

# Loi PACTE Epagne salariale: Quelles opportunités pour le dirigeant



# Sommaire

- 1 Mot d'accueil
- 2 Enjeux et engagements du MEDEF
- 3 Présentation des intervenants experts
- 4 Éléments de Contexte
- 5 ES innovation loi pacte
- 6 Intéressement
- 7 témoignages

Mot d'accueil



**MEDEF**  
} LYON-RHÔNE {

# Enjeux et engagements du MEDEF



**MEDEF**  
} LYON-RHÔNE {

# Les intervenants Experts

*Christian TINEL*  
Fondact  
06 78 75 07 09  
[c.tinel@cr-m.fr](mailto:c.tinel@cr-m.fr)



*Pascale NOUGUÉ*  
Pôle Epargne  
06 80 58 27 61  
[Pascale.nougue@ag2rlamondiale.fr](mailto:Pascale.nougue@ag2rlamondiale.fr)





AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain

Acteur majeur de l'épargne salariale

# Chiffres clefs du groupe AG2R LA MONDIALE

Présentation  
du groupe



**27 Mds€ de CA**

**1<sup>er</sup> groupe de protection sociale en France**



Un groupe paritaire  
de protection sociale  
interprofessionnel

Société d'assurance  
mutuelle sur la vie

**Une offre complète  
en protection sociale  
et patrimoniale :**



**15 millions**  
d'assurés



**1/4**  
entreprises couvertes



**11 000**  
collaborateurs en  
France



**127 milliards d'€**  
d'actifs gérés



**8 Milliards d'€**  
De fonds propres,  
Ratio solvabilité à 221%



**107 Millions d'€**  
d'actions sociales

# Vos partenaires épargne salariale

## AG2R LA MONDIALE

Votre interlocuteur commercial pour vous accompagner dans la gestion de votre dispositif épargne salariale

### EPSENS

VOTRE TENEUR DE COMPTES / CONSERVATEUR  
DE PARTS / ENTREPRISE D'INVESTISSEMENT REGI PAR  
L'ACPR

**600 000**

comptes salariés

**10 000**

entreprises clientes

- > EPSENS bénéficie d'un adossement aux deux grands groupes de protection sociale : Malakoff Humanis (55 %) et AG2R La Mondiale (15 %), ainsi qu'à CNP Assurances (30 %), le 1<sup>er</sup> assureur de personnes en France
- > 1<sup>er</sup> intervenant issu de l'économie sociale en Épargne Salariale
- > 50 ans d'expérience dans la gestion de l'épargne salariale
- > Des équipes commerciales spécialisées et dédiées à l'accompagnement des entreprises

### MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

LA SOCIETE DE GESTION DE VOS FCPE / SOCIETE DE  
GESTION DE PORTEFEUILLE REGIE PAR L'AMF

**18 Mds €**

d'actifs sous gestion

**6 Mds €**

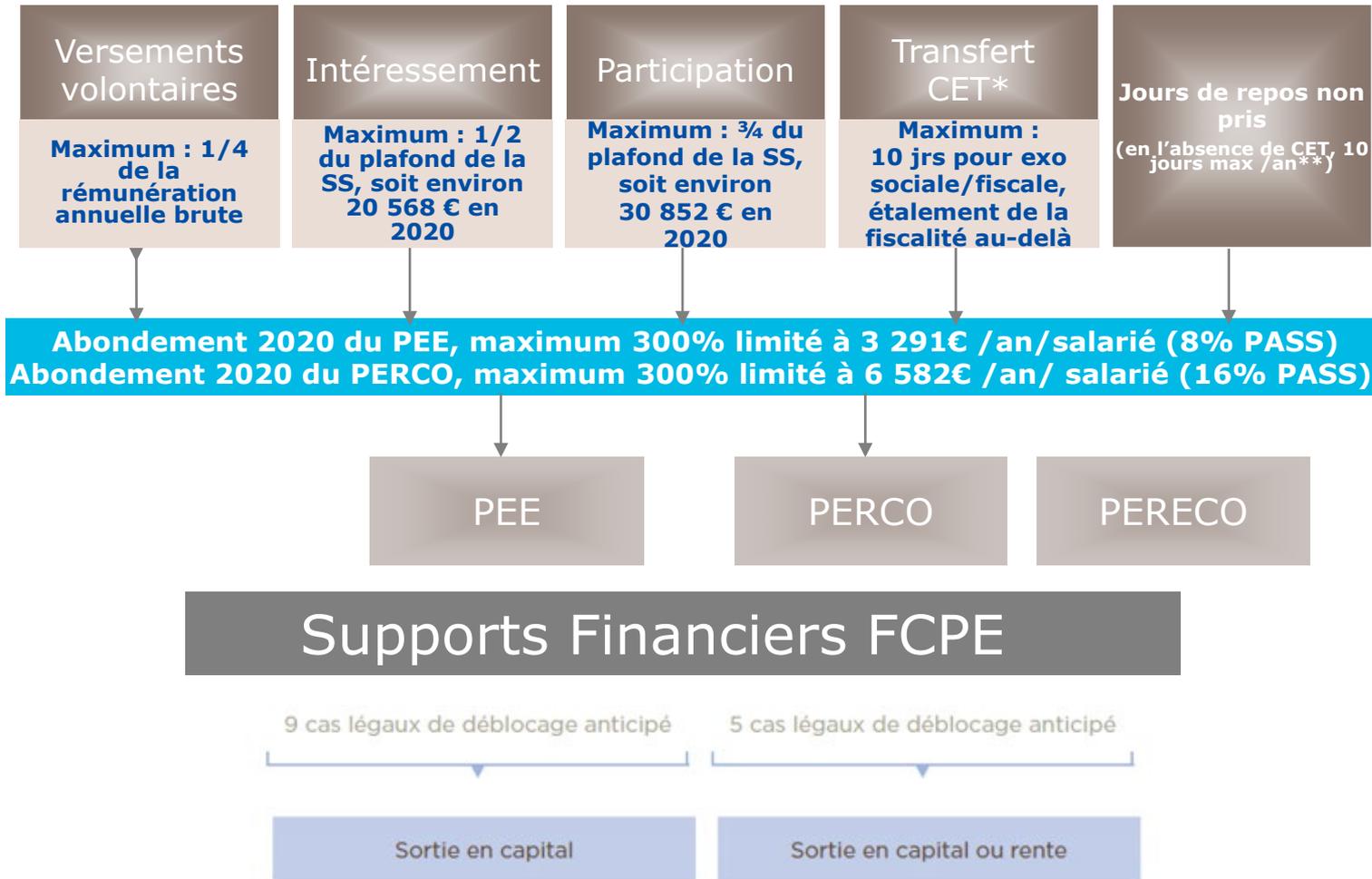
d'encours en FCPE

- > Une structure détenue à 100 % par Malakoff Humanis
- > Un acteur engagé dans l'Investissement Socialement Responsable
- > 15 gérants dédiés à l'épargne salariale (juin 2020)
- > 118 FCPE en gestion (chiffre à fin mars 2020)
- > Une totale indépendance dans les choix d'investissement

Chiffres au 1<sup>er</sup> janvier 2020

# Des dispositifs adaptables à la situation de votre entreprise

Chaque entreprise peut choisir les dispositifs à mettre en place et les modes d'alimentation



\* les droits CET issus d'un abondement de l'employeur au CET ne peuvent pas faire l'objet d'un nouvel abondement lorsqu'ils sont transférés vers le PERCO

\*\* la limite est une limite commune aux dispositifs PERCO et Article 83 et non pas une limite par dispositif

# PER : éléments de présentation

Durant l'été 2019 sont parus les ordonnances, décrets et arrêté régissant le Plan d'Épargne Retraite (**PER**) entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## Quelles nouveautés en attendre ?

### > **Des règles communes pour l'épargne retraite**

Sous la dénomination générique de Plan d'Épargne Entreprise (PER), tous les dispositifs d'épargne retraite partagent désormais le même cadre : modalités de sortie, de transfert et fiscalité applicable sont harmonisés pour tous les plans, que l'épargne soit acquise à titre personnel ou grâce à l'entreprise.

### > **Une gestion financière adaptée**

La gestion pilotée de l'épargne est généralisée à l'ensemble des dispositifs retraite : elle correspond dorénavant au mode de gestion par défaut du PER afin de sécuriser le capital à l'approche de la retraite.

### > **Portabilité des dispositifs**

Composé de 3 compartiments, le PER offre la possibilité de rapatrier l'épargne accumulée dans les dispositifs individuels ou collectifs. Les épargnants pourront ainsi regrouper leur épargne au sein d'un seul et même compte au gré de leur parcours professionnel.

Le transfert est possible dans la limite d'un transfert tous les 3 ans. Les frais y afférent ne pourront excéder 1% de l'encours et l'opération sera gratuite au bout de 5 ans d'épargne.

# PER : éléments de présentation

## > Plus de liberté

Durant la phase d'épargne, le retrait anticipé des sommes investies pour acquisition de la résidence principale est étendu à tous les dispositifs retraite (hors cotisations obligatoires mentionnées au 3<sup>o</sup> de l'article L. 224-2 du Code monétaire et financier).

Le PER dispose désormais de 6 cas de déblocage anticipé.

Au départ en retraite, l'épargnant pourra choisir de percevoir une rente et/ou un capital retraite (hors cotisations obligatoires mentionnées ci-dessus).

- > Le PER prend la forme d'un contrat d'assurance ou d'un compte titres selon qu'il est géré par un assureur ou une entreprise d'investissement.

## > Les dispositifs historiques

Les actuels produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, PERCO, article 83, etc.) préexistants à la réforme cesseront d'être commercialisés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

## > Fiscalité

La déduction des versements volontaires de l'assiette de l'impôt sur les revenus dans la limite des plafonds existants est généralisée à l'ensemble des solutions d'épargne retraite.

Par ailleurs, les sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur et jours de compte-épargne temps) conservent leur régime d'exonération fiscale à l'entrée et à la sortie.

# PER : dispositions communes au PERCO

- **Mise en place :**  
La mise en place est la même que pour le PEE et le PERCO,
- **Plan interentreprises :**  
Le PERE-CO peut être mis en place sous forme de plan interentreprises,
- **Bénéficiaires :**  
Les bénéficiaires demeurent inchangés (ajout du conjoint pacsé),
- **Ancienneté :**  
L'ancienneté requise pour le bénéfice du plan demeure inchangée,
- **Gestion par défaut :**  
La gestion pilotée (profil équilibre) est la gestion par défaut sauf avis contraire de l'épargnant,
- **Modes d'alimentation :**  
Les modes d'alimentation demeurent inchangés pour le compartiment 2 dédié à l'épargne salariale,
- **Cas de déblocages :**  
Les cas de déblocages anticipés sont quasiment inchangés.
- **Transferts :**  
Les transferts inter-plans (y compris Loi Breton) ne sont quant à eux plus possibles du PEE vers le PERE-CO mais demeurent possibles vers le PERCO.

# PER : les compartiments et leurs alimentations

		2 PER Collectifs						1 PER Individuel		
		PERE-CO			PEROB			PERIN		
		Succède au PERCO			Succède à l'article 83			Succède aux PERP et contrat Madelin		
		C1 Versements volontaires	C2 Epargne salariale	C3 Cotisations obligatoires	C1 Versements volontaires	C2 Epargne salariale	C3 Cotisations obligatoires	C1 Versements volontaires	C2 Epargne salariale	C3 Cotisations obligatoires
Alimentation	Versements	●	●	●	●	● Hors abondement*	●	●	●	●
	Transferts depuis d'autres contrats (portabilité)	●	●	●	●	●	●	●	●	●

\* les versements de l'épargne salariale ne sont possibles lorsque le plan est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise

# Compartiment 1 – Versements volontaires

## Charges sociales et fiscales

Modalités de sortie (au choix de l'épargnant)	
En capital : OUI	En rente viagère : OUI
En capital et en rente viagère : OUI	
A l'entrée* (au moment où l'épargnant effectue son versement)	A la sortie * (au moment où l'épargnant débloque son épargne)
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Si l'épargnant choisit de réaliser un versement déductible :</b> Il déclare ses versements et le total de ses versements sera déduit de son revenu imposable. Il peut déduire au maximum 10% de ses revenus professionnels :<ul style="list-style-type: none"><li>- dans la limite d'un revenu égal à huit fois le montant annuel du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS 2020: 41 136 € ), soit 32 908 €.</li><li>- si les revenus annuels de l'épargnant sont inférieurs à 1 PASS (donc inférieurs à 41 136 €), la loi l'autorise à déduire au maximum 4 113,60€ de son revenu imposable (correspondant à 10% d'un PASS).</li></ul></li><li>• <b>Si l'épargnant choisit de réaliser un versement non déductible :</b> pas d'impact sur son revenu imposable, mais une fiscalité allégée au moment de la sortie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Si l'épargnant sort en capital le total ses versements déduits (VVD) :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• le capital est soumis à l'impôt sur le revenu,</li><li>• et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (appelé aussi « Flat Tax ») de 30%.</li></ul></li><li>• <b>Si l'épargnant sort en rente le total de ses versements déductibles (VVD) :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• sa rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10% (comme un salaire),</li><li>• et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2%.</li></ul></li><li>• <b>Si l'épargnant sort en capital le total de ses versements non déductibles (VVnD) :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• le capital est exonéré d'impôt sur le revenu,</li><li>• mais les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30%.</li></ul></li><li>• <b>Si l'épargnant sort en rente le total de ses versements non déductibles (VVnD) :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• une partie de la rente viagère (RVTO) est soumise à l'impôt sur le revenu en fonction de l'âge du bénéficiaire :<ul style="list-style-type: none"><li>• 70% de la rente est imposée si le bénéficiaire à moins de 50 ans au moment de percevoir sa rente,</li><li>• 50% s'il a entre 50 et 59 ans,</li><li>• 40% s'il a entre 60 et 69 ans,</li><li>• 30% s'il a plus de 69 ans</li></ul></li><li>• les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17.2%.</li></ul></li></ul>

\*compte tenu de la réglementation en vigueur.

## Compartiment 2 – Versements d'épargne salariale

Modalités de sortie (au choix de l'épargnant)	
En capital : OUI                      En rente viagère : OUI En capital et en rente viagère : OUI	
A l'entrée*	A la sortie*
Les versements sont exonérés d'impôt sur le revenu, seule la CSG-CRDS au taux de 9,7% est déduite du montant du versement.	<p><b>Si sortie en capital :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le capital est exonéré d'impôt sur le revenu.</li><li>• les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2%.</li></ul> <p><b>Si sortie en rente, le barème de la rente viagère à titre onéreux s'applique, à savoir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Une partie de la rente viagère (RVTO) est soumise à l'impôt sur le revenu en fonction de l'âge du bénéficiaire :<ul style="list-style-type: none"><li>• 70% de la rente est imposée si le bénéficiaire a moins de 50 ans au moment de percevoir sa rente,</li><li>• 50% s'il a entre 50 et 59 ans,</li><li>• 40% s'il a entre 60 et 69 ans,</li><li>• 30% s'il a plus de 69 ans.</li></ul></li><li>• Les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2% (uniquement les plus-values, pas le capital).</li></ul>

\*compte tenu de la réglementation en vigueur.

## Compartiment 3 – Cotisations obligatoires

Modalités de sortie (au choix de l'épargnant)	
En capital : NON                      En rente viagère : OUI En capital et en rente viagère : NON	
Fiscalité à l'entrée* (PER OB : quand l'épargnant effectue son versement / PERCOL : en cas de transfert)	Fiscalité à la sortie* (au moment où l'épargnant débloque son épargne)
Les versements obligatoires (également nommés « cotisations obligatoires ») du bénéficiaire ayant été directement déduits de son salaire imposable (montant indiqué sur sa fiche de paie) au moment du versement sur un article 83 ou un PER obligatoire, en cas de transfert vers le PERE-CO, la fiscalité est neutre.	<b>Seule la rente est possible pour ce compartiment. Le barème de la rente viagère à titre gratuit (RVTG) s'applique, à savoir :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• la rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le taux d'imposition du bénéficiaire, après abattement de 10% (comme un salaire).</li><li>• les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 10,1% (uniquement les plus-values, pas le capital).</li></ul>

À la différence du PER obligatoire (ex article 83), le compartiment 3 du PERE-CO ne peut être alimenté que par voie de transfert de sommes détenues au sein d'un article 83 ou du compartiment 3 d'un PER obligatoire.

\*compte tenu de la réglementation en vigueur.

# PER : les cas de déblocage

## La nouveauté

### Possibilité de débloquer son épargne pour l'acquisition de la résidence principale

C'était l'un des points forts du PERCO : la possibilité de débloquer son épargne afin de permettre **l'acquisition de sa résidence principale**, sera désormais étendue à tous les produits retraite : PERE-CO, PEROB et PERIN (cela ne s'applique pas pour la résidence secondaire ou un investissement locatif).

Les droits correspondants aux cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur (sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier) affectés au compartiment 3 du PERE-CO ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

### Quels sont les autres cas de déblocages anticipés ?

La loi PACTE prévoit de sortir avant l'échéance de la retraite dans d'autres cas afin d'anticiper les coups durs de la vie, à savoir :

- > décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS,
- > invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou partenaire lié par un PACS,
- > surendettement du titulaire,
- > expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ou cessation du mandat social pendant au moins 2 ans,
- > cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire.
- > violences conjugales,

Ces cas de déblocage requièrent la transmission de justificatif(s).

# PER : forfait social réduit au taux de 16 %

## La nouveauté

Le décret met également en application le dispositif du forfait social réduit sur les versements des employeurs en épargne retraite, à condition que l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises (Grille de gestion pilotée comportant 10% de PME-ETI) et que l'affectation par défaut soit réalisée dans une grille de profil « Equilibre ».

**Pour les actuels PERCO+ : Le taux de forfait social est maintenu à 16 % pendant trois ans dans les conditions suivantes :**

- 1° Les sommes recueillies sont affectées par défaut dans la gestion pilotée.
- 2° L'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les PERCO+ perdront le bénéfice du forfait social réduit, il conviendra de mettre en place un PERE-CO pour bénéficier de nouveau de ce taux.

# Versements des droits CET/jours de congés non pris sur un dispositif d'Épargne Retraite

	Paiement direct des jours de congés non pris	Versement des jours de congés non pris sur un PERE-CO/PEROB
Versement de droits bruts	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (= 42 %)	420 €	Agirc-Arrco/ AT / FNAL / Chômage / taxe solidarité / AGS (9,42 %*) 94,20 €
<b>Coût pour l'entreprise</b>	<b>1 420 €</b>	<b>1 094,20 €</b>
Charges salariales	123 € (12,30 % hors CSG-CRDS)	Agirc-Arrco (3,15 %**) 31,50 €
CSG-CRDS (9,7 %)	97 €	97 €
Impôt sur le revenu (hypothèse 14 % après abattement des 10 %)	98,28 €	0 €
<b>Montant net attribué</b>	<b>681,72 €</b>	<b>871,50 €</b>

23 %  
d'économie  
pour  
l'entreprise

28 %  
d'économie  
pour le  
salarié

Exemple donné à titre indicatif pour un salarié non cadre, il ne préjuge pas des accords mis en place et des charges sociales effectivement prélevées dans l'entreprise.

\* Charges patronales :

- Agirc-Arrco T1 : 4,72 % sur 41 136 € (PASS 2020)
- Agirc-Arrco T2 : 12,95 % au-dessus du plafond de la Sécurité sociale
- Chômage : 4,05 %
- Cotisations accidents du Travail et MP : variable
- Contribution solidarité : 0,3 %
- FNAL : 0,5 % (entreprises de plus de 20 salariés) et 0,1 % (entreprises de moins de 20 salariés)
- AGS : 0,15 %

Total : 9,42 % environ (avec : FNAL 0,50 % et Agric-Arrco T1 - dépend du salaire réel)

\*\* Charges salariales :

- Agirc-Arrco T1 : 3,15 % sur 41 136€ (PASS 2020)
  - Agirc-Arrco T2 : 8,64 % au-dessus du plafond de la Sécurité sociale
  - CSG et CRDS à la charge du salarié : 9,7 % sur 100 % du salaire brut
- Total : 12,85 % environ (avec : Agirc-Arrco T1 - dépend du salaire réel)

# Les deux modes de gestion du PER Collectif

## LA GESTION LIBRE

Elle permet de gérer son épargne salariale et retraite en toute liberté

- Le salarié **choisit librement ses placements** et leur allocation
- Il **arbitre à sa convenance** entre les fonds en fonction de sa propre appréciation de l'évolution des marchés financiers et de son appétence au risque en tenant compte de sa situation financière et de ses projets.

## LA GESTION PILOTÉE

Gestion par défaut, ce mode de gestion a pour objectif de réduire progressivement à l'approche de la retraite les risques financiers par une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

- Le salarié choisit librement son horizon de placement et sa date de départ à la retraite
- Il délègue à son teneur de compte le pilotage de ses avoirs selon des grilles d'allocation définies par son entreprise et la société de gestion des FCPE qui assure la gestion financière de son épargne

# Quelles problématiques ?

OBJECTIF	PEE	PERCO	INTERESSEMENT
Créer de la richesse dans l'entreprise	●	●	●
Manager la croissance	●	●	●
Créer une émulation	●	●	●
Constituer un capital à moyen terme	●		
Constituer un capital à long terme		●	
Constituer un supplément de retraite		●	
Favoriser l'épargne à moyen terme	●		
Favoriser l'épargne à long terme		●	
Récompenser les collaborateurs	●	●	●

*Association pour la gestion participative  
l'épargne salariale et l'actionnariat de responsabilité*



**INTERESSEMENT.  
POURQUOI SE PRIVER?  
UN DISPOSITIF AUTO REVERS**



# Qui sommes nous ?

*Association pour la gestion participative  
l'épargne salariale et l'actionnariat de responsabilité*

Fondact est une association à but non lucratif qui œuvre depuis quarante ans au développement de la participation des salariés à la vie de l'entreprise sous toutes ses formes.

Elle regroupe une centaine d'adhérents (entreprises, sociétés de gestion, cabinets de conseils, syndicats professionnels, personnalités qualifiées...) qui partagent cette volonté.

Elle constitue pour ses adhérents un lieu de réflexion, de proposition et d'action.

Elle est présidée par Monsieur Michel BON.

# Les apports de la loi MACRON

---

➤ Fondact au travers du COPIESAS a fortement contribué au volet « épargne salariale » de la loi Macron.

*« L'installation du COPIESAS répond à un besoin évident : se doter un espace d'échange collégial sur ces sujets importants que sont l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié »*

# L'INTERESSEMENT

## ➤ INTRODUCTION

- Historique et éléments de contexte
- Facultatif
- Comment en faire un outil de Rémunération?

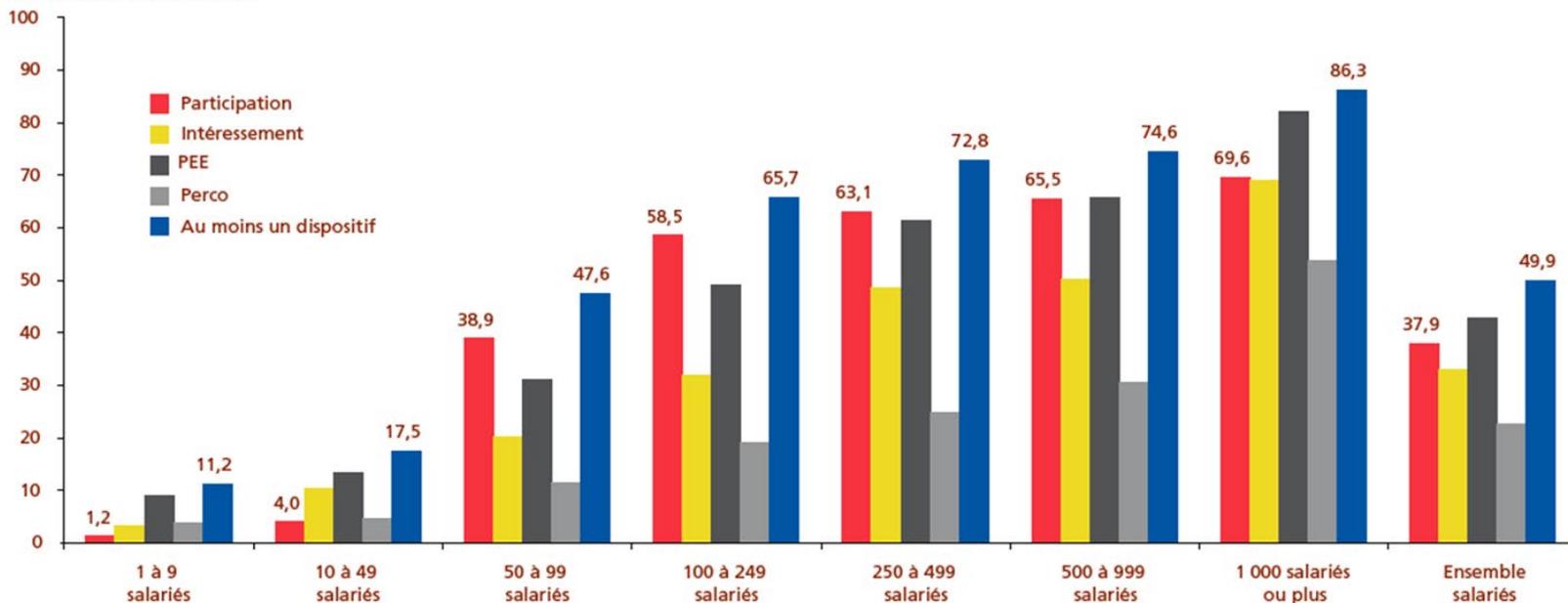
Rémunérer c'est récompenser, motiver.... Ce n'est pas manager.

Il n'y a pas de mesure de la Performance individuelle.

## Graphique 2

### Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2017 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



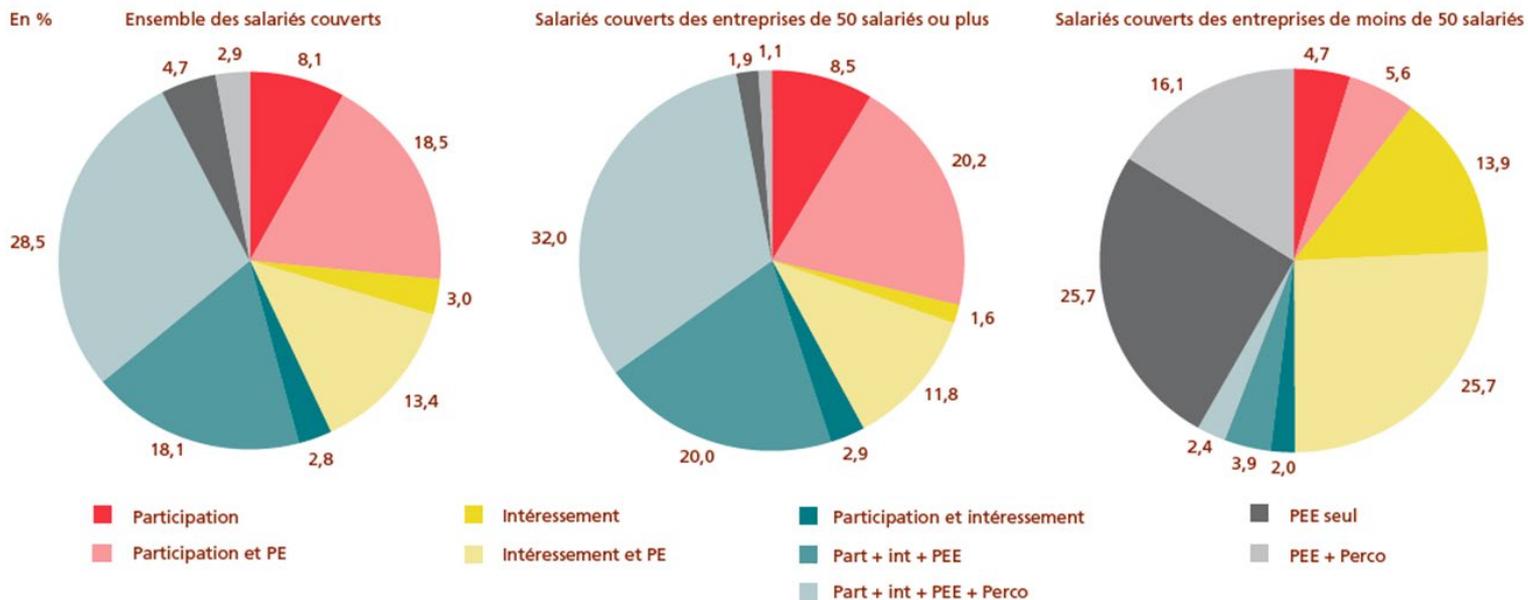
Lecture : fin 2017, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 3,2 % par un accord d'intéressement, 9,0 % par un PEE et 3,7 % par un Perco ; au total, 11,2 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

### Graphique 3

#### Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2017



Note : la mention PE regroupe l'accès à un PEE et/ou à un Perco.

Lecture : en 2017, au sein des entreprises de moins de 50 salariés, 25,7 % des salariés qui ont accès à un dispositif d'épargne salariale ont accès uniquement à un plan d'épargne entreprise (PEE).

Champ : ensemble des entreprises privées hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2018.

# L'INTERESSEMENT

---

## ➤ INTRODUCTION

### ➤ QU'EST CE QUE L'INTERESSEMENT?

➤ Cadre Légal

➤ Le meilleur outil de rémunération

➤ Pourquoi se priver?

# L'INTERESSEMENT

## ➤ Le cadre Légal

- Accord d'entreprise facultatif
- Aléatoire
- Collectif
- Notion d'unité de travail
- Holding de Rémunération
- Principe de non substitution

# L'INTERESSEMENT

## ➤ Un outil de Rémunération

- Un mode de calcul lisible
- Des indicateurs proches de l'influence des collaborateurs
  - Notion d'unité de travail
  - Indicateurs métiers
- Un seul mode répartition clair
- Une fréquence de calcul adaptée (annuelle...trimestrielle)
- Des avantages Sociaux et Fiscaux très incitatifs.

# Avantage social de l'intéressement

PRIME		INTERESSEMENT
150	MASSE SALARIALE	100
- 50	CHARGES PATRONALES	00
100	SALAIRE BRUT	100
- 25	CHARGES SALARIALES	- 9
75	SALAIRE NET	91

50% ← TAUX D'EFFICACITE x 1,90 → 91%

# Critères quantitatifs de l'intéressement

## ▪ Activité de l'entreprise

- Progression du Chiffre d'Affaires (CA).
- Niveau ou progression, rapporté ou non au CA de:
  - la Valeur Ajoutée (VA),
  - l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE)

Attention à ne pas faire de la participation avec de l'intéressement: ces indicateurs sont proches de ceux utilisés dans le calcul de la participation.

## ▪ Résultats Rentabilité

- le Résultat Courant avant impôt (RC)
- le Bénéfice net comptable ou fiscal (B).

## ▪ Productivité

- Progression du volume de produits X rapporté au nombre de salariés de l'unité.
- Augmentation du % de salariés passant un entretien annuel (critère de la DRH).
- Réduction des délais de traitement des dossiers (critère du service Administratif).
- Différents Ratios de Gestion propres à l'entreprise

## ▪ Maîtrise de réduction des coûts

- Maîtrise des budgets (par exemple, liée aux actions publicitaires, si le critère s'applique au services commercial).
- Baisse de la valeur des déchets produits rapportée à la valeur produite.
- Baisse de la valeur des stocks/ valeur produite.
- Réduction des coûts d'exploitation.
- Baisse des frais généraux.
- Réduction des charges de courrier (par exemple de coursiers).

# Critères qualitatifs de l'intéressement

## ▪ Sécurité et conditions de travail

- Nombre de décisions prises par les CHSCT.
- Diminution des heures supplémentaires
- Amélioration de la sécurité et des conditions de travail, mesurée par exemple par le nombre d'irrégularités constatées.

## ▪ Protection de l'environnement

- Baisse du volume des déchets produits en rapport avec le niveau de production.
- Augmentation du volume de recyclage des papiers administratifs.

## ▪ Satisfaction client

- Baisse du nombre de réclamations rapporté au nombre de produits vendus.
- Rapidité de traitement des appels téléphoniques.
- Baisse du nombre d'appels mal orientés ou sans réponse.
- Augmentation de la rapidité des livraisons
- Enquêtes de Satisfaction
- NPS

## ▪ Qualité de la production

- Niveau de l'indice de conformité des produits.
- Baisse des rejets.
- Baisse du nombre de non-conformités.
- Augmentation du nombre de propositions exploitables émanant des salariés.
- Hausse de l'indice de conformité des colis.

# Prime MACRON

Article 7 de la Loi de financement de la sécurité sociale 2020  
Les caractéristiques de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

## •Régime fiscal et social :

La prime est **exonérée** d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire (dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC).

## Conditions :

- Afin de bénéficier des exonérations prévues pour la prime exceptionnelle, un accord d'intéressement doit être mis en œuvre dans l'entreprise à la date de versement de cette prime.
- Ces accords, lorsqu'ils sont conclus entre le 01/01/2020 et le 30/06/2020 peuvent, par dérogation, porter sur une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.
- La prime ne doit pas se substituer au salaire.

## •Bénéficiaires :

**La rémunération** perçue par le bénéficiaire doit être **inférieure à 3 x la valeur annuelle du SMIC** dans les 12 mois précédents le versement de la prime.

**Le montant** de la prime **peut être modulé** en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail des bénéficiaires.

**La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est un formidable levier de fidélisation des salariés.**

# Conclusion

## L'épargne salariale ...

Une épargne qui présente des avantages à la fois sociaux, fiscaux et managériaux

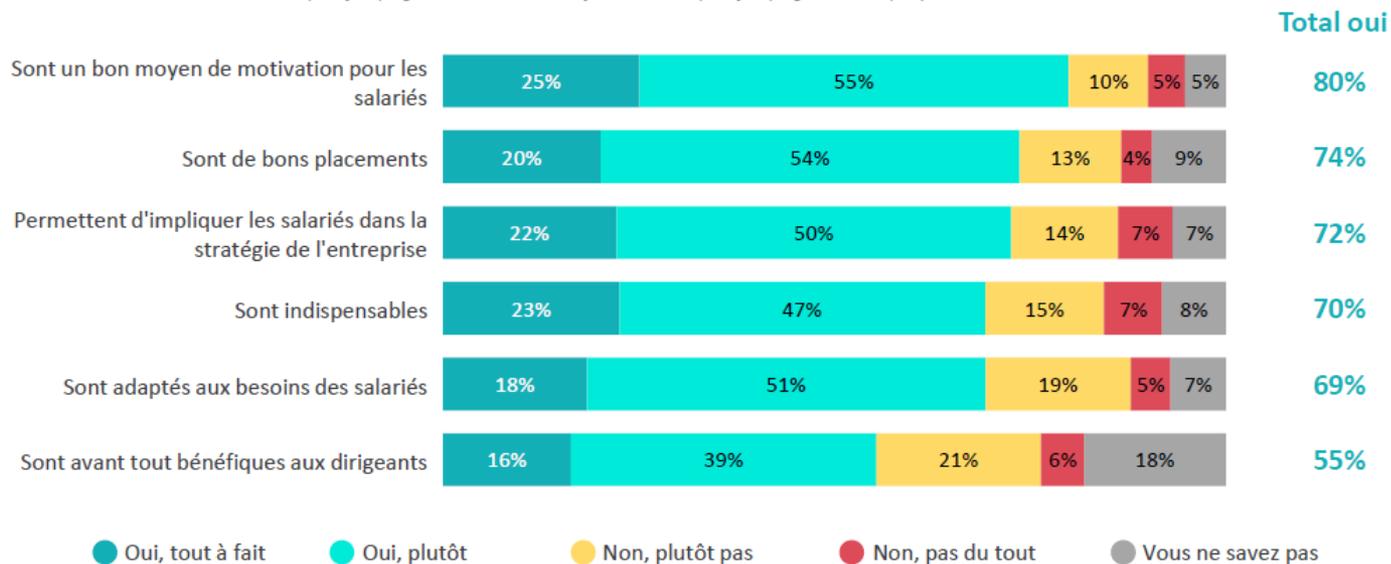
Intéresser les  
salariés aux  
résultats de leur  
entreprise

Permettre aux  
entreprises de  
bénéficier  
d'avantages sociaux  
et fiscaux

Créer des sources  
de financement  
supplémentaires  
pour l'économie

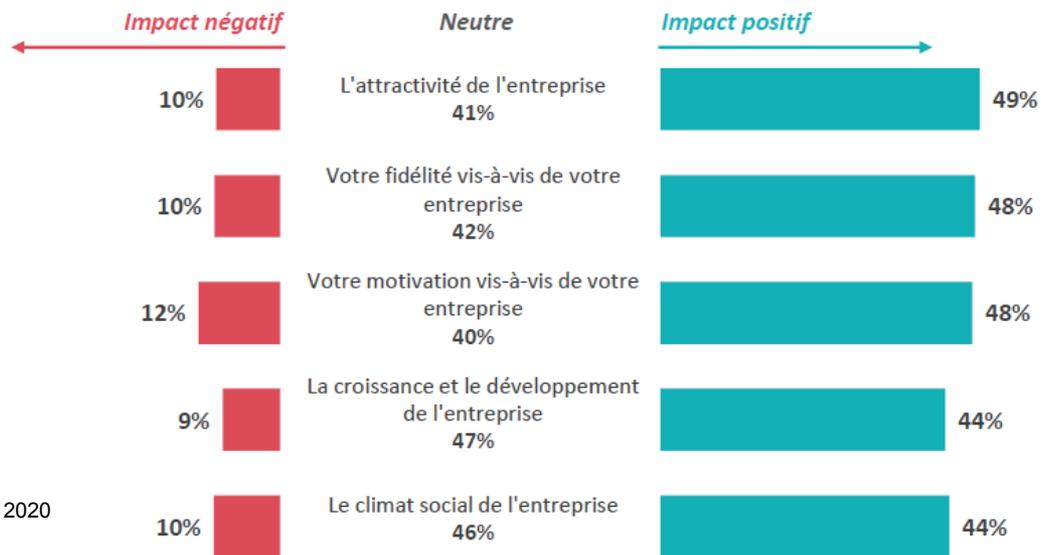
## Et selon vous, les dispositifs d'épargne salariale ...

Base : connaissent au moins un dispositif d'épargne salariale et sont bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale (565)



## Diriez-vous que ce/ces dispositifs a eu un impact positif, négatif ou neutre sur... ?

Base : bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale (570)



Source Opinion Way 2020

# Témoignages chefs d'entreprise

ADTHINK

40 Collaborateurs

MESSIDOR

300 Collaborateurs

# Echanges avec la salle



Avec nos remerciements

