

JUILLET - AOUT
2019 n°285

SOMMAIRE

Pages 1 à 3 :

Dirigeants, indépendants, professions libérales : la solution pour optimiser votre rémunération

Page 4 :

Panorama des marchés financiers et chiffres clés

DIRIGEANTS, INDEPENDANTS, PROFESSIONS LIBERALES LA SOLUTION POUR OPTIMISER VOTRE REMUNERATION

Si vous êtes dirigeant d'entreprise, artisan, commerçant ou profession libérale, l'une de vos préoccupations consiste à essayer de minorer le coût du transfert des capitaux de la sphère professionnelle vers la sphère privée. L'enjeu est de taille puisque, comme le montre le tableau ci-dessous, selon votre niveau de fiscalité sur le revenu et de cotisations sociales, le taux de déperdition peut atteindre les 66%.

Taux de déperdition issu du transfert de la sphère professionnelle vers la sphère privée au regard du statut et de la fiscalité				
Taux d'imposition	14%	30%	41%	45%
Dirigeant assimilé salarié	53%	60%	65%	66%
Dirigeant non salarié (Artisan et Commerçant)	41%	52%	57%	59%
Professions Libérales	48%	54%	58%	60%
Médecin du secteur 1 et Chirurgien-Dentiste ⁽¹⁾	39%	48%	54%	55%

(1) Etant donné la prise en charge d'une partie des cotisations sociales par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, la situation des médecins exerçant en secteur 1 et des chirurgiens-dentistes a été dissociée des autres professions libérales car ils bénéficient d'un niveau global de charges moindre.

Afin d'illustrer ces propos, prenons l'exemple d'un président de SAS qui possède le statut de dirigeant assimilé salarié par nature. Si l'entreprise lui verse une rémunération de 72 €, compte tenu des charges patronales, il en découle un coût global pour l'entreprise de 100 € (72 € de rémunération + 28 € de charges patronales). Après application des charges salariales et des prélèvements sociaux, la somme perçue sera limitée à 57 €. Sur le plan fiscal, en raison de la non-déductibilité partielle de la CSG, le montant à déclarer ressortira à 59 €. Après application de l'abattement de 10% forfaitaire au titre des frais professionnels, la base imposable à l'impôt sur le revenu s'établira à 53 €. En supposant un taux d'imposition de 41%, l'impôt sera alors fixé à 22 € et le montant net disponible en faveur du dirigeant se montera donc à 35 € (57 € - 22 €). En clair, **la perte est considérable puisque sur les 100 € initiaux décaissés par l'entreprise, il ne reste plus que 35 € dans la poche du dirigeant !**

L'une des solutions les plus performantes pour limiter la déperdition lors du passage de la sphère professionnelle à la sphère privée est incontestablement **l'épargne salariale**. Il est à signaler que, depuis le 1^{er} janvier 2019, cette solution est encore plus performante dans les entreprises de moins de 50 salariés **suite à la suppression du forfait social de 20 % pour les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement**.

Par nature, ces sommes sont versées sur un Plan Epargne Entreprise (PEE) qui est un système collectif d'épargne ouvert aux salariés mais aussi aux chefs d'entreprise et aux mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants). Il permet de placer son épargne dans des conditions fiscales privilégiées tout en bénéficiant d'un coup de pouce de l'entreprise via l'abondement.

Le PEE peut être alimenté par :

- Des **versements volontaires du salarié** dans la limite de 25% de sa rémunération annuelle.
- Les sommes versées aux salariés au titre de la **participation** ou de **l'intéressement**.
- Des **versements effectués par l'entreprise au profit des salariés et des dirigeants**. Ce type de versement appelé « **abondement** » est facultatif et sans engagement de la part de l'employeur. Dans tous les cas, l'abondement au sein du PEE est soumis à des règles de plafonnement et ne peut dépasser 3 fois le montant du versement du salarié (300 %) dans la limite de 8% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 3 242 € en 2019.

Cette formule bénéficie d'un traitement social particulièrement attrayant dans la mesure où :

- **Pour les entreprises de moins de 50 personnes, l'abondement versé est exonéré de cotisations sociales.** Pour rappel, les entreprises de plus de 50 salariés subissent un prélèvement de 20% au titre du forfait social.
- **Pour le bénéficiaire, l'abondement versé est exonéré de cotisations sociales et se trouve uniquement soumis à la CSG-CRDS au taux de 9,7%.**

En contrepartie de ces avantages, **les sommes versées sont indisponibles pendant 5 ans sauf cas de déblocages exceptionnels**. A l'issue de cette période de 5 ans, le salarié peut demander le remboursement total ou partiel de son épargne ou maintenir ses avoirs dans le PEE afin de les laisser fructifier dans un environnement fiscal avantageux sachant qu'il pourra dès lors en disposer à tout moment.

Comme évoqué précédemment, il existe plusieurs situations permettant un déblocage anticipé de l'épargne. Les plus courantes sont : le mariage ou le pacs, la naissance ou l'adoption d'un troisième enfant, le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacs avec la garde d'au moins un enfant, l'acquisition, la construction, l'agrandissement de la résidence principale, l'invalidité, le décès, la rupture du contrat de travail, la création d'une entreprise ou le surendettement. Dans la plupart des cas, la demande de déblocage anticipé doit intervenir dans les six mois suivant l'évènement concerné.

Afin de mesurer pleinement les effets du PEE sur le taux de déperdition qui intervient lors des transferts du patrimoine professionnel vers le patrimoine privé, reprenons l'exemple du dirigeant assimilé salarié d'une entreprise de moins de 50 personnes. **Afin de conserver une dépense globale de 100 €, l'entreprise pourra désormais verser 100 € étant donné l'absence de frottement social.** Le dirigeant, exempté de charges salariales, devra simplement supporter la CSG-CRDS à hauteur de 10 €. **L'abondement étant exonéré d'impôt sur le revenu**, la somme nette ressortira donc à 90 €. En résumé, le frottement fiscal et social est désormais limité à 10% quel que soit le statut du dirigeant et son taux d'imposition. **Autrement dit, dans tous les cas de figure, grâce à l'abondement, le montant net dans la poche du dirigeant ressort à 90 € et le taux de déperdition se limite à 10 %.**

Comme le démontre le tableau ci-après, **les gains obtenus avec le mécanisme de l'abondement au regard d'une rémunération classique sont conséquents et peuvent dépasser 160%** dans le cas d'un dirigeant salarié d'une entreprise de moins de 50 personnes imposé au taux de 45% (solde net de 90 € pour le PEE contre 34 € en rémunération classique). **Et même dans la situation la moins favorable (médecin secteur 1 et chirurgien-dentiste), le gain demeure conséquent (47%).**

Gain en cas de versement sur le PEE versus une rémunération classique				
Taux d'imposition	14%	30%	41%	45%
Dirigeant assimilé salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés	92%	125%	156%	164%
Dirigeant non salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés	52%	87%	112%	121%
Professions libérales	74%	98%	119%	124%
Médecin du secteur 1 et Chirurgien-Dentiste	47%	72%	97%	102%

Afin de quantifier plus précisément les atouts du PEE, reprenons l'exemple du dirigeant salarié d'une entreprise de moins de 50 personnes et supposons qu'il verse sur un PEE la somme de 1 000 € provenant de son épargne personnelle. Si l'abondement mis en place au sein de l'entreprise est de 300%, celle-ci versera alors 3 000 € sur le plan ouvert au nom du dirigeant. **Le forfait social de 20% ayant été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise déboursa donc réellement 3 000 €.** En raison des prélèvements sociaux de 9,7%, le dirigeant salarié percevra alors un abondement net de 2 709 € qui viendra s'ajouter aux 1 000 € correspondant à son versement personnel. **Autrement dit, le PEE du dirigeant salarié aura une valeur de 3 709 € pour une mise initiale de 1 000 €, soit une performance de 271 %.** En l'absence de PEE, la somme nette revenant au dirigeant salarié imposé au taux de 41% est de 1 060 € pour un coût de 3 000 €. Dans ce cas, le dirigeant salarié est libre d'affecter les 1 060 € sur le produit d'épargne de son choix. S'il choisit de verser 1 000 € issus de son épargne personnelle ainsi que les 1 060 € sur un contrat d'assurance vie, la valeur de ce contrat ressort à 2 060 €. **Il en résulte un écart assez éloquent en faveur du PEE qui se chiffre à 1 649 € (3 709 € - 2 060 €), soit 80%.** L'intérêt de recourir au PEE est donc évident. Il en est de même si vous avez un profil très prudent et ne souhaitez prendre aucun risque dans la gestion de vos avoirs. Dans ces conditions, vous opterez pour un support peu risqué dont le rendement sera proche de 0%. De ce fait, votre épargne restera figée à 3 709 € au terme des 5 ans. A l'inverse, l'épargne investie en assurance vie va progresser puisqu'elle pourra être investie sur le fonds en euros. En retenant un rendement annuel moyen de 2 %, la valeur du contrat d'assurance vie ressortira à 2 274 € après 5 ans. En dépit de ce rendement plus favorable, l'écart de gain en faveur du PEE demeure conséquent : 1 435 €, soit 63%.

En résumé, même dans des conditions défavorables, c'est-à-dire dans le cas d'un rendement de 0% sur 5 ans, le PEE demeure l'outil le plus rentable pour transférer des capitaux de la sphère professionnelle vers la sphère privée.

En complément du PEE, l'entreprise peut mettre en place un Plan d'Epargne Retraite Collective (PERCO). Ce plan présente des similarités avec le PEE hormis sa durée qui est calquée sur la date de départ en retraite. La sortie peut s'opérer sous forme de capital ou de rente viagère. Comme pour le PEE, des cas de déblocage anticipé permettent de récupérer son épargne avant la retraite (décès, invalidité, expiration des droits au chômage, surendettement, acquisition de la résidence principale). L'abondement du PERCO est plafonné à 6 484 € sans pouvoir excéder 3 fois le versement annuel de l'épargnant. Comme pour le PEE, le forfait social sur l'abondement versé (16 %) a été supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés depuis le 1^{er} janvier 2019. De plus, **le PERCO offre une spécificité permettant de déclencher l'abondement sans effectuer un versement personnel grâce au transfert inter dispositif.** En clair, le simple fait de verser 1 081 € sur le PEE permet de déclencher de l'abondement maximal sur le PEE (fixé à 3 242 € si la règle des 300 % a été retenue) puis, en optant pour le transfert de 2 161 € du PEE vers le PERCO, de déclencher l'abondement maximal sur le PERCO (fixé à 6 484 € si la règle des 300 % a été retenue). **Dans ces conditions, l'apport de 1 081 € aura permis de bénéficier de 9 726 € d'abondement et, par conséquent, d'une épargne de 10 807 €, soit un effet multiplicateur de près de 10 !**

Pour être en mesure de bénéficier de l'abondement, il est impératif de disposer d'au moins un salarié au jour du versement et d'avoir eu un salarié au moins 12 mois (consécutifs ou non) au cours des trois derniers exercices. **L'abondement ne peut pas être défini en fonction de la rémunération ou d'un collègue, il peut toutefois être modulé en fonction du montant versé, de la nature du versement (volontaire, participation ou intéressement) et de l'ancienneté du bénéficiaire. Les règles sont pilotées par l'entreprise et sont modifiables d'une année sur l'autre de manière unilatérale.** Comme stipulé précédemment, la règle la plus favorable consiste à fixer un taux d'abondement à 300 %. Dans ces conditions, il suffit de verser au global 3 242 € sur votre PEE/PERCO (voire 1 080 € en cas de transfert inter dispositif) pour que votre entreprise pratique un versement complémentaire (abondement) de 9 726 €. Bien évidemment, cette règle est plus particulièrement adaptée aux entreprises composées d'un cercle familial restreint tel que le médecin qui emploie son conjoint pour établir son secrétariat. Dans les autres cas, il est possible de retenir des règles d'abondement par niveau de versement telles que 300 % jusqu'à 200 € de versement et 50 % au-delà. Dans ces conditions, le salarié va choisir de limiter son versement à 200 € afin de disposer de 600 € d'abondement tandis que le chef d'entreprise ira jusqu'au plafond. Ainsi, avec 5 484 € de versement personnel sur son PEE et son PERCO, l'abondement atteindra 9 786 € grâce au transfert inter dispositif. Une autre possibilité consiste à plafonner l'abondement par paliers selon le niveau d'ancienneté du salarié. Par exemple, l'abondement de 300 % sera plafonné à 200 € pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, à 600 € pour ceux ayant moins de 3 ans, à 1 200 € pour ceux en poste depuis moins de 5 ans et au plafond légal de 3 242 € pour les salariés présents depuis plus de 5 ans.

Il est possible d'augmenter encore les montants transférés en mettant en place un accord de participation et d'intéressement. La participation consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise. Celle-ci peut-être uniforme ou proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié. Le plafond global est fixé par l'un des 4 plafonds prévus par la loi et le plafond individuel est fixé à 75% du PASS, soit 30 393 €. L'intéressement consiste à verser aux salariés un complément de rémunération basé sur la réalisation d'objectifs ou de performances. Les sommes reçues, si elles sont placées au sein d'un PEE, sont exonérées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire. Outre le plafond global fixé à 20 % de la rémunération totale brute de l'entreprise, le plafond individuel est fixé à 50% du PASS, soit 20 262 €. **En cumulant l'ensemble de ces 3 dispositifs (abondement, participation et intéressement), vous pouvez donc sortir jusqu'à 60 000 € par bénéficiaire de votre entreprise avec une ponction limitée à 9,70 % (CSG-CRDS) à la condition de bloquer les capitaux sur une durée d'au moins 5 ans.**

Le marché de l'épargne salariale étant majoritairement détenu par les établissements bancaires, il en découle une offre financière composée d'unités de compte « maison » souvent peu attractives. En tant qu'acteur prônant la multigestion, il nous semble important de pouvoir rassembler l'expertise de plusieurs sociétés de gestion au sein d'un même PEE. Pour cela, nous avons sélectionné une offre qui regroupe plus de 40 fonds communs de placements d'entreprise et une vingtaine de sociétés de gestion différentes reconnues pour la qualité de leurs performances tant en gestion privée qu'institutionnelle. La gestion du PEE peut être libre ou pilotée en fonction des choix de l'épargnant et regroupe toutes les classes d'actifs. Il est ainsi possible de bâtir une allocation sur mesure en fonction du degré de risque choisi par l'épargnant. Si vous avez déjà mis en place un PEE dans votre entreprise, vous devez vous assurer de sa qualité. Sachez que les plans sont transférables auprès d'un autre établissement.

La gestion du PEE peut également être optimisée en sollicitant le déblocage des capitaux au terme des 5 ans de détention obligatoire, de façon à les reverser sur un contrat d'assurance vie. Cela permet de bénéficier des avantages fiscaux de l'assurance vie en matière successorale et d'une plus grande souplesse en termes de choix des supports tout en ayant limité le taux de déperdition. Même si notre offre de PEE permet d'accéder à de multiples supports, ceux présents dans les contrats d'assurance vie de notre sélection sont plus nombreux et diversifiés. D'autre part, l'assurance vie demeure imbattable pour l'épargnant en recherche de sécurité absolue car elle permet d'accéder au fonds en euros, support non accessible dans l'épargne salariale.

En résumé, si vous n'avez pas encore mis en place de mécanisme d'épargne salariale au sein de votre structure, il est grand temps d'agir car vous pourrez ainsi récupérer des capitaux à titre personnel pour un coût fiscal et social inférieur à 10 %. Il en est de même si vous possédez déjà une épargne salariale et n'êtes pas satisfait de sa gestion ou de son optimisation puisque celle-ci est facilement transférable. Nous restons à votre entière disposition si vous souhaitez de plus amples informations au sujet des PEE et PERCO de notre sélection.

PANORAMA DES MARCHÉS FINANCIERS

Données arrêtées au 28 juin 2019

Marchés des Actions	Niveau des indices	Variation en pourcentage sur			
		1 mois	l'année	3 ans	5 ans
PARIS (CAC 40)	5 538,97	6,36%	17,09%	30,71%	25,24%
PARIS (CAC 40 GR)	14 992,26	6,83%	20,41%	46,06%	47,27%
PARIS (CAC Mid&Small)	12 971,15	3,46%	14,41%	25,65%	36,73%
PARIS (CAC All-Tradable)	4 279,73	5,97%	16,17%	30,03%	26,17%
EUROPE (Euro Stoxx 50)	3 473,69	5,89%	15,73%	21,26%	7,60%
NEW YORK (Dow Jones)	26 599,96	7,19%	14,03%	48,35%	58,08%
NEW YORK (Nasdaq Composite)	8 006,24	7,42%	20,66%	65,33%	81,62%
FRANCFORT (Dax Xetra)	12 398,80	5,73%	17,46%	28,09%	26,09%
LONDRES (FTSE 100)	7 425,63	3,69%	10,37%	14,16%	10,11%
TOKYO (Nikkei 225)	21 275,92	3,28%	6,30%	36,59%	40,32%
MONDE (Msci World) en Euros	197,49	4,08%	15,32%	27,89%	46,78%

Taux d'intérêt	jour le jour	2 ans	5 ans	10 ans	20 ans
FRANCE	-0,47%	-0,67%	-0,51%	-0,06%	0,51%
ETATS-UNIS	2,36%	1,80%	1,82%	2,05%	2,38%
ROYAUME-UNI	0,68%	0,61%	0,62%	0,82%	1,37%
JAPON	-0,09%	-0,22%	-0,26%	-0,15%	0,24%

Or et Devises	Cours	Variation en pourcentage sur			
		1 mois	l'année	3 ans	5 ans
LINGOT	39 990 €	6,67%	11,11%	7,21%	30,77%
NAPOLEON	230,20 €	4,59%	3,83%	4,73%	27,89%
EURO / DOLLAR	\$ 1,1369	1,36%	-0,79%	2,52%	-16,95%
EURO / LIVRE STERLING	£ 0,8973	1,67%	-0,17%	7,49%	12,08%
EURO / 100 YENS	¥ 122,52	0,43%	-2,48%	6,99%	-11,64%
EURO / FRANC SUISSE	CHF 1,1102	-1,06%	-1,43%	0,16%	-8,56%

CHIFFRES CLÉS DE L'ÉCONOMIE FRANCAISE

Données arrêtées au 28 juin 2019

PRODUIT INTERIEUR BRUT	2 369,12 milliards d'euros au 1er trimestre 2019
DEFICIT PUBLIC 2018	59,6 milliards d'euros soit 2,5 % du PIB
DETTE PUBLIQUE 2018	2 358,9 milliards d'euros soit 99,6 % du PIB
TAUX DE CROISSANCE TRIMESTRIEL DU PIB	+ 0,30 % au 1er trimestre 2019
PRODUCTION INDUSTRIELLE	+ 0,40 % en avril 2019
DEPENSE DE CONSOMMATION DES MENAGES	+ 0,40 % en mai 2019
PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE	3 377 euros par mois à compter du 01/01/2019
SMIC (BRUT)	10,03 € au 01/01/2019 soit 1 521,22 € mensuels
INDICE DES PRIX	+ 1,20 % sur un an
INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX (ILC)	+ 2,48 % sur un an
INDICE DE REFERENCE DES LOYERS (IRL)	+ 1,70 % sur un an
TAUX DE CHOMAGE	8,70 % de la population active

2, avenue de Flandre - CS 15015 - 59705 MARCQ-EN-BAROEUL Cedex

Tél. : 03.20.72.07.71 - Fax : 03.20.65.29.04 - magellanconseil@magellanconseil.fr - www.magellanconseil.fr

S.A.R.L. au capital de 40 000 € - R.C.S. Lille Métropole B 392 608 311 - Code APE N° 6619B - TVA intracommunautaire N° FR20392608311 - Membre de l'ANACOFI CIF association agréée par l'AMF

Référéncée à l'ORIAS (www.orias.fr) sous le N° 07 005 844 en tant que Conseiller en Investissement Financier et courtier d'assurance.

Intermédiaire Immobilier (carte professionnelle délivrée par la CCI de Lille N° CPI 5906 2016 000 011 371) - Garantie financière « non détention de fonds pour compte de tiers » et responsabilité civile professionnelle police N° 114.239.900 (Adhérent numéro : 226152) - MMA IARD 14 Bd Marie et Alexandre Oyon 72030 Le Mans Cedex 9