

L'ÉPARGNE SALARIALE LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

MISE
À JOUR
AVRIL
2024

|||||
MÉMO PRATIQUE
|||||

CFE
CGC

SOMMAIRE

Édito	1
Les chiffres clés	3
Qu'est-ce que l'épargne salariale ?	4
Les deux principaux mécanismes de l'épargne salariale	5
Questions pratiques	11
Les différents plans d'épargne salariale	17
Le circuit de l'épargne salariale	26
Les supports d'investissement	30
Comment gérer votre épargne salariale ?	33
Les annexes	41



**Picto symbolisant les mises à jour
du mémo en 2024**

ÉDITO

Premier thème de négociation, l'épargne salariale alimente de nombreuses questions. Singulière dans le paysage des placements, cette épargne « distribuée » et non « commercialisée » interdit l'exercice du devoir de conseil.

Aussi, ce guide ambitionne de répondre à vos questions pratiques, de vous donner les clés pour accompagner vos choix et votre gestion.

Donner du sens à l'épargne salariale, c'est la vision portée par la CFE-CGC, qui propose d'en faire un outil d'action syndicale, mettant en cohérence nos positions avec nos actes.

Avec une présence renforcée des administrateurs salariés dans les gouvernances d'entreprise, l'épargne salariale et l'effectivité des droits de vote constituent les deux leviers de mise en œuvre de notre doctrine économique confédérale.

Des outils existent déjà, à commencer par le CIES (Comité intersyndical d'épargne salariale) et son label pionnier qui œuvre depuis 20 ans au développement de l'investissement socialement responsable (ISR).

Mais gérer son épargne de façon socialement responsable nécessite de maîtriser les différentes approches de gestion ISR aux impacts très variables.

C'est aussi cet éclairage que nous souhaitons vous apporter, de façon synthétique, mais pouvant se prolonger au travers des stages de formations organisées par notre Confédération.

L'épargne salariale est bien plus qu'un placement financier. Elle est un puissant moteur de notre action syndicale. A nous de le mettre en marche collectivement !

Nicolas Blanc

Secrétaire national en charge du
secteur Transition économique



LES CHIFFRES CLÉS



180 milliards d'euros d'encours sur les plans d'épargne salariale et plans d'épargne (juin 2022 à juin 2023, données AFG).

3 millions d'épargnants au sein du PER collectif.

Près de **14** milliards d'euros ont été versés sur les plans d'épargne d'entreprise et plans d'épargne retraite collectifs (PERCO et PER collectifs) au cours du premier semestre 2023 dont :

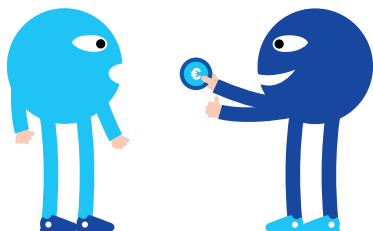
4,8 milliards d'euros au titre de la participation ;

5,4 milliards d'euros au titre de l'intéressement ;

1,8 milliard d'euros de versements volontaires ;

2,4 milliards d'euros d'abondement.

En 2020, **9,5** millions de salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale (source Dares).



Part des salariés ayant accès à au moins un dispositif selon la taille de l'entreprise :

17,3 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

19,5 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;

50 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;

69,1 % pour les entreprises de 100 à 249 salariés ;

88,5 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Les bénéficiaires (pour les entreprises de 10 salariés ou plus) ont touché 2 440 euros en moyenne, soit 6,4 % de leur rémunération.



QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

L'épargne salariale désigne les dispositifs qui permettent aux salariés de se constituer une épargne au sein de l'entreprise et avec l'aide de celle-ci. Elle s'appuie notamment sur deux mécanismes : la participation et l'intéressement.

En permettant d'associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise, l'épargne salariale est un instrument efficace qui renforce la reconnaissance du travail et l'effort collectif.

Soutenues par les mesures liées à la loi Pacte, les dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite se sont démocratisés en France. Aujourd'hui près de 360 000 entreprises (+ 6 % par rapport à 2020¹) sont équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite. Cette dynamique positive reste cependant insuffisante. On constate en effet, que près de 40 % des salariés n'ont toujours pas accès aux avantages liés à ces dispositifs et que le développement de l'épargne salariale, reste trop souvent corrélé à la taille de l'entreprise.

La récente loi partage de la valeur devrait néanmoins contribuer à réduire ces inégalités.

Pour la CFE-CGC, l'épargne salariale est un outil à défendre, à valoriser et à étendre.

Nous demeurons toutefois attachés au principe selon lequel l'épargne salariale ne doit pas se substituer au salaire. En effet, les versements issus de l'épargne salariale ne doivent pas se faire au détriment du financement de la protection sociale, de l'investissement productif et du salaire, qui doit rester la clé de voute de l'édifice de rémunération.

LES DEUX PRINCIPAUX MÉCANISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La participation

La participation aux résultats de l'entreprise est un dispositif légal permettant de redistribuer aux salariés une part des bénéfices auxquels ils ont contribué par leur travail à réaliser. Elle représente le principal mécanisme d'épargne salariale en raison notamment de son caractère obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. En dessous de ce seuil, ce dispositif est facultatif.

La participation est mise en place par accord ou par ratification à la majorité des deux tiers des salariés. À défaut, un régime subsidiaire de participation s'applique d'autorité. Ce régime, plus contraignant, est mis en œuvre à l'initiative de l'inspection du travail ou bien, à la suite d'une demande des salariés, par le juge².

Quelles sont les entreprises concernées ?

La participation est obligatoire dans les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés. Le dispositif de la participation est également applicable aux établissements publics de l'État, à certains Epic et sociétés, groupements ou personnes morales dont la liste est fixée par un décret du Conseil d'État. La participation s'applique également aux entreprises nouvelles, aux groupements d'employeurs et aux entreprises étrangères dès lors qu'elles disposent d'un établissement distinct en France.

Combien de temps dure un accord de participation ?

Un an minimum. Mais l'accord de participation peut aussi être à durée déterminée ou indéterminée, renouvelable par tacite reconduction.

² Article L.3323-5 CT.

Comment se calcule la réserve spéciale de participation (RSP) ?

La formule de calcul du montant minimum de la RSP définie par la loi est :

$$1/2 (B-5\%C) \times S/VA^3$$



Dans la mesure où la formule légale est assise sur le bénéfice fiscal, l'entreprise est incitée à pratiquer des opérations d'optimisations fiscales pour réduire le montant de la participation.

C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour une formule assise sur le bénéfice comptable et non fiscal.

La loi partage de la valeur ouvre la possibilité aux salariés de récupérer leur droit à la participation dans le cas où une erreur de calcul, des manœuvres frauduleuses ou des stratégies d'optimisation fiscale auraient faussé le résultat de l'entreprise.

6

La réserve spéciale de participation peut également être calculée selon une formule dérogatoire, à la condition que :

- le résultat de ce mode de calcul soit au moins égal à celui résultant de l'application de la formule légale ;
- et que ce résultat ne soit pris en compte que dans la limite, au choix, de l'un des plafonds suivants :
 - la moitié du bénéfice net comptable (plafond applicable par défaut) ;
 - le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - ou la moitié du bénéfice net fiscal.

3 Légende : B : bénéfice net fiscal, C : capitaux propres, S : montant des salaires et VA : valeur ajoutée.



La loi partage de la valeur, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, permet aux entreprises de moins de 50 salariés de pouvoir déroger à la formule légale de participation.

Dans le but d'inciter les plus petites entreprises à mettre en place un régime de participation, la loi oblige à ouvrir une négociation au sein de chaque branche au plus tard le 30 juin 2024.

À défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de 15 jours à compter de la demande d'une organisation salariée représentative dans la branche.

Comment se répartit la RSP ?

Tous les salariés de votre entreprise doivent pouvoir en bénéficier. Une condition d'ancienneté, limitée à trois mois, peut toutefois être requise. La répartition peut se faire :

- proportionnellement aux salaires ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- selon une répartition uniforme ;
- ou une combinaison d'un ou plusieurs de ces critères.

En l'absence d'accord, la répartition de la RSP (calculée selon la formule légale) :

- s'effectue en totalité proportionnellement aux salaires ;
- les sommes sont (à défaut d'une perception immédiate) obligatoirement affectées à des comptes courants bloqués⁴ ;
- les intérêts sont versés annuellement ;
- et la durée de blocage des droits des salariés est de huit ans au lieu de cinq ans.

⁴ Ils sont rémunérés à un taux majoré égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié, au début de chaque semestre, par le ministre chargé de l'économie.



Le montant individuel de la prime de participation est plafonné à $\frac{3}{4}$ du PASS⁵, soit 34 776 euros en 2024.

Attention ! Le montant des sommes versées au titre de la participation résulte des bénéfices réalisés par l'entreprise pendant l'exercice écoulé. Il peut donc varier d'une année sur l'autre.



Quelques chiffres (2021) :

11,9 % des entreprises appliquent un accord de participation et 47,2 % des salariés sont couverts.

La prime de participation moyenne par salarié s'élève à 1 745,30 euros⁶.

L'intéressement

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux performances (Chiffre d'affaires, bénéfices, productivité, objectifs opérationnels, etc.) et/ou aux résultats de l'entreprise. À la différence de la participation, **c'est un système purement facultatif**.

Quelles sont les entreprises concernées ?

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises et organisations à but non lucratif, quelles que soient leur forme juridique, leur taille et la nature de leur activité.

L'intéressement est-il possible dans la fonction publique ?

Oui. On parle alors d'intéressement à la performance collective. Par exemple, il existe la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC) pour les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales et la prime d'engagement collectif pour les fonctionnaires hospitaliers.

5 Plafond annuel de la Sécurité sociale.

6 Source : DARES 2021.

Combien de temps dure un accord d'intéressement ?

L'accord est conclu pour une durée comprise entre un et cinq ans.

Comment se calcule l'intéressement ?

La formule de calcul est liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. Par définition, elle a un caractère variable et incertain ; elle doit contenir des éléments objectifs, quantifiables et vérifiables.

Comment se répartit la prime d'intéressement ?

La répartition entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou au salaire. Il est également possible de combiner plusieurs de ces trois critères, mais dans ce cas, chaque critère doit s'appliquer à une partie distincte de l'enveloppe à répartir.

Le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés et la somme perçue par un salarié ne peut pas dépasser les $\frac{3}{4}$ du PASS.





Quelques chiffres (2021)

14,4 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 42 % des salariés sont couverts.

La prime moyenne par salarié s'élève à 1 962 euros⁷.



La loi partage de la valeur oblige, à partir du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de 11 salariés et moins de 50 salariés qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du CA, à mettre en place un dispositif de partage de la valeur.

Ce dispositif peut se faire :

- soit par la mise en place d'un régime de participation ;
- soit par la mise en place d'un régime d'intéressement ;
- soit par un abondement d'un plan d'épargne salariale ;
- soit par le versement d'une PPV (prime de partage de la valeur).

10



QUESTIONS PRATIQUES

Percevoir ou épargner ?

Lorsque vous recevez votre bulletin de participation ou d'intéressement, **vous avez 15 jours pour décider si vous voulez percevoir ou investir les sommes attribuées :**

- si vous décidez de percevoir, ces sommes seront intégrées dans vos revenus et imposables au barème de l'impôt sur le revenu. Elles seront versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice ;
- si vous décidez de l'investir sur un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PER collectif), votre argent est bloqué pendant une certaine durée (voir ci-après). Vous bénéficiez alors de certains avantages fiscaux liés à ce type de plan.

Naturellement, vous pouvez décider de percevoir une partie des sommes qui vous sont attribuées et d'investir le reste sur l'un ou sur vos plan d'épargne salariale.

11

Sans précision de votre part dans les 15 jours qui suivent :

- l'intéressement est versé dans le PEE (avec un profil d'investissement le moins risqué possible) ;
- la participation est versée à 50 % dans le PERCO ou PER collectif (si l'entreprise en propose un) et le solde en fonction de votre accord de participation.

Quels sont les supports pour votre épargne ?

Quand vous décidez d'épargner, vous devez préciser où investir les sommes reçues. Celles-ci peuvent être versées notamment dans un PEE, PERCO ou PER collectif. Votre choix dépend de votre horizon de placement et des objectifs que vous voulez attribuer à votre épargne (chaque support est détaillé ci-après).

Qu'est-ce que l'abondement ?

Lorsque vous investissez de l'argent sur votre plan d'épargne salariale, votre entreprise peut vous verser une somme complémentaire appelée abondement qui permet d'améliorer sensiblement le niveau de votre épargne (PEE ou PER collectif).

Si le taux d'abondement défini dans l'accord d'entreprise est de 200 % et que vous décidez de verser 100 euros, votre entreprise complète votre apport initial de 200 euros.

12

L'abondement s'applique sur les versements effectués au titre de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires et des droits versés dans le CET.

L'abondement peut être reconduit chaque année par tacite reconduction, ou bien être modifié ou supprimé par l'entreprise et son taux maximum légal est de 300 %.

Est-il possible de compléter les versements reçus ?

La participation, l'intéressement et l'abondement sont versés par l'entreprise. Toutefois vous pouvez également, si vous le souhaitez et dans certaines limites, investir sur votre plan d'épargne salariale par le biais de versements volontaires ou à travers vos jours de congés.

Les versements volontaires

Vous pouvez décider de faire des versements volontaires pour compléter votre épargne. Sachez toutefois que vos versements volontaires sont plafonnés légalement à un quart de votre rémunération annuelle brute.

Les jours de repos

Si votre accord d'entreprise le permet, vous pouvez convertir en épargne salariale jusqu'à dix jours de repos rémunérés non consommés.

Par ailleurs, il est également possible d'utiliser les sommes issues de votre CET (Compte épargne-temps) pour alimenter votre PER.



Les sommes versées dans votre plan d'épargne salariale, à l'exception des versements volontaires, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu.

En revanche :

- l'intéressement, la participation et l'abondement sont soumis à la CSG et CRDS (9,7 %) avant le versement dans le plan ;
- les gains éventuellement réalisés sont soumis aux prélèvements sociaux à la sortie (17,2 %) ;
- et dans le cas d'une rente (PERCO), celle-ci est partiellement imposée. La fraction imposable est fonction de votre âge lors du versement de la première rente (plus cette rente est versée tard, moins elle est fiscalisée).

14

Quels liens entre la prime de partage de la valeur (PPV) et l'épargne salariale ?

La loi partage de la valeur au sein des entreprises renforce l'inscription de la PPV dans le champ de l'épargne salariale.

Désormais :

- deux primes de partage de la valeur peuvent être attribuées au titre d'une même année civile, dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros selon la situation de l'entreprise) ;
- et vous avez la possibilité d'épargner la PPV dans le PEE/PER en bénéficiant des mêmes avantages que l'épargne salariale (exonération à hauteur des montants maximaux liés à la PPV).

MAJ

Comment la loi partage de la valeur intègre les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice ?



La loi impose aux entreprises de plus de 50 salariés pourvues d'un délégué syndical et soumises à l'obligation de mise en place de la participation, de négocier obligatoirement, avant le 30 juin 2024, sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur.

L'obligation de négocier se traduit au moment de la négociation d'intéressement ou de participation. Cette négociation doit porter sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur qui en résulte.

La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation, les bénéfices réalisés lors des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Le partage de la valeur peut être mis en œuvre :

- soit par le versement d'un supplément de participation ;
- soit par le versement d'un supplément d'intéressement ;
- soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement, d'abonder un plan d'épargne ou de verser une PPV.

Pourquoi l'épargne salariale est un outil intéressant pour l'entreprise ?

Outre l'effet motivant et fidélisant qu'elle génère sur ses salariés, la mise en place de dispositifs d'épargne salariale permet aux entreprises de bénéficier de certains avantages sociaux et fiscaux.

	Avantages sociaux	Avantages fiscaux
Participation	<p>Exonérée de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés.</p> <p>Suppression du forfait social (contribution de l'employeur à la sécurité sociale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.</p>	<p>Déductible du bénéfice imposable.</p> <p>Exonérée de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, et de participation à la formation continue et à la construction.</p>
Intéressement	<p>Exonéré de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés.</p> <p>Suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.</p>	<p>Déductible du bénéfice imposable.</p> <p>Exonéré de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, et de participation à la formation continue et à la construction.</p> <p>Sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un PE : constitution d'une provision pour investissement (PPI) égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement.</p>

	Avantages sociaux	Avantages fiscaux
L'abondement	Exonéré de cotisations sociales. Suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.	Déductible du bénéfice imposable.

La participation et l'intéressement permettent aussi dans le cas où elles sont investies dans les titres de votre entreprise de renforcer ses fonds propres.

LES DIFFÉRENTS PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE

Il existe deux types de plans d'épargne salariale distincts : le PEE⁸ et le PERCO⁹. Ces plans répondent à des objectifs différents et ne sont pas soumis aux mêmes règles fiscales.

Le Plan d'épargne entreprise (PEE)

Le PEE vous permet de financer vos projets à moyen terme. Ce plan d'épargne peut recevoir le montant de votre participation, votre intéressement, vos versements volontaires et l'abondement éventuel de votre employeur. Les sommes versées sont bloquées pour une durée de cinq ans, sauf cas de déblocages anticipés (cf. les annexes).

8 Il peut également se prénommer PEI (Plan d'épargne interentreprise) pour les petites et moyennes entreprises qui adoptent un PEE en commun ou PEG (Plan d'épargne groupe) pour les groupes.

9 Le PER collectif est en train de remplacer progressivement le PERCO.



L'abondement dans le PEE ne peut pas excéder les 8 % du PASS, soit 3 709,44 euros¹⁰ en 2024.

Dans le cadre du PEE, votre épargne est constituée de valeurs mobilières (SICAV, FCPE, actions, obligations etc.).

Le règlement de votre PEE, établi de façon unilatérale par l'employeur ou négocié, doit notamment spécifier son champ d'application, sa durée (durée déterminée ou indéterminée), ses bénéficiaires (une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être exigée), ses sources d'alimentation (l'affectation de la participation et de l'intéressement, les versements volontaires), les différentes formules de placement et les modalités d'information transmises aux salariés.

Après cinq ans, vous pouvez retirer tout ou une partie de votre épargne. Elle n'est pas imposable, sauf prélèvements sociaux sur les gains. Dans le cas où vous souhaitez laisser votre épargne sur votre PEE, celle-ci reste disponible à tout moment.

18

Les frais de tenue de compte du PEE sont pris en charge par l'entreprise. L'abondement versé par votre entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu mais il reste soumis à la CSG et à la CRDS¹¹.



Quelques chiffres (2021) :

19 % des entreprises disposent d'un PEE.

52,2 % des salariés épargnent sur ce plan.

Le montant moyen versé par un salarié sur un PEE est de 2 645 euros¹².

¹⁰ Si vous investissez dans des actions ou des certificats d'investissement émis par votre entreprise ou par une entreprise liée, le plafonnement de l'abondement est fixé à 16 % du PASS.

¹¹ Pour les versements complémentaires effectués en 2021 et en 2022, les entreprises sont exonérées du forfait social.

¹² Source : DARES 2021.

Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Le PERCO est un plan d'épargne entreprise qui vous permet d'épargner pour votre retraite. Le déblocage des fonds se fait uniquement lors de votre départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé (cf. les annexes). Depuis le 1^{er} octobre 2020, le PERCO ne peut plus être mis en place et il est progressivement remplacé par le PER collectif. Si vous avez un PERCO, vous pouvez néanmoins continuer à y effectuer des versements.

Le Perco peut recevoir, les sommes issues de votre intéressement, de votre participation, de vos versements volontaires et de l'abondement de votre entreprise. Dans le PERCO, l'abondement versé par l'employeur est limité à 16 % du PASS, soit 7 418,88 euros en 2024.

Si le règlement du PERCO le prévoit (valable aussi pour le PER collectif), l'employeur peut effectuer un versement annuel limité à 2 % du PASS, sans qu'il soit conditionné à un versement préalable.

L'entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de trois ans est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO, ou maintenant d'un PER collectif.

Le PERCO doit vous proposer au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant des orientations de gestion différentes. Les sommes collectées dans le cadre du Perco peuvent être investies dans des FCPE qui détiennent des titres non cotés ou des titres de l'entreprise créatrice du Perco mais dans la limite de 10 %.



La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus
que jamais, est un engagement
de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.

À la retraite si vous souhaitez toucher à votre épargne, vous pouvez soit :

- la percevoir sous la forme d'un revenu régulier (appelée rente) ;
- la percevoir sous la forme d'un capital si l'accord d'entreprise le permet.

Lors de votre retraite vous pouvez très bien laisser fructifier votre épargne dans le PERCO (ou maintenant le PER collectif).

Attention ! En cas de rente, à votre décès, vos héritiers ne toucheront rien. Il peut toutefois être prévu une réversion de la rente au conjoint survivant.

Régime à l'entrée		
Type de versement	Régime social	Exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié
Participation. Intéressement. Abondement.	Exonération de cotisations sociales pour l'employeur.	Exonération d'impôt sur le revenu pour le salarié.



Régime à la sortie			
Régime social		Régime fiscal	
Revenus et plus-values de l'épargne investie.	Prélèvements sociaux sur les éventuels gains.	PEE	Exonération d'impôt sur le revenu (IR).
		PERCO	Sortie en capital : exonération d'IR.
			Sortie en rente : soumis à l'IR.

Quelques chiffres (2020) :

8,3 % des entreprises disposent d'un PERCO.

29,4 % des salariés épargnent sur ce plan.

Le montant moyen versé par un salarié sur un PERCO est de 1 836,90 euros¹³.

Le Plan d'épargne retraite (PER)

Créé en octobre 2019 par la loi Pacte, le PER a pour objectif d'offrir aux particuliers un produit souple et mieux adapté aux évolutions des parcours professionnels. Il se décline en trois compartiments :

- PER individuel, réservé aux versements volontaires de l'épargnant (succède au PERP et au contrat Madelin) ;
- PER collectif, réservé aux versements issus de l'épargne salariale comme l'intéressement, la participation, l'abondement ou la monétisation des jours de congés non pris ainsi qu'à vos versements volontaires (succède au PERCO) ;

13 Source : DARES 2020.

- PER obligatoire, réservé aux versements obligatoires en entreprise (succède au contrat article 83).

Ces trois plans s'appuient sur une structure commune pour vous permettre de bénéficier d'une seule enveloppe pour l'ensemble de vos droits à la retraite complémentaire.

Ils permettent notamment :

- une déductibilité possible des versements volontaires du revenu imposable ;
- une transférabilité entre les différents plans d'épargne retraite ;
- une possibilité comme dans le PERCO, au moment de votre retraite, de choisir de toucher votre épargne en rente ou en capital.

Au sein du PER, il n'existe pas de limite de versement. Vos versements volontaires ne sont donc pas plafonnés comme dans le PEE. Les sommes reçues au titre de l'épargne salariale, l'abondement, sont en revanche soumises au même plafond que dans le PERCO (16 % du PASS).

La fiscalité des produits retraite « épargne salariale » n'est pas modifiée, à l'exception des versements volontaires du salarié, qui peuvent désormais être soumis, s'ils sont investis dans un PER, à une déduction fiscale.

En effet, vous pouvez choisir de bénéficier d'un avantage fiscal à l'entrée qui correspond à un droit de diminuer votre revenu global annuel du montant de votre versement volontaire. L'avantage fiscal dépend de votre taux marginal d'imposition : plus vous êtes imposé, plus l'avantage fiscal est important¹⁴.

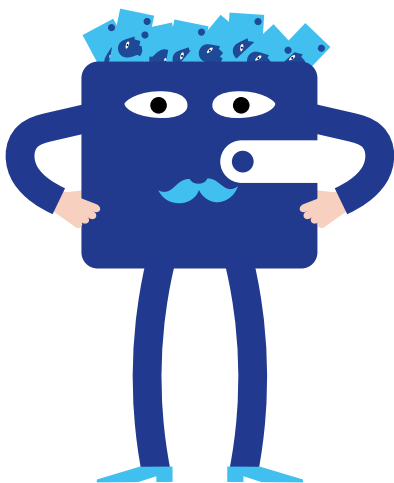
¹⁴ Déductibles dans la limite de 10 % du revenu annuel du foyer fiscal de N-1, dans la limite de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS).

Vous faites un versement volontaire de 1 000 euros. Si vous êtes imposé à 30 %, l'avantage fiscal est de 300 euros. Si vous êtes imposé à 17 %, l'avantage fiscal est de 170 euros.

Attention ! En contrepartie de cet avantage fiscal, votre capital et les gains potentiels seront fiscalisés à la sortie du PER, que vous sortiez en rente ou en capital.

Si vous préférez ne pas bénéficier de cet avantage fiscal à l'entrée de votre PER, vous ne serez imposé que sur les plus-values au moment de la liquidation de votre épargne.

Plus généralement, la fiscalité à la sortie dépend de la nature des versements qui ont alimenté le PER et du mode de liquidation de l'épargne, c'est-à-dire de votre choix entre rente ou capital.



En somme, la situation se résume ainsi pour le PER collectif :

Pour les versements volontaires

	Option 1 : versements déductibles	Option 2 : versements non déductibles
Fiscalité à l'entrée	Déductibles de l'assiette de l'IR.	Non déductibles.
Sortie	Capital et/ou rente.	Capital et/ou rente.
Fiscalité d'une sortie en capital	Capital soumis à l'IR et plus-values soumises au PFU (30 %).	Capital exonéré d'IR et plus-values soumises au PFU (30 %).
Fiscalité d'une sortie en rente	Imposable à l'IR ¹⁵ .	Partiellement imposable à l'IR ¹⁶ .

25

Quelques chiffres (2021)

8,3 % des entreprises disposent d'un PERCO/PER collectif.

30,3 % des salariés épargnent sur ces plans.

Le montant moyen versé par un salarié sur un PERCO/PER collectif est de 1 725 euros¹⁷.



15 Rente soumise à l'impôt sur le revenu après l'abattement de 10 %.

16 Rente soumise à l'impôt sur le revenu selon un barème en fonction de l'âge du titulaire : 40 % s'il est âgé de 60 à 69 ans inclus et 30 % s'il est âgé de plus de 69 ans.

17 Source : DARES 2021.

LE CIRCUIT DE L'ÉPARGNE SALARIALE



26



Plans d'épargne salariale



Supports d'investissement

FCPE

Sicav

Actions de l'entreprise

Compte courant bloqué

Épargne disponible au bout de cinq ans minimum (sauf cas de déblocage anticipé)



Épargne disponible lors du départ à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé)

Pour les sommes issues de l'épargne salariale

	Participation, intéressement, abondement, CET, jours de repos non pris
Fiscalité à l'entrée	Exonération d'IR mais soumis à la CSG et la CRDS (9,7 %)
Sortie	Capital et/ou rente
Fiscalité d'une sortie en capital	Capital exonéré d'IR et plus-values soumises au PFU (30 %)
Fiscalité d'une sortie en rente	Partiellement imposable à l'IR ¹⁸

28

Attention ! Pour les sommes débloquées de façon anticipée, le régime fiscal applicable à la sortie dépend de la raison pour laquelle les sommes ont été récupérées par l'épargnant. Renseignez-vous !

Le prélèvement forfaitaire unique (PFU) est prélevé par les établissements financiers sur les gains de vos placements financiers. Mais vous pouvez bénéficier d'une dispense de prélèvement forfaitaire de 12,8 %. Pour cela vous devez formuler, sous votre responsabilité, une demande de dispense en produisant une attestation sur l'honneur que votre revenu fiscal de référence (RFR) est inférieur aux seuils ci-après :

Revenus mobiliers	Date limite de dépôt de la dispense	Revenus fiscaux de référence pour la demande de dispense
Dividendes (dont part D de fonds d'actionnariat)	30 novembre N-1.	<p>< à 50 000 euros pour les contribuables célibataires, divorcés, veufs.</p> <p>< à 75 000 euros pour les contribuables soumis à une imposition commune.</p>
Produits de placement à revenu fixe	30 novembre N-1.	<p>< à 25 000 euros pour les contribuables célibataires, divorcés, veufs.</p>
Plus-values sur les versements volontaires du PER	Dépôt de la demande de rachat.	<p>< à 50 000 euros pour les contribuables soumis à une imposition commune.</p>

Attention ! Si les conditions ne sont pas remplies et que la demande de dispense de prélèvement a été réalisée à tort, on vous demandera une amende de 10 % du montant du prélèvement !

LES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT

Selon l'option choisie par l'entreprise, votre épargne a la possibilité d'être investie :

- en actions de SICAV (Sociétés d'investissement à capital variable) qui constituent une catégorie d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) ;
- en parts de FCPE (Fonds communs de placements d'entreprise) qui sont également des OPCVM ;
- en parts de FCPE de reprise d'entreprise ;
- sur un compte courant bloqué à taux garanti (ce choix n'est possible que pour la participation)¹⁹ ;
- en actions de l'entreprise, directement via un fonds ou une SICAVAS (limité à 10 % dans le PERCO et dans le PER collectif).

Ces supports d'investissements sont des actifs financiers. À ce titre, ils sont soumis à un risque de marché et donc à un risque de pertes du fait des variations des cours.

Pour limiter les risques, il existe certaines règles prudentielles. Vous pouvez par exemple choisir entre plusieurs types de fonds : du moins risqué, généralement appelé sécuritaire, au plus risqué souvent appelé dynamique.

Légalement, vos placements sont soumis à certaines contraintes qui permettent de limiter les risques. Ces règles sont différentes selon le plan :

- pour le PEE, vous devez avoir la possibilité d'investir dans un placement diversifié et liquide ainsi que dans un fonds solidaire ;

¹⁹ La loi Pacte a supprimé cette possibilité, sauf pour les sociétés coopératives de production (SCOP) où le CCB sera bloqué durant cinq ans et pour les entreprises sous régime d'autorité où le CCB sera bloqué pendant huit ans.

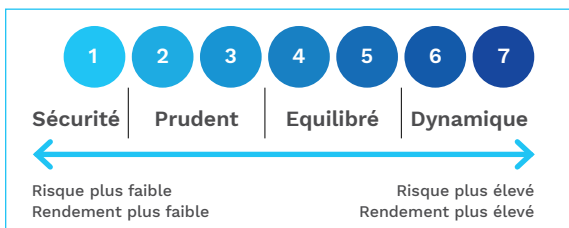
- pour le PERCO/PER collectif vous devez, en plus des précédentes contraintes, détenir au moins trois OPCVM diversifiés.

Le règlement de votre plan spécifie vos différents placements. Il est recommandé de lire le document d'informations clés²⁰ (DIC) qui vous donne les informations essentielles : l'objectif et la politique d'investissement, l'existence d'une garantie en capital, le niveau de risque, les frais etc.

En complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans, la Loi partage de la valeur impose aux règlements des plans d'épargne entreprise (PEE) et des plans d'épargne retraite (PER) de proposer un fonds supplémentaire correspondant à des fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.



L'échelle de risque²¹



L'indicateur de risque permet à l'investisseur d'avoir une idée du risque de pertes liées aux performances futures du produit sur la durée de vie recommandée.



²⁰ Le DIC est disponible auprès de l'établissement gestionnaire et de votre employeur.

²¹ **Attention** : à partir du 1^{er} janvier 2023, les informations que vous recevrez seront présentées de façon différente. L'indicateur de risque dans le DIC tiendra compte notamment d'une combinaison de risques de marché et de crédit.



Cet indicateur est basé sur une échelle allant de un à sept, du niveau de risque le plus faible au plus élevé. Depuis 2023, le score indiqué combine deux types de risque : le risque de marché et le risque de crédit.

Il existe trois grandes classes d'actifs financiers qui possèdent des rendements, des facteurs de fluctuation et des risques différents.

Pour une lecture éclairée de votre DIC, vous pouvez consulter le guide AMF comprendre le DIC.

	Le monétaire	Les obligations	Les actions
Rendements	Rémunéré sur la base du taux de l'Euro short term rate (€STR) ²² .	Le prix des obligations dépend de l'offre et de la demande sur les marchés financiers.	Il est constitué du dividende et de la plus ou moins value réalisée.
Facteurs de fluctuation	Environnement économique et financier.	La hausse des taux d'intérêt entraîne une baisse des prix des obligations et vice versa.	Les plus ou moins values sont liées aux fluctuations du prix sur les marchés.

32

	Le monétaire	Les obligations	Les actions
Risque de marché	Non	Oui	Oui, fort
Risque de contrepartie	Oui	Oui	Oui, fort
Risque d'inflation	Non	Oui	Non

22 Taux auquel les banques commerciales se prêtent de l'argent au jour le jour au sein de la zone euro. Il a succédé au taux EONIA.

Les règles d'or de l'investissement en épargne salariale :

- définir ses objectifs et son horizon de placement ;
- bien s'informer en lisant le DIC car l'épargne salariale est distribuée et ne fait pas l'objet de conseil ;
- diversifier son épargne pour limiter les risques.

COMMENT GÉRER VOTRE ÉPARGNE SALARIALE ?

Gestion libre ou gestion pilotée

Si vous ne précisez pas vos choix d'investissement lors du versement, les sommes seront automatiquement investies sur le support le moins risqué pour le PEE et en gestion pilotée pour le PERCO et le PER collectif.

Avant de faire vos choix sur vos fonds, il est important de s'interroger sur votre horizon de placement et sur le niveau de rendement que vous souhaitez avoir sur vos placements. Gardez en mémoire cette règle d'or : il ne peut pas y avoir de rendement élevé sans un risque élevé.

Sur un PERCO ou un PER collectif, vous avez le choix entre une gestion libre ou une gestion pilotée.

La gestion libre, comme son nom l'indique vous laisse complètement libre de vos choix quant à la composition de vos fonds²³. À l'inverse, avec

²³ Si vous optez pour la gestion libre, vous devez en informer votre gérant d'actif.

L'épargne salariale



Épargner collectivement prend tout son sens

À vos côtés pour vous accompagner dans votre projet d'entreprise, Epsens vous propose une épargne **collective responsable, en phase avec les valeurs de l'économie sociale.**

1^{er} acteur en épargne salariale issu de l'économie sociale

50 ans d'expertise et d'innovation

www.epsens.com

engagée à vos côtés


















epsens

la gestion pilotée, vous laissez le soin aux professionnels de gérer votre épargne. Généralement ces derniers réduisent progressivement le risque (et le niveau potentiel de votre rendement) au fur et à mesure que se rapproche votre date de départ à la retraite.

Réaliser des arbitrages et effectuer des transferts

Dans les plans d'épargne salariale, vous pouvez à tout moment réaliser des arbitrages, c'est-à-dire déplacer tout ou partie de votre épargne d'un support vers un autre. Faire des arbitrages vous permet potentiellement de maximiser votre rendement puisque vous adaptez au mieux votre épargne à la situation sur les marchés. Veuillez toutefois à ne pas surréagir en décidant d'investir massivement sur des supports en actions lors d'une hausse des cours. Le marché a en effet ses aléas et aucune garantie n'existe concernant ses évolutions !

Vous pouvez également effectuer des transferts entre vos différents plans. Ils peuvent se faire selon ce sens :

	Vers PEE	Vers PERCO	Vers PER collectif
PEE			
PERCO			
PERP			
Madelin			
Article 83			

Orienter votre épargne

L'épargne que vous vous constituez sert à financer les entreprises et plus généralement l'économie. À cet égard elle joue un rôle fondamental et constitue un levier d'action important pour influencer les pratiques des entreprises.

Vous pouvez notamment décider d'allouer votre épargne à des fonds labélisés ISR (Investissement socialement responsable) qui visent à financer des entreprises ou des projets socialement et environnementalement responsables. À l'inverse des fonds traditionnels gérés seulement à l'aune de la performance financière, les fonds ISR²⁴ (Investissement socialement responsable) proposent d'évaluer les entreprises et les États sur la base de critères extra-financiers de type ESG (Environnementaux, sociaux et de gouvernance), c'est-à-dire en prenant en considération la manière dont l'entreprise est gérée, et son impact sur la société au sens large.

Quelques exemples de critères :

- environnement : politique de lutte contre le changement climatique, maîtrise des rejets industriels, prise en compte de la biodiversité, éco-conception, etc. ;
- social : qualité du dialogue social, santé et sécurité au travail, gestion des carrières et des retraites, etc. ;
- gouvernance : prévention de la corruption, transparence des rémunérations des dirigeants, équilibre des pouvoirs dans l'entreprise etc.

²⁴ Les fonds ISR sont investis dans des actions d'entreprises et des obligations cotées sur les marchés financiers, et parfois l'immobilier ou le capital investissement.

Quelles sont les différentes stratégies ISR ?

Il existe différentes approches stratégiques d'investissement qui répondent à des profils plus ou moins volontaristes :

L'« exclusion » : approche historique de la gestion ESG, elle consiste à exclure du périmètre d'investissement ce qui a un impact socialement et/ou environnementalement négatif. L'exclusion peut être sectorielle (ex : tabac, armes, énergie fossile...) ou normative (ex : entreprises ne respectant pas les normes internationales : OIT, droits de l'Homme, etc...).

Les « best » : elles consistent à restreindre l'univers d'investissement aux seules entreprises qui affichent les meilleures pratiques et/ou les meilleures améliorations en matière de développement durable dans leur catégorie ou univers (Best in Class, Best in Universe ; Best effort).

L'intégration ESG : cette approche combine une approche financière en y intégrant des critères ESG pour la prise de décision d'investissement.

L'engagement Actionnarial : cette approche est volontariste et consiste au travers d'un dialogue actionnarial à s'impliquer dans la gouvernance, l'exercice des droits de vote, et la stratégie des entreprises.

Les « thématiques » : la sélection s'effectue selon le thème d'investissement retenu (exemple : l'eau, la santé, etc...). Pour être considéré comme ISR, le fonds devra y associer une autre approche (exclusion, intégration ESG, engagement actionnarial).

L'impact : en complément du rendement financier, l'investissement fixe des objectifs mesurables en termes d'impacts social et/ou environnemental (ex : entreprise de l'économie sociale et solidaire, ou entreprise de recyclage...).

L'épargnant doit donc bien examiner la stratégie d'investissement ISR du fonds dans lequel il souhaite investir, afin de vérifier si la méthode retenue est bien en phase avec ses attentes.

Vous pouvez également orienter votre épargne salariale vers des fonds solidaires. Ces derniers sont placés à hauteur de 5 % à 10 % dans les titres d'entreprises non cotées ayant le statut d'Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS) et implantées dans les territoires. Leurs activités doivent favoriser l'insertion par l'emploi et le logement des personnes défavorisées.

Le comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES)

Fondé en 2002 par la CFDT, la CFTC, la CGT et la CFE-CGC, pour répondre au développement de l'épargne salariale et à son entrée en 2001 dans le champ de la négociation collective, le CIES est aujourd'hui un label reconnu qui peut également vous servir à orienter votre épargne. Il vise notamment à :

- faciliter l'accès à tous les salariés à l'épargne salariale, en proposant un outillage de produits d'épargne salariale contrôlés et suivis ;
- favoriser les comportements d'entreprises socialement responsables ;
- obtenir la législation la plus favorable possible à l'épargne salariale, dans le strict respect de la primauté des salaires.

Au sein du CIES, chaque gamme labélisée fait l'objet d'un suivi par un comité qui auditionne les représentants des sociétés de gestion et contrôle le respect du cahier des charges.

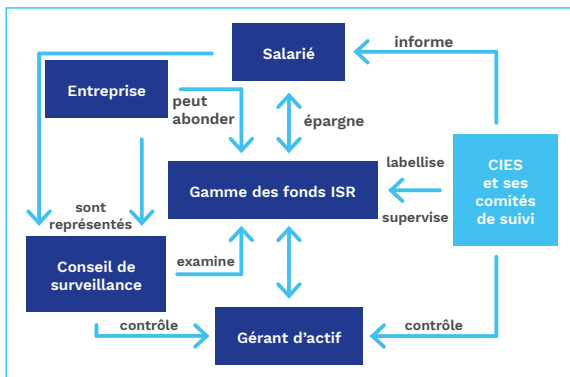
Quelques chiffres :

En 2024, 89 fonds sont labellisés pour un encours total de 32,1 milliards d'euros.

Pour aller plus loin : <https://www.ci-es.org/>

Les différents acteurs

En dehors de vous-même et de votre entreprise, l'épargne salariale fait intervenir un certain nombre d'acteurs rattachés à des missions bien distinctes qu'il est important de bien identifier. Le schéma suivant permet d'avoir une vision synthétique des principaux intervenants de l'épargne salariale.



L'actionnariat salarié

À travers votre épargne salariale vous avez la possibilité d'investir au sein de votre entreprise, dans des conditions préférentielles. Ce faisant, vous en devenez partiellement propriétaire puisque vous possédez des actions de celle-ci. À ce titre, vous pouvez par le biais des administrateurs salariés, élus par l'assemblée générale, être représenté au Conseil de surveillance. Cette présence est importante puisqu'elle permet de contrôler et d'influencer la conduite de l'entreprise qui est menée par la Direction. Vous pouvez consulter notre guide des administrateurs salariés pour plus de renseignements.



Dans le cas où les droits de vote liés à un fonds d'actionariat salarié sont délégués à la société de gestion de ce fonds, cette société doit justifier chaque année au conseil de surveillance sa politique d'engagement actionnarial, ainsi que le compte rendu de la mise en œuvre de cette politique afin d'assurer l'information de l'épargnant salarié.

La loi partage de la valeur réhausse le plafond global général d'attribution d'actions gratuites de 10 à 15 % du capital social pour les grandes entreprises et les ETI et de 15 à 20 % du capital social pour les PME.










Que faire en cas de litige ?

Si vous avez des questions ou des réclamations concernant votre épargne salariale, vous pouvez vous adresser :

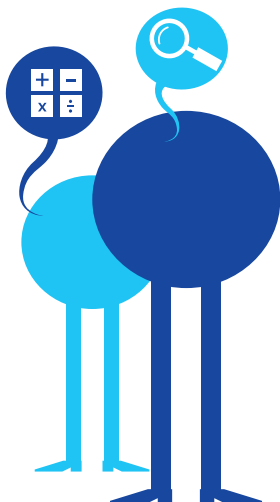
- à votre gérant d'actif ;
- à la plateforme épargne info service créée par l'autorité des marchés financiers (AMF) pour répondre à vos questions sur les produits d'épargne financière, les intermédiaires financiers ou encore les possibles arnaques à l'investissement ;
- ou en cas de litige financier, auprès du médiateur de l'AMF.









LES ANNEXES

Les cas de déblocage anticipé

	PEE	PERCO	PER collectif
Acquisition, construction de la résidence principale			
Remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle			
Agrandissement de la résidence principale			
Mariage civil ou conclusion d'un PACS			
Naissance ou adoption du 3 ^e enfant			
Divorce ou dissolution d'un PACS assorti de la garde d'un enfant			

	PEE	PERCO	PER collectif
Création ou reprise d'entreprise	✓		
Rupture du contrat de travail	✓		
Départ à la retraite	✓		✓
Décès de l'intéressé ou de son conjoint	✓	✓	✓
Invalité de l'intéressé ou de son conjoint	✓	✓	✓
Surendettement	✓	✓	✓



	PEE	PERCO	PER collectif
Cessation d'activité non salariée en cas de jugement de liquidation judiciaire			
Expiration des droits à l'assurance chômage			
Violences conjugales			
Rénovation énergétique de la résidence principale			
Dépenses engagées en tant que proche aidant			
Acquisition d'un véhicule propre			



Les principaux frais

Les plans d'épargne salariale supportent plusieurs frais :

- des frais d'entrée sur les nouveaux versements. Ils sont exprimés en pourcentage des sommes versées, et sont prélevés sur les montants investis. Selon les accords, ils sont à votre charge ou payés par l'entreprise ;

- des commissions de gestion annuelles qui représentent la rémunération de la société qui gère l'épargne. Ces frais sont déduits de la performance de vos FCPE ;
- des frais de tenus de compte qui sont obligatoirement à la charge de votre entreprise ;
- des frais d'arbitrage lors du transfert d'un support vers un autre. Selon les accords, ils sont à votre charge ou payés par l'entreprise.

Attention ! Lors de votre départ de l'entreprise et si vous conservez votre plan, ces frais seront à votre charge !

D'une manière générale, lors de votre entrée dans l'entreprise votre employeur doit vous remettre un Livret d'épargne salariale. Celui-ci doit recenser les dispositifs mis en place au sein de votre entreprise et les frais qui y sont liés.

Les garanties épargne salariale couvertes par l'AGS

44

Lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues aux titres de l'intéressement et de la participation des salariés sont couvertes par l'AGS.

Cette garantie est toutefois limitée, toutes créances du salarié confondues, à :

- six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance-chômage, si le contrat de travail a été conclu au moins deux ans avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective ;
- cinq fois ce plafond lorsque le contrat de travail a été conclu entre moins de deux ans et six mois au moins avant cette date ;
- quatre fois ce plafond si le contrat a été conclu moins de six mois avant cette date.

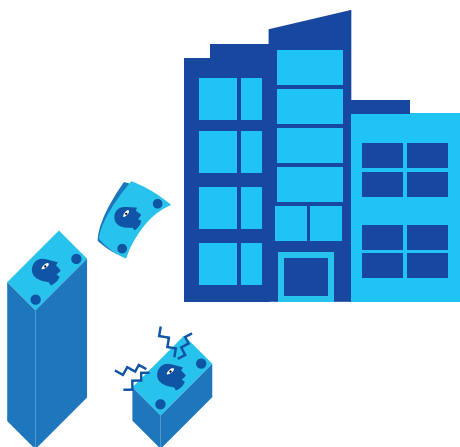
Par ailleurs, en cas de liquidation judiciaire, le montant maximum est fixé à trois fois le plafond mensuel pour un mois et demi de salaire et à deux fois ce plafond pour un mois de salaire.

L'épargne salariale et loi Eckert

La loi Eckert impose depuis le 1^{er} janvier 2016, aux teneurs de comptes d'épargne salariale ainsi qu'aux autres établissements financiers, de recenser les comptes inactifs et les contrats d'assurance-vie en déshérence afin d'en rappeler l'existence aux bénéficiaires. Si les titulaires ne se manifestent pas dans les délais prescrits par la loi, les comptes identifiés comme inactifs sont transférés à la Caisse des dépôts.

L'épargne salariale et consignation

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts, et elles sont tenues à sa disposition pendant une durée de 30 ans.



Vous, pouvez **déconsigner votre épargne salariale qui n'est pas sur un PEE par un simple courrier adressé à la Caisse des Dépôts**. Vous devez joindre à votre demande écrite les pièces justificatives suivantes :

- une attestation de l'entreprise ;
- une pièce d'identité en cours de validité ou encore toute pièce de nature à établir votre identité (une procuration ou un mandat) ;
- le relevé d'identité bancaire au nom du bénéficiaire.

Pour votre participation et votre intéressement mis sur le compte d'un PEE, votre recherche et votre demande de déconsignation doit se faire sur le site Ciclade de la Caisse des Dépôts.

Pendant la durée de consignation les sommes sont rémunérées. Le taux est fixé par décision du directeur général de la Caisse des dépôts, prise sur avis de la commission de surveillance, et revêtue de l'approbation du ministre en charge de l'Économie. Depuis le 1^{er} juillet, il est de 0,30 %.

Quel est votre profil d'investisseur ?



Âge :

- plus de 60 ans ; (1 point)
- 40 à 60 ans ; (2 points)
- moins de 40 ans. (3 points)



Situation personnelle :

- célibataire ; (3 points)
- en couple ; (2 points)
- en couple avec des enfants (1 point)



Objectifs :

- complément de revenu ; (1 point)
- un placement pour la retraite ; (2 points)
- autonomie financière. (3 points)



Horizon de placement :

- inférieur à 5 ans ; (1 point)
- entre 5 et 8 ans ; (2 points)
- supérieur à 8 ans. (3 points)



Sensibilité au risque :

- élevé 0 à 5 % ; (1 point)
- moyen 5 à 15 % ; (2 points)
- faible 15 à 25 %. (3 points)

La sensibilité au risque désigne le niveau de tolérance au risque que vous êtes prêt à assumer, c'est-à-dire le niveau de réduction temporaire ou définitif de votre placement que vous êtes prêt à accepter.

Si vous avez plus de 12 points, vous avez un profil dit « **Dynamique** » :

- vous recherchez une forte valorisation de votre capital et êtes prêt à accepter une prise de risque importante.

Si vous avez entre 6 et 12 points vous avez un profil « **Modéré** » :

- vous acceptez de prendre des risques maîtrisés. Vous tolérez que votre capital fluctue pour potentiellement atteindre une meilleure performance sur le moyen/long terme.

Si vous avez moins de 6 points, vous avez un profil dit « **Prudent** » :

- vous cherchez avant tout la sécurité et une faible exposition au risque.

Les règles d'or de l'investissement en épargne salariale selon l'AMF

Lors des 20 ans du CIES, l'AMF a détaillé les « règles d'or » de l'investissement en épargne salariale :

- définir ses objectifs et son horizon de placement :
 - connaître ses besoins de liquidité ;
 - connaître les cas de déblocage anticipé ;
 - connaître son appétence au risque, et les pertes que l'on est prêt à accepter.
- s'informer :
 - lire le document d'information clé (DIC) ;
 - pour l'actionnariat salarié, suivre les communications de l'entreprise.
- diversifier son épargne :
 - appliquer le vieil adage : « ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier ».

Où s'informer ?

- Le ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/>

- Un site pédagogique, pour vous informer sur votre épargne salariale avec des sites partenaires :

www.epargnesalariale-france.fr

- L'autorité des marchés financiers :

www.amf-france.org/fr

- Caisse des dépôts :

<https://consignations.caissedesdepots.fr/particulier/recuperer-votre-argent-consigne/participation-salariale>

Synthèse des principales mesures de la loi partage de la Valeur

Loi partage de la valeur			
Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Mise en place d'un régime de participation pouvant déroger à la formule légale de participation (à titre expérimental et pour une durée de cinq ans).</p>	<p>Pour les entreprises de moins de 50 salariés.</p>	<p>Obligation d'ouvrir une négociation au sein de chaque branche.</p> <p>Ce régime de participation peut s'appliquer par un accord de participation conclu au niveau de la branche ou par un accord de participation conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par convention ou accord collectif ; - par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; - par accord conclu au sein du CSE ; - à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur. <p>Obligation de moyen pas de résultat</p>	<p>Une négociation est ouverte, au sein de chaque branche, au plus tard le 30 juin 2024.</p> <p>À défaut d'initiative de la partie patronale avant cette date, la négociation s'engage dans un délai de 15 jours à compter de la demande d'une organisation salariés représentative dans la branche.</p>



Loi partage de la valeur

Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (à titre expérimental et pour une durée de cinq ans).</p>	<p>Pour les entreprises de 11 salariés et moins de 50 salariés qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un bénéfice net fiscal, au moins égal à 1 % du CA.</p>	<p>Obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par la mise en place d'un régime de participation ; - soit par la mise en place d'un régime d'intéressement ; - soit par un abondement d'un plan d'épargne salariale ; - soit par le versement d'une PPV. 	<p>À partir du 1^{er} janvier 2025.</p>

Loi partage de la valeur

Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Mise en place d'un dispositif de partage de la valeur (à titre expérimental et pour une durée de cinq ans).</p>	<p>Les personnes morales (cf. loi de 2014 relative à l'économie sociale et solidaire) qui emploient au moins 11 salariés et qui ont réalisé pendant trois exercices consécutifs un résultat excédentaire au moins égal à 1 % de leurs recettes.</p>	<p>Obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur. Celui-ci doit se faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par la mise en place d'un régime d'intéressement ; - soit par un abondement d'un plan d'épargne salariale ; - soit par le versement d'une PPV. 	<p>À partir du 1^{er} janvier 2025.</p>

Loi partage de la valeur

Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Mise en place d'une négociation sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice de l'entreprise s'agissant du partage de la valeur.</p>	<p>Pour les entreprises de plus de 50 salariés, soumises à l'obligation de la mise en place de la participation.</p>	<p>L'obligation de négocier se traduit au moment de la négociation d'intéressement ou de participation. La négociation porte sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice et sur les conséquences d'une augmentation exceptionnelle de ce bénéfice s'agissant du partage de la valeur.</p> <p>Le partage de la valeur peut être mis en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par le versement d'un supplément de participation ; - soit par le versement d'un supplément d'intéressement ; - soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation ayant pour objet de mettre en place un dispositif d'intéressement, d'abonder un plan d'épargne ou de verser une PPV (selon les modalités présentées à l'article 5). <p>Obligation de moyen pas de résultat</p>	<p>L'ouverture de la négociation s'engage avant le 30 juin 2024.</p>

Loi partage de la valeur

Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Modifications de la PPV</p>	<p>Régime « exceptionnel » de la PPV seulement maintenu pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans le cas où les salariés perçoivent une rémunération inférieure à 3 SMIC.</p> <p>Pour les autres, c'est le régime « classique » de la PPV qui s'applique (Exonération de cotisations et contributions sociales, soumise à la CSG et CRDS et assujettie au forfait social pour les entreprises de plus de 250 salariés).</p>	<p>Renforce la PPV dans le champ de l'épargne salariale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - deux PPV peuvent être attribuées au titre d'une même année civile, dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3000 euros ou 6 000 euros selon la situation de l'entreprise) ; - possibilité d'épargner la PPV dans le PEE/PER en bénéficiant des mêmes avantages que l'épargne salariale (exonération à hauteur des montants maximaux liés à la PPV soit 3000 euros ou 6 000 euros selon la situation de l'entreprise). 	<p>Régime « exceptionnel » de la PPV valable jusqu'en 2026.</p>

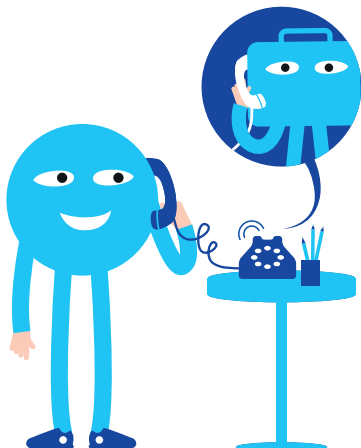
Loi partage de la valeur

Quoi ?	Pour qui ?	Comment ?	Pour quand ?
<p>Plan de valorisation de l'entreprise</p>	<p>Dans les entreprises et au sein des groupes dont la valeur de l'entreprise a augmenté au cours de trois années.</p>	<p>Le plan de partage de la valeur est mis en place par un accord, établi sur rapport spécial du commissaire aux comptes de l'entreprise, selon l'une des modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par une convention ou un accord collectif de travail ; - par un accord entre l'employeur et les représentants d'OS représentatives ; - par un accord conclu au sein du CSE ; - à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel. 	<p>Plan valable sur une période de trois ans.</p>

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing, filling most of the page.



**Pour toute information complémentaire, contactez
le service Économie et Protection sociale
eps@cfecgc.fr**

Contact

Nicolas Blanc

Secrétaire national en charge
du secteur Transition économique
nicolas.blanc@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 29

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC : Louis Delbos

EXPERTISE
Membre CFE-CGC au CIES : Pascal Maniez

CONCEPTION
Service communication de la CFE-CGC : Adrien Capdebos
Relecture : Service Communication de la CFE-CGC

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : mai 2024
ISBN : 978-2-38340-050-9

WWW.CFECGC.ORG





Préparez votre nouveau cycle électoral

*Donnez-vous
les moyens de
faire fonctionner
efficacement
votre CSE*

Cet accompagnement personnalisé vous permettra de préparer votre élection en deux étapes :

1

Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2

Réunion de synthèse

www.secafi.com
contact@secafi.com • 01 53 62 70 00

www.atlantes.fr
info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00



La finance est responsable de beaucoup de choses. Alors autant qu'elle soit responsable.

Chez AG2R LA MONDIALE, notre démarche d'investissement est guidée par la rentabilité, la sécurité financière et la responsabilité.

Nous appliquons les principes d'investissements responsables et sommes particulièrement vigilants sur le comportement des entités dans lesquelles nous investissons : non-discrimination, appréhension des risques psycho-sociaux, dialogue social...

La régularité de nos performances et notre démarche d'investissement responsable sont saluées par les organismes financiers les plus réputés*.

Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et administrée par ses assurés, peut réinvestir 100 % de ses résultats en leur faveur et contribuer à leur sérénité depuis plus de 100 ans.

* L'Agence Française de Normalisation (AFNOR) a attribué pour 3 ans le label ISR public à 3 de nos fonds ISR. Lipper a classé notre gamme diversifiée AG2R LA MONDIALE Gestion d'Actifs : meilleure gamme « Mixed Asset » dans la catégorie « grandes sociétés de gestion ».

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

A vertical decorative element on the left side of the text block, consisting of a series of parallel white diagonal lines.

CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

