

OFFICE NOTARIAL

Miser sur le plan d'épargne salariale et l'intéressement

Inf. 23

Attirer les bons collaborateurs, les fidéliser, devient un exercice délicat et les études notariales n'échappent pas à cette difficulté. Les dispositifs d'épargne salariale peuvent les aider à la surmonter. Exemples de mise en place dans des petites structures.

Le pouvoir d'achat et le financement des retraites font partie des préoccupations principales des Français, sur le terrain économique. Dans ce contexte, la question du partage de la valeur créée au sein de l'entreprise prendra une place de plus en plus importante dans les négociations internes entre employeurs et salariés.

L'épargne salariale, en tant que système collectif, permet de répondre à cette préoccupation. L'ensemble comprend plusieurs dispositifs dont les principaux sont :
- la participation, obligatoire dans les entreprises qui atteignent au moins 50 salariés pendant cinq années civiles consécutives, et facultative pour les autres. Son montant résulte directement du bénéfice de l'entreprise ;

- l'intéressement, facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise. Son montant est calculé selon les résultats ou performances de l'entreprise ;

- les plans d'épargne salariale qui regroupent le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco). Le PEE est obligatoire lorsque l'entreprise dispose d'un accord de participation. Le Pereco, de son côté, se présente comme le successeur du plan d'épargne retraite collectif (Perco) depuis la loi Pacte du 22 mai 2019. Les PEE peuvent accueillir les primes de participation et d'intéressement, mais aussi les versements volontaires des participants aux plans ainsi que ceux des employeurs, appelés abondements.

Dans le notariat, les représentants syndicaux ont pris les devants en négociant, dès 2003, un plan d'épargne interentreprises,

facultatif pour la branche professionnelle puis, en 2019, un accord d'intéressement. La mécanique de l'épargne salariale mérite d'être mieux utilisée par les offices notariaux. Nous en rappelons les grands principes et les avantages tout en recommandant aux notaires de se rapprocher d'experts du domaine pour approfondir les différents dispositifs.

Plans d'épargne salariale : un placement à moyen ou long terme

Bénéficiaires. À condition d'employer au moins un salarié, les études peuvent mettre en place, au profit de tous leurs collaborateurs ayant au moins trois mois d'ancienneté, des plans d'épargne salariale. Ces plans seront ouverts aux notaires eux-mêmes ainsi qu'à leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) dans les études ayant un effectif compris entre 1 et moins de 250 salariés (*C. trav. art. L 3332-2*).

Fonctionnement. Les plans d'épargne salariale (PEE et Pereco) permettent la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, au travers de fonds d'investissements. Le PEE a un horizon de placement de cinq ans tandis que le Pereco, comme son nom l'indique, doit être conservé jusqu'à la retraite (liquidation des pensions ou âge légal).

Des possibilités de sorties anticipées sont ouvertes, au nombre de neuf dans le PEE et de six pour le Pereco, dont celle autorisant l'acquisition de la résidence principale. À souligner également que les Pereco,

lorsqu'ils prennent la forme de contrats d'assurances, peuvent accorder des garanties de prévoyance et bénéficient d'avantages fiscaux en termes de droits de succession.

Mise en place. Le PEE et le Pereco se déclinent souvent pour les petites entreprises, en PEI (plan d'épargne interentreprises) et Pereco-I (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises) qui sont conclus soit par des branches professionnelles, soit proposés par des établissements financiers. Ces plans bénéficient notamment de conditions de mise en place simplifiées.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans représentation du personnel, l'instauration d'un plan par simple décision unilatérale de l'employeur (DUE) est possible (*C. trav. art. L 3333-2 modifié par la loi 2020-1525 du 7-12-2020*). De même, pour les plans négociés par les branches professionnelles, les entreprises ne dépassant pas 50 salariés peuvent opter pour l'application directe du dispositif de branche au moyen d'un document unilatéral d'adhésion si l'accord de branche le permet et s'il propose un dispositif « clés en main ». Les possibilités de sorties anticipées sont les mêmes que pour le PEE et le Pereco.

Les PEE et Pereco classiques, non interentreprises, sont sur mesure et peuvent être instaurés selon les modalités suivantes : accord dans le cadre d'une convention ou accord collectif de travail ; accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou avec le comité social et

économique (CSE); ou encore par référendum. Dans des cas précis, le plan peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur (*C. trav. art. L 3332-3 s. pour le PEE et C. mon. et fin. art. L 224-13 pour le Pereco*).

Alimentation. Une fois les PEE/PEI ouverts, les versements volontaires sont limités à 25 % de la rémunération brute annuelle pour les salariés ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu pour les notaires libéraux. Pour les conjoints collaborateurs ou associés, les versements sont limités forfaitairement à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Ces limites ne s'appliquent qu'aux PEE/PEI. S'agissant des Pereco, les versements volontaires ne sont pas plafonnés mais sont déductibles dans le cadre du disponible fiscal de l'épargne retraite (*voir Cas pratique*).

Intéressement : pas nécessairement lié aux résultats financiers

Critères. L'intéressement consiste à verser aux salariés une prime en fonction de l'atteinte d'objectifs qui ne sont pas obligatoirement liés aux résultats financiers de l'entreprise (à la différence de la participation obligatoire). Il est possible de fixer des indicateurs de performances comme la sécurité, l'amélioration de la productivité, la satisfaction client ou encore l'amélioration du service, à condition qu'ils soient quantifiables et vérifiables.

Par exemple, l'accord d'intéressement de la branche du notariat de 2019 laisse le choix entre trois options, dont une est basée sur la hausse du nombre d'actes. D'autres indicateurs de performance, étroitement liés à l'activité notariale, sont intéressants pour les offices qui négocient leur propre plan (*voir l'entretien avec Laurent Guilmois ci-dessous*).

Bénéficiaires et montant. Comme pour le PEE/PEI, l'intéressement est ouvert au dirigeant si l'effectif de l'étude est compris entre 1 et moins de 250 salariés (*C. trav. art. L 3312-3*).

Son montant est soumis à une double limite. Au niveau global, il ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle du dirigeant. À titre individuel, il ne peut dépasser 75 % du Pass, soit 30 852 € en 2022.

Abondement : quatre systèmes au choix

Principe et bénéficiaires. L'abondement correspond à une aide financière accordée par l'employeur en complément des versements des salariés dans les plans d'épargne salariale.

Comme l'intéressement, il est ouvert aux chefs d'entreprise et à leurs conjoints collaborateurs ou associés.

Montant. L'abondement est défini par année civile et peut être renouvelé, modifié ou supprimé chaque année, à l'initiative du chef d'entreprise. Ses règles de calcul sont souples et peuvent être déterminées à partir de plusieurs critères. Comme pour l'intéressement, elles peuvent être sur mesure ou prédéfinies dans le cadre de plans interentreprises.

L'entreprise peut abonder jusqu'à trois fois les versements de ses salariés dans un plan d'épargne salariale (l'abondement pouvant porter sur la participation, l'intéressement et les versements volontaires) dans la limite annuelle de :

- 8 % du Pass pour le PEE/PEI ;
- 16 % du Pass pour le Pereco/Pereco-I, soit un maximum de 9 872 € pour 2022.

On notera aussi que le versement de l'employeur peut désormais être unilatéral dans un Pereco-I, à hauteur de 2 % du Pass, soit 822 € pour 2022.

Par exemple, le PEI négocié au niveau de la convention collective du notariat, prévoit quatre systèmes d'abondement au choix, dont un défini de la façon suivante :

- 15 % d'abondement jusqu'à 750 € de versement annuel par le salarié ;
- puis 10 % de 751 à 1 500 € ;
- et enfin 5 % au-delà de 1 500 €.

Plan d'épargne salariale, abondement et intéressement : le trio gagnant

Les plans d'épargne salariale, couplés à un dispositif d'abondement et d'intéressement, bénéficient d'un traitement fiscal et social exceptionnellement favorable pour constituer une épargne personnelle cofinancée par l'office notarial.

Déductible pour l'entreprise, l'abondement de l'employeur échappe à toute cotisation sociale et forfait social dans les études de moins de 50 salariés. Il en est de même pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Côté titulaires du plan (salariés et notaire libéral), la participation, l'intéressement et l'abondement de l'employeur ne supportent que la CSG-CRDS au taux de 9,7 % et surtout, ne sont pas fiscalisés lorsqu'ils sont investis dans les plans (PEE/PEI et Pereco/Pereco-I). En matière de rémunération, le schéma est plus efficace qu'une prime salariale classique (*voir le tableau ci-dessous*). À cela, il convient de rajouter la déductibilité à l'impôt sur le revenu (IR) des versements volontaires sur le Pereco/Pereco-I dans la limite maximum de l'enveloppe dédiée à l'épargne retraite (32 909 € pour les salariés ou 76 101 € pour les notaires libéraux).

Dans le cas d'une sortie en capital (une sortie en rente étant possible sur chacun des dispositifs), les sommes placées issues de l'épargne salariale et les plus-values générées sont exonérées d'IR mais soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 %. De leur côté, les versements individuels déduits fiscalement, sont imposables à l'IR et les plus-values qui leur sont rattachées, sont soumises à la flat tax de 30 % ou sur option à l'IR et aux prélèvements sociaux de 17,2 %. Le couple PEE/Pereco (ou PEI/Pereco-I) permet de combiner les avantages des plans d'épargne retraite individuelle et de l'épargne salariale en entreprise. Dans les études employant moins de 50 salariés, les avantages pour les notaires titulaires de l'office sont importants, lorsqu'ils en font profiter tout leur personnel.

Prime salariale ou intéressement dans un plan*

Les données : cotisations patronales 40 %, cotisations salariales 22 % et taux marginal d'imposition 30 %

| | Prime salariale | Intéressement |
|------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Versements employeur | 1 000 € | 1 000 € |
| Cotisations employeur | 286 € | 0 € |
| Salaire brut du salarié | 714 € | 1 000 € |
| Cotisations sociales salarié | 157 € | 97 € (CSG-CRDS) |
| Salaire net du salarié | 557 € | 903 € |
| Impôt sur le revenu | 150 € (après abattement de 10%) | 0 € |
| Gain net pour le salarié | 407 € | 903 € |

*Hypothèse d'une étude de moins de 50 salariés



CAS PRATIQUE

Par Patrick Audely, directeur exécutif de Capvita, filiale du groupe Alptis et de l'Unep, spécialisée en épargne retraite et salariale

SITUATION

Une notaire associée, souhaite, d'une part, motiver et fidéliser ses collaborateurs, et d'autre part, développer le montant des honoraires de l'étude par un accroissement de la productivité.

L'étude compte un notaire salarié, trois Clercs de notaire et deux assistants. Elle décide de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI), doublé d'une solution d'épargne retraite (Pereco-I), alimentés (entre autres possibilités) par un accord d'intéressement d'une durée de trois ans.

CRITÈRES DE L'INTÉRESSEMENT

Enveloppe globale : 20% du bénéfice de l'étude

Critères de distribution et d'attribution :

- 50% si la croissance des salariés est supérieure d'au moins 10% à ceux de l'année N - 1 ;
- 50% si le nombre de dossiers moyens traités par collaborateur dépasse d'au moins 15% la moyenne N - 1.

L'attribution s'effectue au prorata du salaire de chacun.

De manière à encourager les salariés à épargner le fruit de l'intéressement, la notaire associée a décidé d'abonder les sommes placées sur les dispositifs, à hauteur de 30%. Ce complément subira les mêmes traitements comptables, fiscaux et sociaux que l'intéressement lui-même.

Au niveau du management de l'étude, la mise en place d'outils de protection sociale destinés à aider les collaborateurs à financer des projets ou à préparer leur retraite est une preuve de l'intérêt que l'on porte à ses salariés, ce sont donc des éléments de motivation fidélisant. Les salariés se sentent concernés par la bonne marche de l'entreprise et comprennent ce qu'ils ont à réaliser pour partager financièrement le fruit de sa réussite.

AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DE L'INTÉRESSEMENT

| RÉGIME FISCAL | | |
|--|--|---|
| Pour l'étude | Pour les salariés | Pour la notaire associée |
| Déductibilité fiscale des sommes correspondant à l'intéressement et à l'abondement du bénéfice imposable | Exonération des sommes placées soit sur le PEI, soit sur le Pereco-I, de l'impôt sur le revenu après déduction de la CSG-CRDS à hauteur de 9,7%. | |
| | Les sommes seront bloquées durant cinq ans sur le PEI et jusqu'au départ en retraite si elles sont investies sur le Pereco-I. | |
| | Déduction des versements volontaires dans la limite du disponible fiscal (article 163 quaterdecies du CGI) | Déduction des versements volontaires dans la limite du disponible fiscal (article 154 bis du CGI) |
| RÉGIME SOCIAL | | |
| Pour l'étude | Pour les salariés | Pour la notaire associée |
| Pas de charge patronale ni de forfait social | Pas de charge salariale | |
| | Taxation à la CSG-RDS sur intéressement et abondement (9,7%) | |

L'ensemble de ces solutions permettent à l'entreprise, à l'associée et aux salariés, de bénéficier de rémunérations différées, en exonération de charges sociales et en franchise d'impôt sur le revenu : cela en fait des dispositifs très intéressants, comparés aux primes ou augmentation de salaires classiques.



Entretien

Laurent Guilmois,
notaire associé à Paris,
Lacourte Notaires Avocats

Que pensez-vous des dispositifs d'épargne salariale et de la façon de les utiliser ?

Au-delà de la participation, qui est un régime obligatoire dès que l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés, il peut être opportun d'étoffer le système avec la mise en place d'un accord d'intéressement qui, lui, est facultatif. Contrairement à la participation, calculée sur la base d'une formule légale assise notamment sur le résultat, l'intéressement reste souple car son montant peut être déterminé sur des critères ouverts, propres à l'activité de nos entreprises. Par exemple, dans une étude notariale, il est possible de choisir de lier l'intéressement des collaborateurs à la réduction des soldes des comptes courants créditeurs des clients de l'office. Le régime permet aussi de verser un supplément annuel sous forme de prime d'intéressement. Ces sommes, ajoutées à l'enveloppe d'intéressement, profitent à tous, en fonction des critères de répartition prédéfinis, le tout dans l'environnement fiscal et social attractif de l'épargne salariale. À cela s'ajoute aussi l'abondement de l'employeur.

Les avantages fiscaux et sociaux sont-ils déterminants ?

Oui, je le pense. Grâce au plan d'épargne entreprise, le niveau de prime net reçu par les salariés s'élève à un montant environ deux fois plus élevé que celui d'une prime salariale normale. La mécanique vertueuse du dispositif est souvent bien perçue dans la mesure où elle peut rajouter plusieurs mois de salaire pour les collaborateurs. L'épargne salariale a aussi le mérite de fédérer les salariés en jouant sur des critères collectifs. Elle n'empêche pas de verser des primes salariales classiques pour récompenser individuellement les personnes qui se sont distinguées, mais celles-ci seront soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu. L'épargne salariale versée dans le plan d'épargne entreprise est beaucoup plus économique pour tout le monde.

Jean-Charles Naimi