

Valérie Mistura,
expert-comptable au
Pôle social du groupe Secob.

L'épargne salariale vue par un expert



Quels avantages a un chef d'entreprise à mettre en place un dispositif d'épargne salariale ?

L'épargne salariale est véritablement un outil de motivation et de fidélisation des salariés. Dans des secteurs où le turn-over est important, dans la restauration ou le bâtiment par exemple, je constate que dans les entreprises où mes clients ont mis en place un dispositif d'épargne salariale, les salariés ont envie de rester ! L'épargne salariale représente un mode de rémunération moderne : elle permet d'associer les salariés aux résultats, de les motiver et donc d'améliorer les performances d'une entreprise. Petit exemple concret : si je donne une prime brute de 100 € à mon salarié, il touchera 78 € nets et l'opération aura coûté 140 € à l'entreprise (déductibles du résultat imposable). Maintenant, si je donne 140 € d'intéressement à mon salarié (déductible également du résultat imposable de l'entreprise), celui-ci touchera cette fois 129 € ! Forcément, c'est une récompense plus motivante pour mon personnel !

Autre avantage non négligeable : désormais, les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants, ...) peuvent également bénéficier des plans d'épargne. C'est une manière intéressante d'optimiser la rémunération du dirigeant.

Comment choisir le bon dispositif d'épargne salariale ?

Le panel de dispositif d'épargne salariale est large entre le plan d'épargne entreprise ou interentreprises, l'intéressement et la participation. Chacun a ses avantages et ses inconvénients. Pour choisir le dispositif d'épargne salariale qui conviendra le mieux à une entreprise, il n'existe pas de recette toute faite : il faudra faire des simulations et prendre aussi en compte le profil des salariés, ainsi que leurs attentes. En effet, des salariés jeunes vont souvent préférer l'intéressement car ils ont souvent besoin d'argent de manière immédiate (pour acquérir leur habitation, par exemple). Les salariés plus anciens, eux, seront plus sensibles à un plan d'épargne, même si les sommes sont alors bloquées cinq ans.