

PLACEMENTS

– 3,77 %

FONDS ACTIONS CHINE
L'affrontement commercial qui s'éternise depuis des mois entre la Chine et les Etats-Unis continue de peser sur les activités et

les résultats des sociétés qui exportent dans ces deux pays. Les fonds Chine perdent 3,77 % sur 3 mois et 11,85 % sur un an.

+10.07 %

FONDS ACTIONS INDE
Dans ce pays, l'activité des sociétés nationales est peu affectée par la guerre commerciale sino-américaine. La Bourse indienne

s'avère même un havre de paix dans cette zone Asie-Pacifique. Les fonds dédiés gagnent plus de 10% sur les trois derniers mois.

Le baromètre des fonds

Morningstar au 1/1/2018

Mise à l'honneur par la loi Pacte, l'épargne salariale s'avère une solution de placement optimale pour se constituer un capital multiprojet ou un complément de revenus pour ses vieux jours dans le cadre protecteur de l'entreprise.

Les cinq atouts de l'épargne salariale

Quatre ans après la loi Macron d'août 2015 et dix-huit ans après la loi Fabius, le nouveau Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), définitivement adopté le 11 avril, parviendra-t-il enfin, moyennant l'annulation de leur forfait social, à convaincre les TPE-PME de mettre en place des dispositifs d'épargne salariale ?

A peine 17 % des salariés des entreprises employant moins de 50 personnes y ont accès, contre 90 % de ceux travaillant dans des entités de 500 salariés et plus. Il est évidemment trop tôt pour répondre, mais une chose est d'ores et déjà sûre : les heureux bénéficiaires des primes d'intéressement et/ou de participation tombées cette année ont au moins cinq raisons de les faire fructifier plutôt que de les empocher.

1 UNE ÉPARGNE « CADEAU »

L'épargne salariale est un dispositif de partage du profit lancé il y a plus de soixante-dix ans, qui s'appuie sur deux piliers : l'intéressement (lié à des objectifs commerciaux, de productivité, financiers, etc.) et la participation (assise sur les bénéfices). Une fois signé, l'accord de participation (obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus) ou/et d'intéressement (facultatif) profite à tous les titulaires d'un contrat de travail (trois mois d'ancienneté minimum) dans des limites individuelles précises : 75 % du Pass (plafond annuel de la Sécurité sociale, fixé à 40.524 euros en 2019) pour la participation (soit 30.393 euros) et 50 % pour l'intéressement (20.262 euros). Ce dernier taux a été relevé à 75 % par la loi Pacte pour les accords à venir.

Les primes sont versées au plus tard le 1^{er} juin et les salariés disposent de quinze jours pour décider de toucher ou d'épargner leur bonus (soumis à l'impôt s'il est encaissé). Faute de réponse, l'intéressement sera systématiquement immobilisé sur un PEE (plan d'épargne entreprise, d'une durée de cinq ans) et la participation fléchée à hauteur de 50 % vers un Perco si l'entreprise est équipée de ce plan collectif d'épargne retraite (bloqué jusqu'à cette échéance) et de 50 % sur le PEE. S'ils n'ont pas un besoin urgent de trésorerie, les sala-

Une prime qui vaut cher

Équivalant en salaire brut d'une prime d'épargne salariale nette de...

... 1.500 €

Taux de charges salariale	Tranche marginale d'imposition				
	5 %	14 %	30 %	41 %	45 %
15 %	1.842 €	2.000 €	2.359 €	2.691 €	2.837 €
20 %	1.957 €	2.125 €	2.506 €	2.860 €	3.014 €
25 %	2.088 €	2.266 €	2.673 €	3.050 €	3.215 €

...et de 3.500 €

Taux de charges salariale	Tranche marginale d'imposition				
	5 %	14 %	30 %	41 %	45 %
15 %	4.298 €	4.666 €	5.505 €	6.280 €	6.619 €
20 %	4.567 €	4.958 €	5.849 €	6.673 €	7.033 €
25 %	4.871 €	5.289 €	6.239 €	7.118 €	7.502 €



*LES ÉCHOS / SOURCE : ERES / PHOTO : SHUTTERSTOCK

riés ont tout intérêt à profiter de cette épargne gratuite susceptible d'être abondée par l'employeur dans la limite de 8 % du Pass pour le PEE (soit 3.242 euros en 2019, un plafond majoré de 80 % – 5.835,4 euros – pour les PEE placés en actions « maison ») et de 16 % pour le Perco (6.484 euros).

A noter, l'entreprise peut amorcer le Perco de ses salariés, sans contrepartie, dans la limite annuelle de 2 % du Pass. « Il est toutefois recommandé de s'informer sur la grille d'abondement en vigueur, savoir quel type de prime et de plan d'épargne est privilégié et selon quelles modalités », observe Hubert Clerbois, président de la société de conseils EPS Partenaires.

2 UN DISPOSITIF OUVERT AUX CHEFS D'ENTREPRISE

On l'oublie parfois, mais les dirigeants d'entreprise (ainsi que leurs conjoints collaborateurs ou associés liés par un pacs avec la loi Pacte) comptant de 1 à 249 salariés sont éligibles à l'intéressement et ceux des TPE-PME de 1 à 49 salariés à la participation s'ils la mettent volontairement en place. Ils peuvent alors bénéficier, comme leurs salariés, d'une épargne défiscalisée, voire

abondée, particulièrement appréciable dans une optique de retraite.

A noter, leur prime qui ne pouvait jusqu'à présent dépasser celle du salarié le mieux doté, pourra atteindre jusqu'à 25 % du Pass avec la réforme Pacte. « Ce sera plus incitatif pour les patrons de TPE comptant un seul salarié à temps partiel », remarque Olivier de Fontenay, cofondateur d'Eres, société de conseil et de gestion d'épargne retraite et salariale.

Quant aux montants ainsi versés, ils sont déductibles de l'impôt sur les sociétés, exempts de charges et, depuis le 1^{er} janvier 2019, de forfait social (exonération limitée à l'intéressement pour les entreprises de 50 à 249 salariés).

3 UNE FISCALITÉ ALLÉGÉE

En bloquant son intéressement ou sa participation sur un plan d'épargne, le salarié fait un pari fiscal gagnant-gagnant. À l'entrée, ces primes, soumises à la CSG-CRDS (9,7 %), sont exonérées de charges salariales, ce qui n'est pas sans effet comme le montre le tableau ci-dessous. À la sortie, les sommes capitalisées sont récupérables en franchise d'impôt (sauf prélèvements sociaux) si elles sont issues d'un

PEE. Quant à celles générées par le Perco, leur régime a été modifié par la loi Pacte. Jusqu'à présent, ce plan retraite pouvait être transformé à échéance en rentes viagères imposées à titre « onéreux » (assiette dégressive selon l'âge du rentier) ou récupéré sous la forme de « cash » défiscalisé (sauf prélèvements sociaux).

Avec la réforme Pacte, le Perco se fond dans le nouveau dispositif du PER (plan d'épargne retraite) et son traitement fiscal (bientôt précisé par ordonnance et décret) devient tributaire de ses sources d'alimentation. « Les versements individuels volontaires seront déductibles du revenu imposable dans des limites qui s'aligneront sans doute sur celles de l'actuel PERP. En contrepartie, la rente correspondant à ses versements serait imposable à titre gratuit comme les pensions de retraite et la sortie en capital soumise pour partie à l'impôt sur le revenu, les plus-values étant elles taxées au PFU, le prélèvement forfaitaire unique », détaille Pierre-Emmanuel Sassonia, responsable de l'épargne individuelle chez Eres.

En revanche, le capital ou les rentes viagères issus du placement des primes d'intéressement, de participation et de l'abondement

« continueront de profiter du régime précédent ».

4 UN PLACEMENT MULTIFORME

Coexistant de longue date avec le PEE et le Perco, le CCB (un compte courant bloqué, d'une durée de cinq ans et alimenté exclusivement par la participation) est supprimé par la loi Pacte qui fait la part belle au PEE et surtout au Perco.

Très souple car admettant plusieurs cas de déblocages anticipés sans pénalités (mariage, pacs, troisième enfant, divorce, chômage, surendettement, achat de son logement, etc.), le PEE peut être investi en parts de FCPE – fonds commun de placement d'entreprise – diversifiés (avec une offre solidaire obligatoire) ou d'actionnariat salarié (comportant au moins un tiers de titres de l'entreprise).

Quant au Perco (16,6 milliards d'euros sous gestion fin 2018 et 2,6 millions de salariés couverts), également assorti de plusieurs possibilités de sortie avant terme (dont l'expiration des droits au chômage, le surendettement, l'acquisition de son logement) et ouvert sur une large palette de supports financiers, il systématiser le mode de gestion pilotée à horizon

Bingo fiscal pour la transformation d'une assurance-vie en Perco

Avec le Pacte, les détenteurs de contrats d'assurance-vie de plus de huit ans profitent d'un double avantage fiscal en cas de basculement sur un Perco. « Si l'assuré opte pour cette transformation, les revenus financiers du contrat bénéficieront d'un abattement multiplié par deux – porté temporairement de 4.600 euros à 9.200 euros, soit 18.400 euros pour un couple –, et ces sommes versées sur le Perco à titre individuel et facultatif ouvriront à leur tour droit au régime de déduction du revenu imposable qui prévaut dans ce cas », explique Pierre-Emmanuel Sassonia. A méditer...

et encourage l'investissement solidaire (obligatoirement proposé) ainsi que le soutien à l'économie réelle (forfait social allégué pour les entreprises dont le Perco donne accès à des fonds comportant 10 % au moins – contre 7 % avant la loi Pacte – de titres éligibles au PEA PME). « Bien sûr, cela exige un renforcement de l'accompagnement client et du devoir de conseil, mais c'est prévu par la loi », précise Olivier de Fontenay.

5 DES FRAIS MAÎTRISÉS

Négociés collectivement, les coûts des FCPE (sur versement, gestion annuelle, arbitrage) sont en général moins élevés que ceux des FCP souscrits à titre individuel au guichet de sa banque. « En baisse, les frais courants des FCPE atteignaient en moyenne 1,26 % en 2018, contre 1,35 % pour les autres fonds », précise l'édition 2019 de l'Argus des FCPE d'Eres.

Encouragée par la loi Pacte, cette tendance concurrentielle devrait s'accroître avec l'arrivée sur le marché de l'épargne salariale de nouvelles offres Internet à frais réduits promues par des acteurs fintech comme Yomoni ou Epsor. — Laurence Delain

L'actionnariat salarié dans la course

La loi Pacte, qui vise un « objectif de 10 % du capital des entreprises françaises détenus par les salariés », contre 5 % actuellement, comporte plusieurs mesures pour renforcer la dynamique porteuse de l'actionnariat salarié.

Selon une étude d'Eres, publiée mi-avril, le montant total des opérations collectives du SBF 120 a été multiplié par deux depuis 2012. Et pour Xavier Collot, directeur épargne salariale et retraite chez Amundi, poids lourd du marché « avec la loi Pacte, le rythme des opérations d'actionnariat salarié devrait encore s'amplifier, confortant la tendance enregistrée par notre baromètre 2018 ». Canalisé dans le PEE

(donc exonéré d'impôts au bout de cinq ans) sous forme de fonds dédiés composés d'un tiers au moins de titres d'entreprise*, d'actions gratuites attribuées collectivement ou encore de levées de stock-options, l'actionnariat salarié est appelé à profiter dans les prochains mois des différents effets de levier activés par le législateur.

Triple renfort

Trois d'entre eux méritent plus particulièrement l'attention. Le premier concerne l'abondement. Profitant déjà d'un plafonnement majoré dans le cadre du PEE (jusqu'à 14,4 % du Pass, soit 5.835,40 euros en 2019), sa mise en place est désormais encouragée par un forfait social réduit à 10 % pour

FCPE, des performances dans la durée*

Catégories de FCPE	Performance		
	1 an	5 ans	10 ans
Actions Euro	-13,1 %	+12,86 %	+70,11 %
Actions françaises	-15,06 %	+17 %	+74,95 %
Actions internationales	-9,28 %	+26,49 %	+117,23 %
Diversifiés	-6,51 %	+9,41 %	+44,81 %
Obligations	-0,95 %	+8,5 %	+25,69 %

*Données au 31 décembre 2018

*LES ÉCHOS / SOURCES : AFG-EUROPERFORMANCE

les entreprises de plus de 50 salariés (contre 20 % précédemment) et de 0 %, si l'entreprise compte moins de 50 salariés.

L'abondement de l'actionnariat salarié devient par ailleurs possible même en l'absence de versement des salariés (sous réserve d'une attribution uniforme et d'une indisponibilité de cinq ans). « Pour la première fois, le forfait social dépendra de la nature du placement, en l'occurrence la prise de risque, ce que nous défendons de longue date », se réjouit-on à la Fédération des associations d'actionnaires salariés (FAS), qui comptabilise 3,5 millions d'actionnaires salariés.

Autre avancée, le taux de décote consenti sur le prix de souscription dans le cadre d'une offre réservée aux salariés passe de 20 % à 30 % (et

de 30 % à 40 % pour une durée de blocage de dix ans ou plus).

Troisième point, la loi institue un nouveau « contrat de partage » des plus-values de cession, un dispositif qui permet aux actionnaires d'une entreprise de s'engager à rétrocéder une partie de la plus-value dégagée par la cession de leurs actions, laquelle sera répartie entre les salariés et affecté au PEE. Complété par d'autres aménagements ciblés, « cet actionnariat salarié simplifié et stimulé devrait inciter les entreprises à encore mieux associer leurs salariés à leur réussite », se réjouit Christophe Eglizeau, directeur général de Natixis Interépargne.

— L. D.

*33 % des FCPE fin décembre 2018, soit plus de 41 milliards d'euros d'encours.