborateurs en fonction de la conjoncture selon l'axiome bien connu : l'entreprise distribue des primes quand tout va bien et souhaite les suspendre lorsque la conjoncture se retourne. Cette pratique se heurte à la rigidité du droit du travail. L'épargne salariale apparaît donc comme un formidable outil de précaution et de management, capable de stimuler l'ensemble des salariés. L'entreprise et ses salariés y trouvent chacun des avantages fiscaux et sociaux. L'intérêt des salariés rejoint donc celui de l'entrepreneur. L'épargne salariale permet d'optimiser le rapport entre les sommes que

l'entreprise distribue et celles que les salariés vont recevoir. En effet, les salariés vont percevoir jusqu'à 90 % des montants concernés, ce qui est bien plus intéressant qu'une distribution de salaires. PME et TPE vont donc pouvoir économiser des coûts tout en préservant des versements optimisés pour les salariés.

Il s'agit donc de reconsidérer la masse salariale ?

Il ne faut pas substituer abondements et intéressement aux salaires. Les dispositifs d'épargne salariale ne peuvent représenter que des suppléments liés à une productivité collective. L'épargne salariale ne peut pas être une règle de management individuel. Elle ne peut pas venir récompenser des objectifs personnalisés comme le font les bonus ou primes sur résultats.

PEE, PEI, PPESV... quels sont les dispositifs les mieux adaptés aux PME/TPE ?

Différencier les salariés

L'épargne salariale a un caractère collectif. Il ne s'agit pas d'un système de primes en fonction de résultats individuels, mais d'une distribution globale liée au développement de l'entreprise. Les plans ne peuvent pas écarter certains salariés ou n'être ouverts qu'à certaines catégories d'entre eux. Ainsi, il n'est pas possible de prévoir des formules de placement différentes selon les catégories de salariés. Le taux d'abondement ne peut être fonction de la rémunération

Il faut hiérarchiser les choix. PEI et PEE sont les deux mécanismes phares pour les PME et TPE car, depuis la loi Fabius, le dirigeant est intégré en tant que bénéficiaire de ces plans d'épargne salariale.

Mais il ne faut pas pour autant négliger la participation dont les modalités de mise en place sont simplifiées à l'extrême pour les PME et TPE, ou l'intéressement, qui demeurent des outils attractifs sur les plans social et fiscal.

L'adhésion à un outil-branche apporte à l'entreprise certains choix sans y associer d'obligations supplémentaires.

Quelle est la procédure de mise en place d'un plan d'épargne salariale ?

Tout d'abord, il faut démystifier les soit disant difficultés de mise en œuvre de l'épargne salariale.

Si les outils viennent de la branche, une simple adhésion de l'entreprise suffit. Sinon une négociation avec les élus ou le personnel suffit.

En ce qui concerne le PEE, c'est encore plus souple, puisqu'une simple

consultation suffit, le PEE pouvant être édicté unilatéralement par l'entreprise.

Quelles sont les erreurs à éviter ?

► Il ne faut pas partir sur des idées opposées à la philosophie des textes. Par exemple, il est suicidaire de remplacer une prime qui a fait l'objet de charges sociales par de l'intéressement ou de l'abondement à un plan d'épargne salariale. La requalification, dans ce cas, serait quasi automatique.

► Il faut également se convaincre que ces régimes ont en France un caractère collectif, qui intéresse tout l'effectif de l'entreprise et non pas seulement quelques catégories de collaborateurs, comme dans le système des stock-options, par exemple.

► Enfin, l'épargne salariale doit s'inscrire dans la durée. Il s'agit d'un programme sur le moyen/long terme qui doit devenir un élément fort de la culture de l'entreprise même petite ou moyenne.

3 erreurs à ne pas commettre

Se concentrer sur les exonérations

Il ne faut donc pas avoir une approche trop étroite. Stabiliser l'effectif et attirer une main d'œuvre qualifiée est aussi essentiel à la PME que la réduction de ses charges et impôts.

L'épargne salariale, avant d'être un outil d'exonération et de défiscalisation, est avant tout une solution de management au sein de l'entreprise.

des collaborateurs. La sanction est implacable : l'abondement est requalifié en salaires lorsque le caractère collectif du plan n'est pas respecté.

Confondre épargne salariale et salaires

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération. Il ne s'agit pas de remplacer des primes déjà octroyées par de l'abondement. Ici aussi, la sanction est la requalification.

Ceux qui vous conseillent

Les Experts-Comptables : interlocuteurs-clés et conseillers de proximité



L'expert-comptable est au contact des petites entreprises. Dans l'esprit de l'entrepreneur, il a une très forte légitimité pour tout ce qui touche au social et à la fiscalité.

Partenaire au quotidien de l'entreprise, il est un interlocuteur-clé pour mettre en place un plan d'épargne salariale. Il a d'abord une mission d'information générale auprès du chef d'entreprise et le cas échéant auprès des salariés ou de leurs représentants pour expliquer ce qu'est l'épargne salariale. Ce rôle pédagogique est essentiel puisque, comme le note un intervenant, "l'épargne salariale, pour avoir un résultat positif, doit avoir donné lieu à un dialogue au sein de l'entreprise".

L'expert-comptable intervient ensuite pour accompagner la prise de décision d'une entreprise qui voudrait mettre en place un plan d'épargne salariale. Il s'agit d'adapter le mécanisme aux objectifs et à la spécificité de l'entreprise.

Quel type de plan choisir ? Quelles orientations générales donner à ces investissements ? Comment gérer l'arrivée de nouveaux salariés et les départs d'autres ?

Enfin, il met en place le plan et se charge de son suivi, en collaboration étroite avec la société de gestion.

L'avocat : garantir la régularité du dispositif

L'avocat intervient avant tout pour valider la régularité du plan et la procédure d'adoption de celui-ci. Son intervention peut être plus ou moins étendue selon que l'entreprise a mis en place un dispositif sur-mesure (type PEE ou PPESV) ou a simplement adhéré à un outil de branche (type PEI ou PPESVI). Dans le premier cas, il examinera notamment les risques de requalification des sommes versées par l'entreprise.



Expert & Décideurs

Le magazine de l'Ordre des Experts-Comptables pour les entreprises de 6 à 49 salariés
Nouvelle formule : 4 numéros par an,
32 pages au lieu de 24 pages

Prochain Dossier

La gestion des conflits dans l'entreprise

Parution septembre 2002

Bulletin d'abonnement

Je m'abonne à "Expert & Décideurs",
pour une période d'un an (4 numéros) et joins un chèque de 15,24 €
à l'ordre d'ECM - 88, rue de Courcelles 75008 Paris.

Société :

Nom, Prénom :

Adresse d'expédition :



Le rôle des sociétés de gestion

La société de gestion est l'établissement, généralement une banque ou une compagnie d'assurance, qui va recueillir les sommes versées dans le cadre du plan et les placer sur les marchés financiers. Elle est en charge du suivi du plan et de l'information délivrée aux épargnants quant à l'évolution de leurs investissements.

L'épargne salariale est placée sur des OPCVM (SICAV ou FCP), outils qui rassemblent plusieurs actifs et parfois plusieurs catégories d'actifs.

Par exemple, la société de gestion pourra proposer une SICAV investie à 100 % dans les obligations, ou une autre placée à 50 % en actions et 50 % en obligations.

Les offres aujourd'hui disponibles sur le marché et dédiées aux PME sont toutes assez semblables. Elles proposent aux salariés d'opter pour trois types de placement : sécuritaire (généralement un fonds 100 % monétaire, à la rentabilité peu élevée, mais au risque très réduit), équilibré (50 % actions, 50 % obligations), et dynamique (100 % actions).

Ces trois catégories correspondent en effet à trois comportements différents par rapport à l'épargne, que l'on retrouve chez les collaborateurs de l'entreprise.

Le choix de la société de gestion est déterminant, car c'est elle qui sera en relation avec les épargnants pendant toute la durée du plan. À cet égard, la

qualité du suivi et de l'information délivrée aux salariés apparaît comme un critère de choix déterminant. La qualité des produits de placement proposés l'est également. Il s'agit d'étudier le comportement de ces fonds sur le long terme et de se méfier des offres trop standardisées.

Dernier conseil : l'épargne salariale est investie sur les marchés financiers, c'est-à-dire plus ou moins exposée au risque. Il est donc impératif d'expliquer aux salariés les mécanismes de ces marchés et les différents niveaux de risques encourus. La société de gestion ne doit donc pas se contenter de placer ses produits, elle doit être, à l'intérieur de l'entreprise, un accompagnateur pédagogue.

À Savoir

Le régime fiscal

► La participation

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement (PPI) à hauteur de 50 % de la réserve spéciale de participation versée en application d'un accord de participation existant à la date de publication de la loi ou conclu dans les deux ans de cette publication, soit jusqu'au 20 février 2003. Au delà, la provision pour investissement sera réduite à 25 %.

► Le couple intéressement - PEE/PEI

Lorsque des sommes versées en application d'un accord d'intéressement conclu dans les deux ans de la date de publication de la loi ou existant déjà à cette date dans les entreprises de moins de 100 salariés sont affectées à un PEE ou PEI, l'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une PPI à hauteur de 50 % du montant de l'abondement accompagnant cette affectation.

Témoignage



Attirer des collaborateurs qualifiés

Pour Pierre de Pontevès, Directeur Général de Serviware, l'épargne salariale avait pour but de résoudre un problème de ressources humaines. "Il fallait attirer chez Serviware des cadres informatiques à qui les grands groupes proposaient des stock-options et également limiter le turn over". Aujourd'hui, les salariés de Serviware perçoivent entre 7 700 et 13 800 euros par an dans le cadre de l'intéressement.

Une solution managériale

Pierre de Pontevès met en avant l'influence de l'épargne salariale sur la motivation des collaborateurs de l'entreprise : "L'accord a intéressé toute l'équipe à la marge brute générale de la société alors qu'aupa-

Serviware, PME de 50 salariés, créée en 1994, est une SSII située à Croissy Beaubourg (Seine et Marne) qui réalise 22 millions d'euros de chiffre d'affaires. En 1997, Serviware met en place un accord d'intéressement puis ouvre un PEE pour permettre aux salariés de placer et de défiscaliser les sommes distribuées.

Trois offres de placement

ravant seuls les commerciaux se sentaient concernés". Selon lui, les deux points forts de l'épargne salariale résident dans "le coût social pour l'employeur et le coût fiscal pour les salariés car l'équipe est jeune et a toutes les chances d'être dans une situation de déblocage (achat de résidence principale, mariage) dans les mois à venir".

Une mise en place simplifiée

Deux mois et demi ont été nécessaires pour mettre en place le dispositif d'épargne salariale, avec l'aide d'un consultant. En vue de la signature de l'accord d'intéressement, des représentants du personnel ont été désignés. Le plan s'est fondé sur des objectifs de croissance de marge brute. Serviware a déterminé trois catégories de salariés qui pouvaient en bénéficier, soit en fonction de leur salaire, soit en fonction de la marge brute.

Serviware a ouvert un PEE qui propose trois supports de placement : un fonds monétaire, un fonds mixte actions et obligations et un fonds actions. "Conscients des risques élevés sur les marchés actions, nous avons conseillé à nos salariés de préférer le fonds actions/obligations. Les collaborateurs y ont versé 95 % des sommes en jeu. Sur la 2^{ème} année, la performance de ce fonds est étale, ce qui est positif dans une conjoncture baissière", note Pierre de Pontevès.

Un bilan positif

Serviware a distribué 120 000 € en 1999, dans le cadre de l'intéressement, 150 000 € en 2000 et en 2001, 180 000 €. Pierre de Pontevès note que "certaines unités de travail ont atteint les plafonds de versements volontaires. Devant ce succès, nous n'avons pas hésité, lors de la création d'une seconde société, à mettre immédiatement en place un plan d'épargne salariale".