

Cas n° 2 : Impact patrimonial de la mise en place d'un PEE et d'un abondement au sein d'une SARL.

M - Y est gérant salarié d'une SARL de 15 personnes. Il met en place un PEE pour l'ensemble des ses employés avec un abondement de 300 % sur les versements volontaires. Afin d'en maîtriser le budget dans le temps, il limite l'abondement à 2 880 € par an pour chacun des bénéficiaires. Pour sa part, M. Y effectue un versement volontaire de 960 € par an dans son PEE afin d'obtenir le montant d'abondement maximal. Son objectif personnel est de se constituer via son entreprise

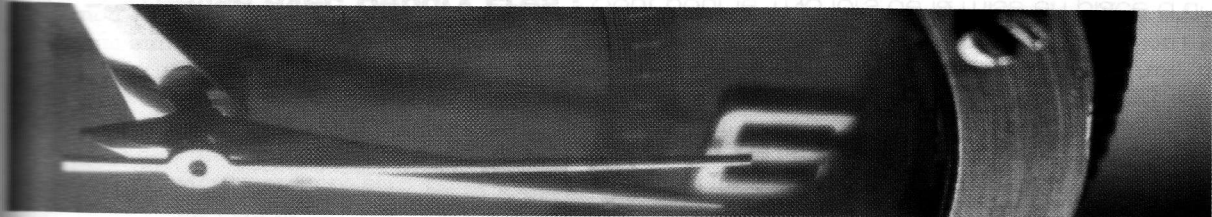
un capital pour sa retraite, qu'il souhaite prendre dans 10 ans.

Résultats :

- Charges pour la SARL sur 10 ans : Abondement : $10 \times 2\,880 = 28\,800 \text{ €}$
- Fortuit social : $10 \times 20\% \times 2\,880 = 5\,760 \text{ €}$ (en supposant que son taux reste inchangé sur la période)
- Soit un total de : $34\,560 \text{ €}$
- Effort d'épargne de M. Y : $10 \times 960 = 9\,600 \text{ €}$
- Bilan au terme des 10 ans : avec une hypothèse de revalorisation

du capital de 3 % par an, M. Y dispose à l'échéance d'une épargne nette (hors prélèvements sociaux sur la plus-value) de : 49 182 €. Ce capital s'est constitué pour un peu moins de 20 % grâce aux versements volontaires de M. Y et pour 70 % grâce à son entreprise. Et cette part aura ainsi échappé à l'imposition sur le revenu.

Enfin, M. Y peut compléter cette épargne par une solution offrant une sortie en rente telle qu'un contrat article 83 ou Perp.



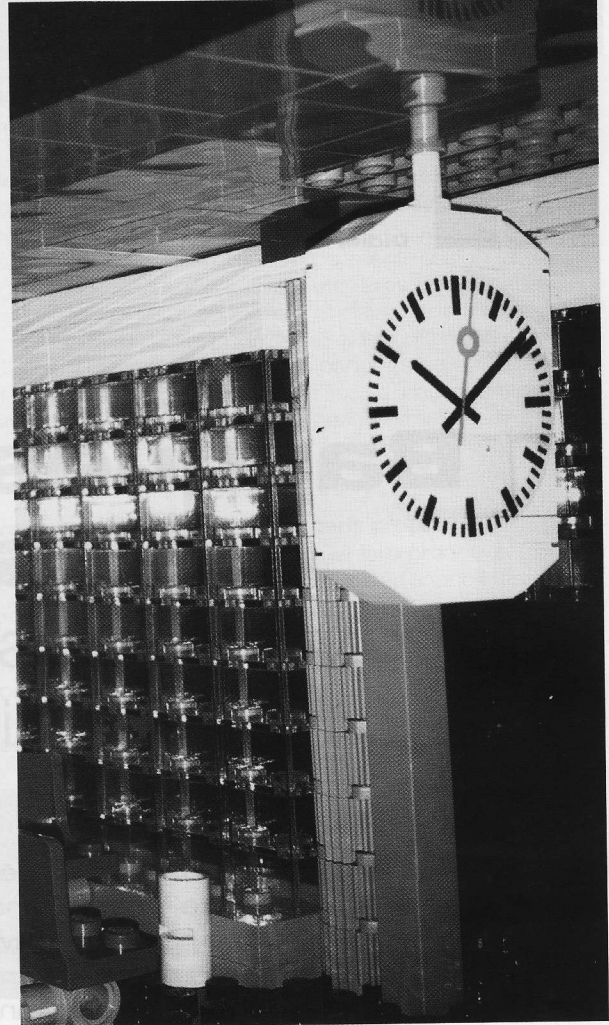
Cas n° 3 réalisé par Isabelle Gauthier, ingénieur patrimonial chez BGSC Finances : Impact patrimonial pour un professionnel de santé et sa salariée.

Peut-on se constituer un patrimoine avec 200 € par an ? C'est la question un peu désespérée que se pose de nombreux salariés, dont le budget ne laisse guère de place pour l'épargne.

En épargnant cette somme sur un livret A rémunéré à 1,25 % net, ils auront au bout de 20 ans 4 044 €, c'est-à-dire bien peu de choses, rapportés au coût de la vie en 2033.

Pretons le cas d'un cabinet dentaire, avec un praticien qui débute son activité, et son assistant. La structure met en place un PEE et un Perco avec un abondement de 300 % c'est-à-dire que, dans la limite du plafond de versements, à chaque fois qu'un bénéficiaire du plan verse 100 €, le cabinet complète le versement à hauteur de 300 €. La salariée, en épargnant 200 € par an dans son plan d'épargne, et son assistant, annuel de près de 15 % (brut de prélèvements sociaux). Voilà une épargne « négligeable » qu'on fera donc 20 206 € au terme de 20 ans, son plan d'épargne affichera donc 20 206 € un rendement de 20 ans, ses deux enveloppes confondues totaliseront 318 460 €, ce qui porte leur rendement annuel (brut de prélèvements sociaux) à 15,40 %.

Quand on sait que de plus en plus de praticiens ne parviennent même plus à céder leur pratique avant de partir à la retraite, on comprend combien un capital de cette ampleur peut représenter pour eux...



Cas n° 4 réalisé par Isabelle Gauthier, ingénieur patrimonial chez BG2C Finances : Utilisation de l'ensemble des outils d'épargne salariale au sein d'une SARL.

Prise sur une longue période, l'épargne salariale peut représenter à terme des sommes considérables. Peut-on pour autant en conclure que sur une seule année les sommes en jeu sont assez faibles, méritant ainsi le qualificatif d'accessoire ? Ce serait méconnaître la richesse de l'épargne salariale, qui se décline en plusieurs outils. Outre les enveloppes PEE-Perco et l'abondement sur épargne volontaire, elle comprend aussi les dispositifs d'intéressement et de participation.

Imaginons une SARL de prestation de services, comprenant une gérante majoritaire (travailleuse non salariée) ainsi qu'un salarié. L'objectif défini est d'exploiter au maximum tous les outils d'épar-

gne salariale.

L'entreprise définit un accord d'intéressement lié à l'amélioration d'un résultat de l'entreprise. Par exemple, la progression du chiffre d'affaires annuel.

Elle met ensuite en place un accord volontaire de participation aux bénéficiaires, l'ensemble des primes de participation ne pouvant dépasser 50 % du résultat de l'entreprise.

La gérante, comme son salarié, décident de verser l'intégralité de ces primes dans le PEE-Perco de l'entreprise, abondé à 300 % dans la limite de 2 963 € pour le PEE et 5 926 € pour le Perco.

En substituant des chiffres aux lettres, voici ce que cela donne :

Après une année fructueuse, nos deux travailleurs reçoivent une

prime d'intéressement maximal de 18 516 € chacun au titre de l'intéressement, ainsi qu'une prime de 27 774 € chacun au titre de la participation. En acceptant de ne pas percevoir immédiatement ces flux et de les verser dans leurs plans, ils économisent tout l'impôt sur le revenu qu'ils auraient dû acquitter le cas échéant.

Au total, sur une seule année, entre les deux primes et l'abondement, ils ont donc pu épargner chacun 55 178 € ! Lorsqu'ils retireront leurs capitaux, ils bénéficieront en sus d'une exonération d'impôt sur la plus-value (à l'exception des prélèvements sociaux). Imaginons un peu sur cinq ans ce qu'une telle épargne peut représenter... Ou quand l'accessoire devient l'essentiel. CQFD. ■