

L'épargne salariale de l'entrepreneur, un acte managérial et patrimonial

En tant qu'entrepreneur, il est possible de bénéficier des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite, au même titre que ses salariés. Un bon moyen de se constituer un patrimoine personnel dans un cadre fiscal et social, particulièrement avantageux.

Temps de lecture : minute

7 novembre 2024

En 2023, l'épargne salariale disposait de 188 milliards d'euros sous gestion, selon les derniers chiffres publiés par l'Association Française de la Gestion financière (AFG). Au sein des TPE, l'épargne salariale s'accélère avec une augmentation de 5 % du nombre d'entreprises équipées notamment celles ayant moins de 10 salariés (+5,3 %). Pour Antoine Coudert, CEO de Sootenir, mettre en place ce type d'outil est essentiel pour ses collaborateurs. « *Je connais bien les dispositifs d'épargne salariale puisque j'y avais accès dans mes fonctions précédentes, de cadre dans la promotion immobilière et cela m'a aidé dans mon accession à la propriété* » explique Antoine Coudert. « *De fait, je souhaite offrir cette possibilité à mes futurs collaborateurs* » continue-t-il.

Il précise, par ailleurs, que c'est un excellent moyen d'attirer des talents, notamment dans le cadre du recrutement de ses premiers salariés, développeurs et commerciaux. « *Selon moi, le dispositif d'épargne salariale doit être présenté aux candidats dans le processus de recrutement, car cela fait partie de l'attrait du poste et de l'entreprise au même titre que la rémunération* » souligne Antoine Coudert. « *Il est donc*

nécessaire pour le futur collaborateur de savoir qu'il peut bénéficier de ce système d'épargne tout en lui expliquant exactement ce que c'est et comment cela fonctionne » continue-t-il.

Un dispositif accessible à partir d'un salarié

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le dirigeant, et ce quel que soit son statut - chefs d'entreprise/ TNS, président, directeur général, gérant ou membre du directoire - peut également bénéficier des avantages de l'épargne salariale et épargne retraite et ainsi optimiser ou se constituer une épargne personnelle tout en soutenant sa politique sociale. Oui, mais « *à condition d'employer au moins 1 salarié en plus et au maximum 249 salariés.* » explique Yasmine Sinni, Responsable actuariat produits vie épargne retraite chez Swiss Life.

Le décompte de l'effectif s'apprécie au regard de la moyenne du nombre de salariés employés au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Concrètement, Le dirigeant pourra bénéficier du dispositif à compter du 1er janvier 2025 en cas d'embauche d'un salarié à temps plein au 1er janvier 2024. La condition d'effectif moyen annuel peut aussi être satisfaite en cas d'embauche d'un salarié à mi-temps le 1er janvier 2024, suivie d'une embauche d'un second salarié à temps plein à compter du 1er juin 2024. Par ailleurs, Lors de la création du 1er emploi salarié à temps plein, le dirigeant peut bénéficier des dispositifs d'épargne salariale dès le mois suivant.

Un complément de revenus aussi pour le dirigeant

Les avantages du plan d'épargne entreprise (PEE) et du plan d'épargne retraite collectif (PERCol) sont accessibles à toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leur statut juridique. Ainsi, « *tout comme les*

salariés, l'entrepreneur peut donc bénéficier sous certaines conditions de l'intéressement et/ou de la participation, et effectuer des versements volontaires qui peuvent être abondés » continue Yasmine Sinni. « *En revanche, la prime de partage de la valeur ne peut pas alimenter les dispositifs d'épargne salariale du dirigeant puisqu'il n'est pas éligible à celle-ci »* souligne-t-elle.

Mais qu'en est-il pour les conjoints, collaborateurs ou associés ? La réglementation prévoit qu'ils peuvent eux aussi bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, dès lors que l'accord le prévoit.

Pour Antoine Coudert, « *en tant qu'entrepreneur à la tête d'une jeune pousse, je suis plongé dans la stratégie et l'opérationnel quotidien de mon entreprise. Il est donc nécessaire sur ces sujets, d'être conseillé et accompagné dans la mise en place de tels dispositifs même s'il n'est pas toujours évident de trouver le bon expert du sujet - un conseiller dont c'est le métier »* confie-t-il.

L'abondement, un véritable coup de pousse

Reste que l'abondement est l'une des stratégies les plus efficaces pour booster l'épargne salariale et épargne retraite. Ce dispositif permet à l'entreprise de compléter les versements fléchés par salariés vers l'un des dispositifs. Aussi, « *tout comme le salarié, l'entrepreneur peut se servir de ce dispositif pour se constituer un patrimoine financier »* estime Yasmine Sinni.

De plus, l'abondement profite tout autant des avantages fiscaux et sociaux que les versements sur un PEE ou un PERCol. Ainsi, pour le salarié ou l'entrepreneur, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (hors CSG CRDS). L'épargne salariale est donc un très bon moyen pour l'entrepreneur d'optimiser sa rémunération et de se constituer un patrimoine financier, qui pourra être complété, en temps

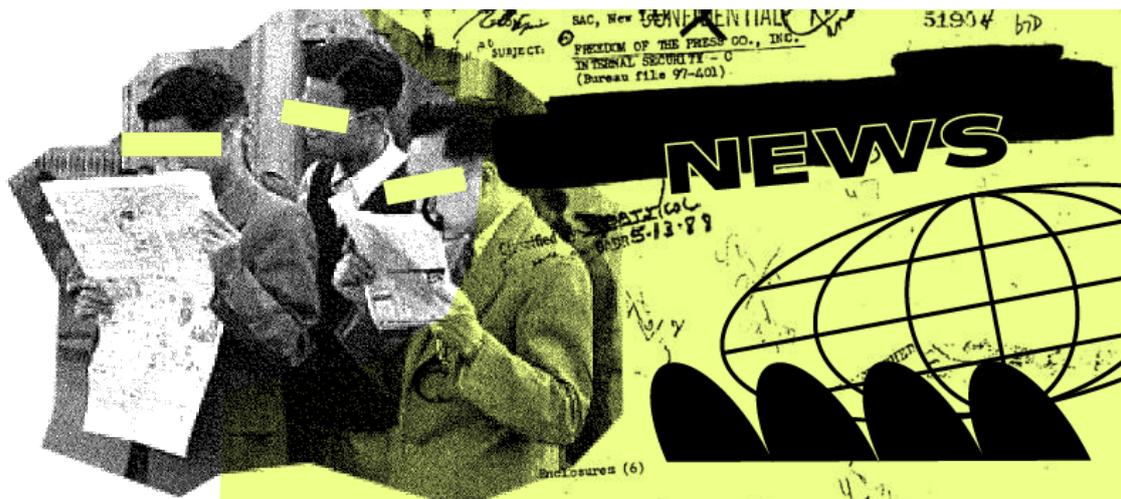
venu, par le résultat de la cession de son entreprise.

« D'un point de vue personnel, je sais qu'en tant que dirigeant je peux bénéficier au même titre que mes salariés, des avantages tant financiers que fiscaux de l'épargne salariale. C'est un bon moyen de se constituer une épargne patrimoniale » souligne Antoine Coudert. « Et en tant que chef d'entreprise, je considère que l'épargne salariale fait totalement partie des outils du management. » conclut Antoine Coudert.



À lire aussi

Sootenir : quand votre fidélité se transforme en dons à des associations



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Maddyness avec Swiss Life