

Une activité florissante est de nature à dégager des bénéfices de plus en plus importants. Un réflexe naturel pourrait conduire à augmenter sa rémunération afin de valoriser son patrimoine, notamment en épargnant. Toutefois, cette solution pleine de bon sens est-elle aussi la plus avantageuse ?

La rémunération est certes déductible du résultat de l'entreprise mais elle est soumise à des charges sociales. La rémunération nette est ensuite imposable selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu. Les liquidités restantes à investir sont donc réduites dans une proportion non négligeable.

Au lieu d'augmenter la rémunération, il est possible d'effectuer des versements dans le cadre de l'épargne salariale. Deux plans d'épargne peuvent être utilisés, le plan d'épargne entreprise, PEE, ou le plan d'épargne retraite collectif, PERCO. Ils permettent de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

En pratique, cette solution apparaît comme particulièrement vertueuse grâce à une triple exonération d'impôt sur le revenu. Celle-ci concerne les versements issus des primes de participation ou d'intéressement, l'abondement de la société et les gains générés par le plan. D'un point de vue social, l'intéressement, la participation et l'abondement sont soumis à la CSG et la CRDS ainsi qu'au forfait social<sup>1</sup> tandis que les produits des placements subiront les prélèvements sociaux.

Plusieurs points de vigilance doivent être pris en compte. D'une part, la présence d'un salarié en plus du dirigeant est obligatoire et l'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier du plan. D'autre part, l'abondement ne peut excéder 300% des versements et n'est déductible que dans la limite de 8% du PASS pour le PEE et 16% pour le PERCO. Enfin, les sommes versées sont bloquées pendant 5 ans dans le cadre du PEE et jusqu'à la retraite pour le PERCO.

## Exemple :

La société verse à son gérant majoritaire une rémunération nette de 100 000 euros ce qui coûte 40 548 euros de RSI soit une rémunération brute de 140 548 euros. Le gérant sera ensuite imposé au barème progressif de l'impôt sur le revenu au taux marginal de 41%.

L'abondement déductible étant plafonné et le PASS de 2018 à 39 732 euros,

12 713 euros au total pourront être versés sur des supports d'épargne salariale.

- Pour le PEE : 3 178 euros avec un versement de 1 059 euros
- Pour le PERCO : 6 357 euros avec un versement de 2 119 euros

Le total de **versements et d'abondements** de 12 713 euros sera soumis à 9,2% de CSG, 0,5% de CRDS et 20% de forfait social soit 8 937 euros nets destinés à constituer une épargne financière et pouvant être récupérés au bout de 5 ans dans le cadre du PEE.

En **augmentant la rémunération** brute de 12 713 euros par an, le surcoût en termes de RSI serait de 3 667 euros soit une rémunération nette supplémentaire de 9 046 euros. Après impôt sur le revenu, le reliquat disponible ne serait que de 5 337 euros.

Le dispositif de l'épargne salariale bénéficie donc d'un intérêt rare dans le contexte fiscal actuel. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre interlocuteur habituel pour plus de précisions.

<sup>1</sup> Le taux de 20% peut être réduit à 8% pendant 6 ans si l'entreprise a moins de 50 salariés et qu'il s'agit du premier accord de participation ou d'intéressement. La loi PACTE pourra concerner ces dispositifs et abaisser encore le taux du forfait social.