

Portrait : Jean-Philippe Nicolaux

MASSIF CENTRAL Entreprendre



L'excellence
made in France

Tassinari et Chatel
Barem
ACC



Domaero :
la haute
technicité

Dossier

Environnement :
un marché porteur
pour les entreprises

LA RETRAITE PAR L'ENTREPRISE : comment exploiter les opportunités ?

Eric BORIAS Associé

Laurent CORNET Associé



Notre régime de retraite par répartition, ne suffit plus. Ce constat n'est plus un tabou et est maintenant accepté par tous. La retraite devient une préoccupation majeure pour une très grande majorité des salariés. Les entreprises ont aujourd'hui pris conscience de leur **responsabilité sociale** vis-à-vis de leurs collaborateurs. Plus de 80 % des entreprises estiment qu'il est de leur devoir d'offrir à leurs salariés des dispositifs de retraites complémentaires. De ces réflexions, on peut tirer **deux enseignements** :

- 1) Les PME ignorent la plupart du temps, faute de compétences et de temps, les arcanes des compléments de retraites, et souhaitent être sensibilisées.
- 2) Les pouvoirs publics travaillent la thématique en accordant des avantages fiscaux attractifs.

EPARGNE SALARIALE et EPARGNE RETRAITE, ENTREPRISE : participation, intéressement et solutions.

L'épargne salariale a fait l'objet de nombreux textes de lois depuis 1959. Ce puissant élément d'association des salariés permet de développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise ; il contribue à l'évolution de la culture interne de l'entreprise et constitue finalement un élément de la politique sociale.

LA PARTICIPATION est un droit sur une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans les structures de 50 salariés et plus.

Le dispositif est mis en place par accord entre l'em-

ployeur et les salariés ou leurs représentants. En principe, tous les salariés présents dans l'entreprise y ont droit (yc CDD). La quote-part des salariés est **exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu (IR)** à condition d'être bloquée pendant au moins 5 ans (hors CSG et CRDS). Lorsque les salariés demandent la délivrance de leurs droits, les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux.

L'INTERESSEMENT est un complément de rémunération aléatoire lié à la réalisation d'objectifs. Il est **facultatif**

et doit concerner **tous les salariés** (sauf cas particuliers). Il peut concerner les **dirigeants et leur conjoint collaborateur ou associé** (1 à 100 salariés). Les primes peuvent être réparties de manière uniforme ou proportionnelle au salaire ou à la durée de présence, et sont exonérées de cotisations sociales. Elles sont soumises à CSG/CRDS ainsi qu'à l'IR, sauf si les salariés les affectent à un PEE ou PERCO.

DES SOLUTIONS COLLECTIVES et INDIVIDUELLES : deux grandes catégories.

PLANS D'EPARGNE SALARIALE : ce sont des systèmes d'épargne collective qui permettent aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Il en existe de deux types :

- le **PEE** (Plan d'épargne d'entreprise) qui impose une durée de blocage des fonds de 5 ans et
- le **PERCO** (Plan d'épargne retraite collectif) où les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite du titulaire.

Le PEE est obligatoire pour les entreprises ayant signé un accord de participation depuis 01/2007. Dans tous les autres cas, la mise en place de ces plans est facultative :

L'employeur peut ou non les mettre en place et les salariés sont libres d'y participer ou non.

Salariés et dirigeants, même non-salariés peuvent en bénéficier (yc conjoint collaborateur).

Ces plans sont alimentés par des versements volon-

taires mais aussi par la participation, l'intéressement, le compte épargne-temps voire par des actions gratuites. L'employeur peut abonder ces plans dans la limite de trois fois les versements des salariés soit pour 2013 : 2 962 euros pour le PEE et 5 925 euros pour le PERCO.

EPARGNE RETRAITE ENTREPRISE : Ces solutions ont un **caractère obligatoire**. L'entreprise verse une participation (à différencier de l'abondement) en complément du versement du salarié. Il s'agit des **articles 83 et 39** du CGI. Ils peuvent concerner l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de personnel de l'entreprise.

L'article 83 est un régime de retraite à **cotisations définies**. Obligatoire pour les salariés, il est prélevé sur le salaire et est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (dans certaines limites, hors prélèvements sociaux). L'employeur prend tout ou partie des cotisations à sa charge. Le salarié ne peut percevoir les revenus qu'au moment de la retraite, sous forme de **rente viagère**. Les sommes déposées sur le 83 restent **acquises** même si le salarié quitte l'entreprise.

L'article 39 est un contrat de retraite à **prestations définies**, principalement destiné aux cadres de l'entreprise. En contrepartie, elles sont déductibles de son résultat imposable. Le salarié devra toutefois **être présent dans l'entreprise au jour du départ en retraite** pour percevoir des rentes.

Plan d'épargne retraite entreprise (PERE) : Il s'agit en quelque sorte d'un 83 modernisé par la loi Filon du 21/08/2003. La différence essentielle est que le salarié peut procéder à des versements **individuels** volontaires.

Le contrat Madelin (loi du 11/2/1994) : il s'agit d'un contrat **individuel et facultatif**, réservé aux TNS (Travailleurs Non-Salariés) tels que les artisans, commerçants, professions libérales, gérants majoritaires de société voire le conjoint collaborateur.

Tous ces dispositifs sont soumis à des règles spécifiques de déductibilité au niveau de l'exploitation (société ou affaire individuelle), et il convient d'être vigilant sur **l'interaction des plafonds** de déduction.

En synthèse : Aujourd'hui, il apparaît essentiel de miser sur la constitution d'un complément de retraite à partir des différents dispositifs d'épargne dans l'entreprise.

Les salariés prennent lentement conscience de l'ampleur du problème que pose et posera le financement de leurs retraites.

Les PME/TPE, elles, souffrent d'un manque d'information en la matière et ne se sentent pas suffisamment armées pour s'investir plus avant dans ce domaine. L'objectif est notamment de faire une certaine pédagogie afin d'offrir aux chefs d'entreprises ainsi qu'aux salariés une palette complète de produits destinée à **répondre à leurs besoins respectifs**.



Source : Axa.

Retraite collective

Contrat Article 83 / article 39

PEE - PERCO (épargne / retraite)

Participation et intéressement

Retraite individuelle

Contrat Madelin

PERE (Plan Epargne Retraite Entreprise)

PERP (retraite)

Assurance-vie