

L'entretien de bilan : Un moment privilégié pour alerter les clients sur les opportunités de l'épargne salariale



Les cabinets s'immergent actuellement dans la traditionnelle période fiscale.

Ce temps surchargé par la finalisation des bilans constitue aussi le moment privilégié pour rencontrer les clients et les alerter sur les opportunités qu'ils peuvent utiliser.

Or, dans le contexte économique actuel, l'un des enjeux majeurs pour les dirigeants consiste à maintenir la motivation de leurs équipes.

Depuis longtemps, l'épargne salariale constitue pour cela un moyen privilégié.

La loi du 3 décembre 2008 vient d'apporter une énième réforme. Mais elle apporte aussi des opportunités intéressantes à vos clients.

Faisons le point.

1 - Les changements apportés par la loi du 3 décembre 2008

Les changements apportés concernent les différents dispositifs de l'épargne salariale.

1 - 1 Mesures relatives au dirigeant et à son conjoint

A - Ouverture du bénéfice de la participation

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés peuvent bénéficier de la participation mise en place volontairement.
- Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, la part majorée de la réserve spéciale de participation excédant le montant issu de la formule légale peut être répartie entre les salariés et les dirigeants de ces entreprises.

B - Augmentation du seuil de bénéfice de l'intéressement

- L'intéressement est accessible aux dirigeants et assimilés des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés (au lieu de 100 auparavant).

C - Augmentation du seuil de bénéfice des PEE et PERCO

- Les PEE(l) et PERCO(l) sont désormais accessibles aux dirigeants et assimilés dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés (au lieu de 100 auparavant).

1 – 2 Mesures relatives à la participation

A - Disponibilité de la participation

- La loi en faveur des revenus du travail modifie avant tout les conditions de perception de la participation, qui devient disponible pour les salariés.
- Il faudra donc désormais interroger, chaque année, tous les salariés pour savoir s'ils souhaitent épargner ou non les sommes perçues.
- Si un salarié ne se prononce pas, sa participation sera bloquée 5 ans, et les cas de déblocage actuels continueront à s'appliquer.
- S'il demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes ainsi perçues seront imposées au titre de l'impôt sur le revenu.

B – Abondement sur la participation

- L'abondement est désormais possible sur les versements effectués au titre de la participation dans les PEE et PEI.

1 – 3 Mesures relatives à l'intéressement

A – Durée des accords d'intéressement

- L'accord d'intéressement peut dorénavant prévoir que celui-ci soit renouvelé par tacite reconduction, dès lors qu'aucune des parties habilitées à le négocier ou à le ratifier ne demande une renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord.

B – Crédit d'impôt

- Un crédit d'impôt est instauré pour tout nouvel accord d'intéressement ou avenant à un accord d'intéressement existant majorant les règles de calcul, conclu entre le 4 décembre 2008 et le 31 décembre 2014.
- Ce crédit d'impôt est fixé à 20% et s'applique sur :
 - les sommes versées au titre des nouveaux accords d'intéressement lorsqu'aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des 4 exercices précédant.
 - et la différence entre les primes distribuées au titre de l'accord modifié par avenant majorant les règles de calcul et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent.

C –Prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 € en 2009

- Les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord d'intéressement existant dans les conditions définies ci-dessus, avant le 30 juin 2009, pourront verser une prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 euros à

chacun de leur salarié si ce versement intervient le 30 septembre 2009 au plus tard.

- Cette prime peut être répartie uniformément entre les salariés ou selon les modalités de l'accord ou de l'avenant.
- Elle produit les mêmes effets qu'une prime d'intéressement (principe de non substitution aux éléments de rémunération, exonération de charges sociales, déductibilité de l'assiette d'imposition de l'entreprise, possibilité d'exonération fiscale à travers un plan d'épargne salariale...).
- Elle bénéficie du crédit d'impôt de 20% dans les conditions présentées ci-dessus.

1 – 4 Mesures relatives au PERCO

A – Abondement initial à la création du PERCO

- Le règlement du PERCO peut prévoir un abondement initial de l'entreprise même en l'absence de versement du salarié ; cet abondement bénéficie des avantages fiscaux et sociaux de l'abondement classique. Le plafond de cet abondement sera fixé par décret.

B – Obligation de négocier la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (PERCO, Article 83, PERE)

- Dès lors qu'une entreprise a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans, contre 5 ans auparavant, elle doit ouvrir des négociations en vue de la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (PERCO, Article 83, PERE).

C – Adhésion par défaut à un PERCO

- Le règlement du PERCO peut prévoir l'adhésion automatique des salariés, sauf avis contraire de leur part. Les salariés seront informés de cette adhésion dans des conditions prévues par décret.

2 – L'avantage financier des solutions de l'épargne salariale

Alors que les charges sur les salaires se situent à des niveaux élevés ; constituant en cela un réel frein à l'embauche ; l'épargne salariale apporte des solutions qui permettent :

- de constituer une épargne ou une retraite dans des conditions privilégiées,
- de renforcer la cohésion des équipes avec l'intéressement,
- d'orienter la motivation des salariés vers des objectifs précis définis au niveau de l'entreprise,
- de mettre en place un dispositif très efficace d'optimisation fiscale et sociale pour les entrepreneurs.

A titre d'illustration, le tableau suivant montre la performance comparée des différentes solutions de rémunération entre :

- o le versement d'un salaire,
- o l'attribution d'une prime d'intéressement,
- o l'abondement versé dans un PEE.

	Abondement versé au PEE de 1 800 €	Intéressement de 1 800 € perçu par le salarié	Augmentation de salaire de 1 800 €
Charges sociales patronales : 50%	0 €	0 €	900 €
Crédit d'impôt intéressement : 20%	0 €	-360 €	0 €
Forfait social : 2%	36 €	36 €	0 €
Entreprise			
Coût total pour l'entreprise	1 836 €	1 476 €	2 700 €
Salarié : montant brut	1 800 €	1 800 €	1 800 €
Cotisations sociales salariales : 15%	0 €	0 €	270 €
CSG déductible sur 97% de 1 800 € : 5,1%	89 €	89 €	89 €
CSG/CRDS non déductible sur 97% de 1 800 € : 2,9%	51 €	51 €	51 €
Impôts sur le revenu après abattement de 10% : Taux 14 %	0 €	216 €	182 €
Rendement global	90,43%	97,88%	44,77%
Salarié			
Montant net pour le salarié	1 660 € Placement de la somme en FCPE	1 445 € Placement de la somme en FCP classique	1 209 € Placement de la somme en FCP classique
Rendement global après 5 ans : 30% (gain brut)	498 €	433 €	363 €
CSG/CRDS et prélèvement social : 11%	55 €	48 €	40 €
Impôts sur les plus-values : 16%	0 €	69 €	58 €
Gain net pour le salarié	443 €	316 €	265 €
somme totale au bout de 5 ans			
	2 104 €	1 761 €	1 473 €
Efficacité à 5 ans	114,58%	119,32%	54,57%

NB : Simulation faite sur la base d'un montant versé par l'entreprise de 1 800 €

Les écarts parlent d'eux-mêmes !

Profitez donc des entretiens de bilan pour interpellier vos clients sur l'intérêt d'utiliser la solution d'épargne salariale la mieux adaptée à ses objectifs.

Vous vous constituerez ainsi un « stock » de missions à réaliser pour les mois qui suivent.

CONTACT

Factorielles

Bruno CHRETIEN, dirigeant de Factorielles

Tel : 04 72 91 54 20

Mail : bchretien@factorielles.fr

Site Internet : <http://www.factorielles.fr/>

