



Décembre / 2007

www.credit-agricole.fr

ÉDITO

La directive européenne des Marchés d'Instrument Financiers (MIF) est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2007.

Dans le cadre de la constitution d'un marché unique des services financiers, la MIF institue une protection renforcée des investisseurs, entreprises ou particuliers. Elle impose des mesures d'information adaptées à leur nature et à leur expérience.

Ainsi, la MIF distingue les petites et moyennes entreprises des autres et prévoit plus de protections pour les PME/PMI que pour les grandes entreprises.

Le Crédit Agricole aborde cette contrainte réglementaire comme une opportunité d'aller plus loin dans la recherche de qualité de la relation de banquier à client. Il s'agit de renforcer l'écoute et la connaissance que nous avons de nos clients pour apporter les solutions en adéquation avec leur connaissance des instruments financiers, leur conscience des risques, leur situation financière, ainsi que leurs objectifs en matière de gestion de trésorerie et de placement. Aussi, votre chargé d'affaires est disponible pour faire face à vos interrogations et faciliter vos prises de décisions.

L'épargne d'entreprise, un outil pour tous



ZOOM

Diversifiez les modes de rémunération de vos salariés en profitant des avantages sociaux et fiscaux attachés à l'épargne d'entreprise. Vous optimiserez ainsi le coût salarial et pourrez constituer une épargne dont profiteront les salariés quand viendra l'heure de la retraite. Grâce à ces outils, la politique de rémunération devient plus dynamique et peut intégrer des objectifs de motivation et de fidélisation.

suite page 2

L'épargne collective

Au service des entreprises et de leurs salariés

Plusieurs dispositifs d'épargne salariale existent. Quelques conseils pour trouver le mieux adapté, à votre entreprise.

suite page 3

Croissance

Les « Gazelles » ont droit à des aides

La loi de finances pour 2007 prévoit de nouveaux critères dans le dispositif « Gazelles », relatif aux PME.

suite page 4



DE LA TOURAINE
ET DU POITOU

www.ca-tourainepoitou.fr

L'épargne salariale : un système avantageux pour tous

PEE, PERCO, IFC, PEI... Tous ces sigles désignent des dispositifs d'épargne salariale que le dirigeant d'entreprise peut utiliser pour optimiser sa politique de rémunération à moindre coût.

Depuis une dizaine d'années, les chefs d'entreprise, qu'il s'agisse d'une multinationale ou d'une PME, disposent de toute une palette d'outils pour réaliser leurs objectifs : motivation ou fidélisation des équipes, d'autant plus nécessaire que la pénurie de main-d'œuvre guette... Parmi ces innovations, l'épargne salariale figure en bonne place. Bien utilisée, elle profitera à tous : aux salariés qui constituent une épargne en douceur dans des conditions très avantageuses, mais aussi à l'entreprise qui bénéficie du régime fiscal et social particulièrement intéressant de ces dispositifs (voir encadré). Revue de détail des différentes solutions et de leurs avantages.

Un cadre collectif pour l'épargne

L'épargne salariale regroupe tous les outils qui permettent aux salariés de se constituer une trésorerie, dans le cadre de leur entreprise. Ainsi, le plan



d'épargne entreprise (PEE) a pour but de promouvoir la constitution à moyen terme d'un portefeuille de valeurs mobilières. Les sommes issues de la participation, de l'intéressement ou des versements volontaires du salarié vont alimenter son PEE. Elles seront

éventuellement complétées par un abondement de l'entreprise (sauf pour la participation). Ces sommes sont alors bloquées pendant cinq ans. Cette épargne peut néanmoins être débloquée dans certains cas prévus par la loi (divorce, construction d'un logement...).

Les entreprises les plus petites peuvent se regrouper pour mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI), qui, comme le PEE, profitera aussi à l'employeur de moins de 100 personnes. Dans les deux cas, le salarié profitera d'un régime fiscal particulièrement avantageux.

Constituer une épargne pour la retraite

Dans le même esprit, le capital du Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) est bloqué jusqu'à la date du départ en retraite et peut être récupéré sous forme de capital défiscalisé ou de rente viagère. La cessation d'activité se traduisant par une baisse du revenu, le salarié qui bénéficie d'un PERCO profitera d'un meilleur taux de remplacement. C'est typiquement l'outil qui permet de fidéliser les salariés.

Ce n'est pas le seul moyen d'améliorer la retraite des salariés : d'autres solutions d'épargne retraite sont à la disposition du chef d'entreprise. Deux types de contrats existent. Dans un contrat à cotisations définies (article 83), le niveau de cotisation (qui peut être modulé selon les groupes de salariés) est choisi, et au moment du départ à la retraite, le capital accumulé est transformé en rente viagère.

À chacun son IFC

En ce qui concerne les IFC (Indemnités de fin de carrière), plusieurs options s'offrent à l'entreprise : elle peut effectuer des dotations aux provisions IFC ou bien souscrire un contrat d'assurance auprès d'un organisme bancaire ou encore auprès d'une compagnie d'assurances. Dans la gamme des assurances du Crédit Agricole, vous trouverez le produit qui vous convient : des contrats en euros (capital garanti) ou en unités de compte (les sommes

sont placées dans des OPCVM). Les seconds présentent des rendements plus élevés mais sont plus risqués. Ce sont des placements ayant un terme plus lointain.

Dès 2008, Crédit Agricole Assurances propose un contrat dit multisupport. Il vous permet de panacher placement en unités de compte et en euros. Chaque entreprise pourra, ainsi, optimiser la gestion de ces IFC, en fonction de la date de départ prévue de ses salariés.

Un régime fiscal et social particulièrement intéressant

L'épargne salariale bénéficie d'un régime social et fiscal avantageux. Dans le cadre d'un PEE ou d'un PEI, l'abondement est exonéré de cotisations sociales, de taxes sur les salaires, et est déductible de l'impôt sur les sociétés. Pour le salarié, les sommes versées sur un PEE ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. Pas d'impôt sur les plus values, si elles sont réinvesties. Corollaire de ce régime : ce mode de rémunération est plafonné.

L'abondement versé dans un Perco est aussi exonéré et déductible du résultat avant impôt. Une taxe de 8,2 % est prélevée sur la partie de l'abondement supérieure à 2 300 euros.

Les cotisations des contrats à prestations définies sont déductibles du résultat avant impôt et exonérées de charges sociales et de taxes sur les salaires. Elles sont assujetties à une contribution spécifique. Pour les contrats à cotisations définies, ces parts sont aussi déductibles et exonérées de charges sociales patronales.

Si le salarié quitte l'entreprise, il conserve son capital. C'est un outil adapté aux entreprises prévoyantes ou dont l'activité est stable. Les cotisations peuvent être d'un montant relativement faible : chacun sait que les petits ruisseaux...

Dans un contrat à prestations définies (article 39), l'entreprise définit la ou les catégories de personnel bénéficiaire (selon des critères objectifs). Elle choisit ensuite le niveau de

rente viagère qu'elle souhaite garantir à l'ensemble de ceux qui sont assurés. Par exemple : 10 % du dernier salaire d'activité. Attention ! Seuls les employés présents dans la société au moment de leur départ en retraite pourront jouir de cette prestation.

Un dernier outil d'épargne salariale : l'indemnité de fin de carrière (IFC).

Contrairement aux différentes solutions jusqu'ici présentées,

son paiement est obligatoire : tous les salariés perçoivent un capital au moment de leur départ en retraite.

L'externalisation de la gestion des IFC

Le calcul et la provision de ces sommes sont fastidieux et coûteux. Ils peuvent être externalisés et pris en charge par des professionnels. En fonction des dates de départ en retraite, de la convention collective... la gestion des IFC sera confiée à une compagnie d'assurances qui, moyennant le paiement d'une cotisation par l'entreprise, gèrera et versera à chaque salarié ses droits au moment du départ en retraite.

Profiter de l'expertise de spécialistes

Dans tous les cas, si le contrat est collectif, c'est chaque salarié qui gère ensuite son épargne comme il l'entend, en fonction notamment de son goût pour le risque. Sa satisfaction finale dépendra aussi des moyens mis à sa disposition. Le groupe Crédit Agricole

Le conseil
du 

Parmi tous les dispositifs d'épargne salariale, un outil adapté à votre problématique existe forcément. Attention, ne suivez pas la mode. Profitez de la diversité pour avoir une solution sur mesure. Les solutions packagées du crédit Agricole s'adaptent à vos besoins, tout en restant d'une grande simplicité d'utilisation.

propose un outil de tenue de compte très performant, avec des fonctionnalités simples à utiliser et apportant de vrais services. Ainsi, le titulaire d'un PEE ou d'un PEI peut suivre en temps réel la valorisation de ses valeurs mobilières sur Internet.

En matière financière, travailler avec le leader incontesté de la gestion collective en France est le gage de solutions optimales pour tous.

Crédit d'impôt pour les holdings

Les salariés qui veulent reprendre leur entreprise bénéficient d'une nouvelle déduction d'impôt. Ils doivent pour cela créer une holding.

Le rachat d'une entreprise par ses salariés bénéficie d'un nouvel avantage fiscal. Pour cela, les salariés doivent constituer une société holding qui rachètera les parts ou les actions de la société en question.

Ce type de montage permet d'obtenir une capacité d'emprunt supérieure – on parle d'effet de levier – pour compléter les apports des salariés acquéreurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, date d'application

du décret de loi, la société holding créée dans ce cadre profite d'un crédit d'impôt sur les sociétés (IS). Celui-ci est au plus égal au montant de l'IS payé par la société rachetée, quelle que soit son activité. Le montant exact du crédit dépend du pourcentage de capital détenu indirectement par les salariés et du montant des intérêts d'emprunt dus par la holding pour le rachat de l'entreprise.

Le bénéfice de la nouvelle mesure est réservé aux holdings dont le capital est détenu par au moins 15 salariés de la société acquise (ou 30 % de l'effectif global s'il est inférieur à 50 salariés).

Le rachat de la société doit être la seule activité de la holding. Cette mesure ne s'ajoute pas aux dispositifs existant déjà, notamment pour les entreprises nouvelles ou les entreprises innovantes.

Heures supplémentaires : quels impacts sur les marchés ?

À compter du 1^{er} octobre 2007, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est exonérée d'impôt et de cotisations salariales.

En ce qui concerne les marchés, les impacts de cette réforme peuvent être directs (diminution des charges patronales, accroissement de la compétitivité), ou indirects (baisse du chômage, amélioration du pouvoir d'achat des salariés).

Dans les entreprises d'au moins 20 employés, le salaire correspondant à des heures supplémentaires est majoré de 25 % au lieu de 10 % actuellement. Du côté de l'employeur, les heures supplémentaires bénéficient d'une réduction forfaitaire de cotisations sociales dont l'importance varie en fonction des effectifs (les entreprises de moins de 20 salariés ayant une réduction plus importante).

Du côté du salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit sa fonction, il jouit, à compter du 1^{er} octobre 2007, d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'un allègement des cotisations sociales concernant la partie de salaire versée en compensation de ces heures supplémentaires.

Source : <http://www.impot.gouv.fr>.

la lettre
du Crédit Agricole

Éditeur :

Uni-Éditions
22 rue Letellier
75739 Paris Cedex 15

Réalisation :

info
marchés

Directeur de la Publication :
Jacques Brière

Rédacteur en Chef :
Violaine du Châtellier

Ont participé à la rédaction :
Pascale Barlet,
Christophe Bys

Dépôt légal : à parution



Les « Gazelles », des PME à forte croissance

La loi de Finances pour 2007 prévoit de nouveaux critères dans le dispositif « Gazelles », relatif aux PME (petites et moyennes entreprises) de plus de 20 salariés connaissant une forte croissance.

« Pour renforcer notre croissance, nous avons besoin d'une nouvelle génération d'entreprises porteuses de nouveaux projets, de nouvelles innovations, et capables d'exporter en nombre », a déclaré le 11 mai 2006 Renaud Dutreil, alors ministre des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions Libérales, pour lancer le programme « Gazelles ». Mais qui sont ces fameuses entreprises ?

Des critères de sélection simples

Environ 2 000 sociétés ont été sélectionnées parmi l'ensemble des PME françaises comptant entre 20 et 250 salariés. Les critères de sélection sont simples : une masse salariale ayant augmenté d'au moins 15 % sur deux années consécutives ; le respect des contrats européens (se référer à la définition européenne commune de la PME pour l'appréciation des seuils de chiffre d'affaires, de contrôle et de détention, ces éléments sont précisés dans le Code général des impôts), notamment en termes de taille, de chiffre d'affaires, de bilan et d'indépendance, et bien entendu le fait qu'elles soient assujetties à l'impôt sur les sociétés.

En France, sur 80 000 PME, on dénombre environ 4 000 entreprises de ce type. Pour l'heure, 2 000 d'entre elles bénéficient du dispositif « Gazelles ». Les différentes études

économiques menées sur les marchés montrent en effet que ce sont les sociétés de plus de 20 salariés qui doivent être soutenues dans leur croissance. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a décidé de leur donner un coup de pouce.

Des entreprises créatrices d'emplois

Les politiques publiques ayant déjà fortement ciblé les TPE (Très petites entreprises) de moins de 20 salariés, c'est au tour des « Gazelles » de gagner le statut d'entreprise de croissance.

En effet, réparties dans tous les secteurs de l'économie, elles sont fortement créatrices d'emplois.

Bon nombre d'entre elles recrutent à un rythme élevé, souvent en CDI (77 %), ou bien sous forme de CNE (Contrat nouvelles embauches) pour un quart d'entre elles. Pour autant, les « Gazelles » rencontrent aussi des difficultés, notamment dans la gestion de leur trésorerie ou dans la gestion des formalités administratives. Pour près d'un tiers d'entre elles, leur développement a été ralenti par une difficulté d'accès au financement.

Quelles aides ?

Le dispositif « Gazelles » vise à réduire le montant de l'IS (Impôt sur les sociétés) à hau-

teur de la moyenne des IS payés les deux années précédentes. Ainsi, le montant de cet impôt est gelé durant la période de croissance de l'entreprise.

Pour celles qui sont également assujetties à l'IFA (Impôt forfaitaire annuel), l'écêtement portera sur la somme IS + IFA. Cette disposition est applicable dès le 1^{er} janvier 2007.

Dominique de Villepin, ancien Premier Ministre, a par ailleurs promis que les PME en croissance pourraient jouir d'un décalage d'un an du paiement des cotisations sociales des salariés nouvellement embauchés.

L'État souhaite également offrir à ces structures la possibilité du remboursement anticipé du Crédit d'Impôt Recherche. Ce geste devrait leur permettre de bénéficier immédiatement de la trésorerie nécessaire à leur budget « innovation ». De son côté, le Crédit Agricole souhaite accompagner ces entreprises à forte croissance en les aidant à trouver des marchés à l'international (en partenariat avec UbiFrance), et en leur permettant de recruter et de fidéliser leurs collaborateurs par le biais d'une offre épargne en entreprise qui comprend des mécanismes de renforcement des retraites, de même que des outils de gestion de l'intéressement et de la participation.

Sources : www.pme.gouv.fr
ubifrance.fr

la lettre
du Crédit Agricole

Retrouvez cette lettre du Crédit Agricole et les précédentes éditions sur

www.ca-tourainepoitou.fr