

EPARGNE SALARIALE : EVOLUTIONS ET OPPORTUNITÉS

Document publicitaire à caractère non contractuel

14 décembre
2022

I/ LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EN ÉPARGNE SALARIALE AU REGARD DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

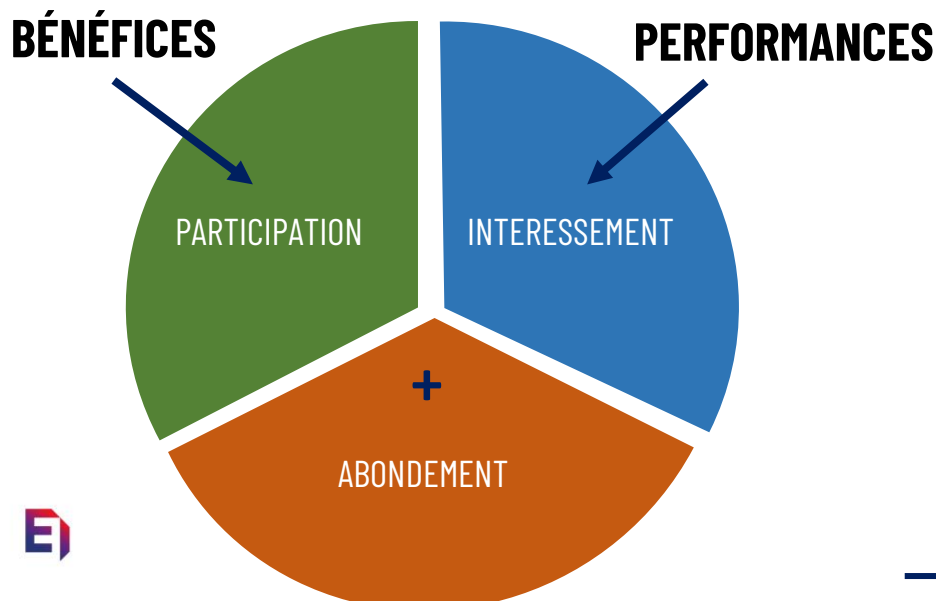


1/ LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EN ÉPARGNE SALARIALE

1-1 QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est un système **d'épargne collectif**, qui permet d'associer les salariés à la réussite de l'entreprise et qui prennent la forme de sommes versées aux salariés. Mais de quoi parle-t-on exactement ?

Les principales sources de l'épargne salariale



Les produits/ réceptacles de l'épargne salariale



ET / OU

PEE

PER-COL

1/ LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EN ÉPARGNE SALARIALE

1-2 Les dispositifs pour constituer une épargne : l'intéressement et la participation

Il s'agit des deux dispositifs de l'épargne salariale, accompagnés de l'abondement :

Participation

La participation outil de fidélisation des salariés en les associant aux bénéfices de l'entreprise

- redistribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise.
- obligatoirement mise en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, et est facultative pour les autres entreprises.
- Le montant de la participation aux bénéfices résulte d'une formule de calcul légale. Cette dernière constitue un minimum. L'entreprise peut aussi définir une formule plus favorable aux salariés que l'on appelle une formule dérogatoire.

Intéressement

L'intéressement outil pour motiver et encourager les salariés

- Verser aux salariés une partie **des résultats ou des performances** de l'entreprise, sur la base de critères librement choisis et mesurables.
- Dispositif facultatif possible pour toutes les sociétés, quelles que soient leur forme juridique, leur nombre de salarié ou leur domaine d'activité,
- L'accord doit respecter trois principes de base. Il doit être :
 - collectif,
 - aléatoire (objectif non anticipable)
 - et ne doit pas se substituer à un élément de rémunération déjà en place dans l'entreprise (bonus ou variable).

Abondement

L'abondement : coup de pouce et inciter les salariés à épargner

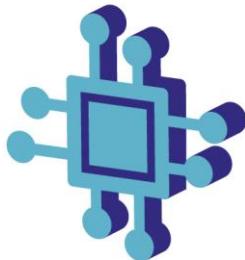
- Contribution financière facultative de l'entreprise en complément du versement du salarié sur son PEI.
- Contribution possible sur La participation et/ou l'intéressement versée dans le PEE/PEI ou dans le PERCOL/PER-COL(i) (si le règlement des plans la prévoit).
- Moyen simple et efficace pour dynamiser l'épargne tout en bénéficiant d'une fiscalité très avantageuse.
- L'abondement est défini par année civile et peut être révisé chaque année*.

* Maximum 300 % des versements de l'épargnant, (jusqu'à 8 % du PASS pour le PEE et 16 % du PASS pour le PERCOL)



1/ LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EN ÉPARGNE SALARIALE

1-3 D'autres sources possibles d'alimentation des produits :



A noter !

- **Les versements personnels du chef d'entreprise et des salariés** (jusqu'à 25% du salaire brut) de façon ponctuelle ou programmée
- **les droits CET ou jours de congés non pris** (pour le PER-COL)
- **Les transferts d'autres dispositifs**

Le PEI et le PER-COL(i), (i) pour Interentreprises, sont des variantes du PEE et PER-COL, instituées pour faciliter la mise en place d'un plan d'épargne salariale dans les petites ou moyennes entreprises.

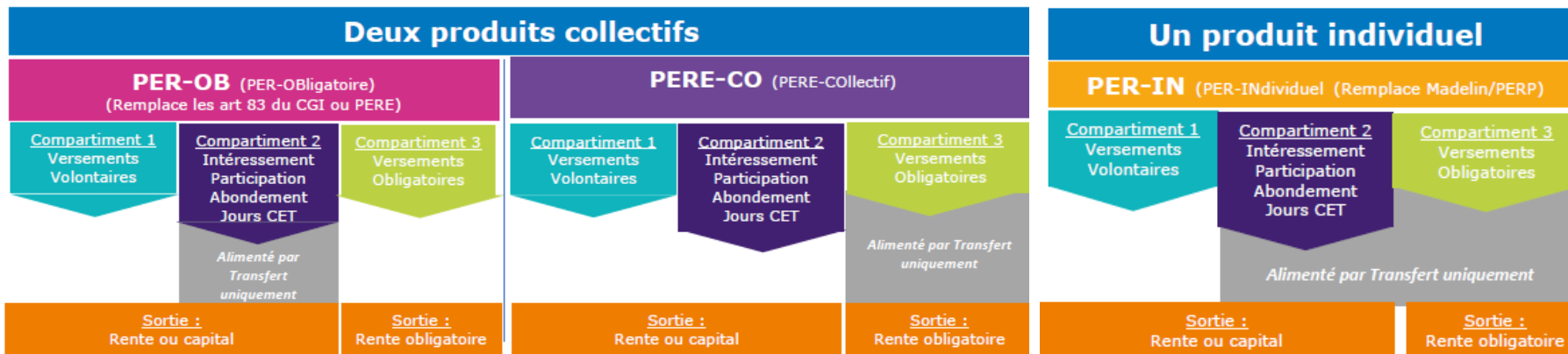
- **Fonctionnement des dispositifs identique.**
- **Démarches allégées : les formalités de dépôt auprès de la DREETS ont déjà été effectuées.**
- **Mise en place simplifiée , il n'est plus nécessaire d'avoir un plan de durée plus courte pour mettre en place un PER-COLL.**

2/ La loi PACTE réforme l'épargne-retraite !

Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises

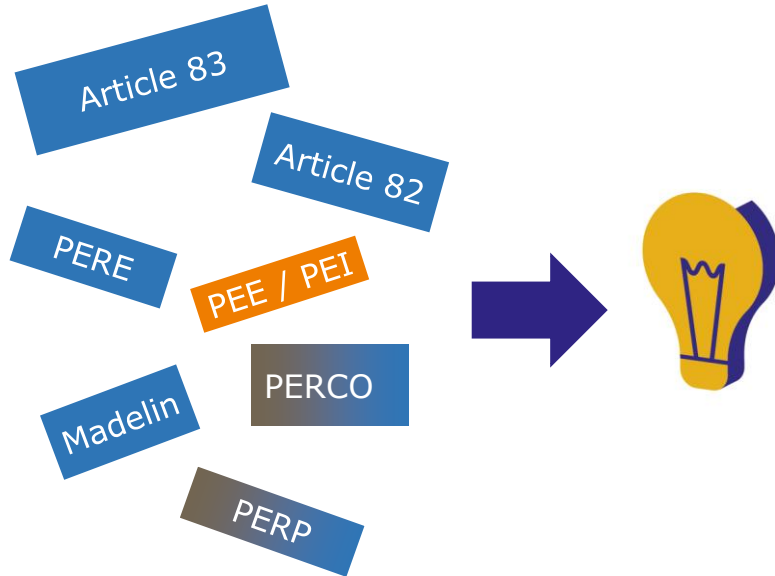
En créant le **PER** (Plan d'Épargne Retraite), la Loi Pacte adoptée en mai 2019 a transformé l'épargne retraite. La loi s'inscrit dans la volonté de « simplifier », « dynamiser » et « harmoniser » l'épargne des Français, véritable sujet de préoccupation pour celui qui souhaite préparer sa retraite.

Elle réforme tous les contrats de l'épargne retraite souscrits à titre individuel, ou par l'entreprise, et crée de nouveaux Plans d'Épargne Retraite dits PER :



2/ La loi PACTE réforme l'épargne-retraite !

La loi PACTE réforme l'épargne-retraite !



Plus simple ! Le PER suit la carrière de l'épargnant, ainsi les droits acquis sont transférables vers tout autre PER.

Plus souple ! Il devient possible d'opter pour une sortie en capital à 100 % pour les sommes issues de versements volontaires ou de l'épargne salariale. En complément des cas de rachat anticipés déjà existants, il est possible de procéder à un rachat exceptionnel pour l'acquisition de la résidence principale (sauf pour les sommes issues de versements obligatoires).

Plus attractif ! Baisse du forfait social, gestion financière adaptée à l'horizon de placement, déductibilité* des versements volontaires (nouveau pour le PERCOL) ...

*Dans les limites habituelles prévues par l'article 163 quater viciés du Code général des impôts

3/ CONTEXTE ECONOMIQUE

UN SYSTÈME GAGNANT-GAGNANT POUR L'ENTREPRISE ET LES SALARIÉS

167,8 Mds€

+14% sur un an
7% annuel depuis 2008

d'encours sur les plans d'épargne salariale et plans d'épargne retraite entreprise

52,8%

des salariés couverts par au moins un dispositif PEE ou PERCO

17,3%

des salariés des entreprises de moins de 10 salariés

19,5%

des salariés des entreprises de moins de 10 à 49 salariés

+24%

de versements volontaires des salariés en 2021 vs 2020

Répondre aux préoccupations liées à la retraite*

8 Français sur 10

se disent inquiets pour l'avenir du système des retraites

49%

seraient prêts à augmenter le montant de leurs cotisations retraite

83%

jugent prioritaire d'être mieux informés sur les dispositifs d'épargne salariale

Motiver et fidéliser les talents dans un marché de + en + tendu**

58%

des entreprises jugent les recrutements « difficiles »

Elles font face à des salariés plus exigeants quant à leurs avantages et à leur rémunération

7 projets d'embauche sur 10

concernent des entreprises de moins de 50 salariés

Avec les tensions sur le **pouvoir d'achat**, l'épargne salariale est une bonne réponse pour ne pas encrever des hausses de salaires dans la durée mais utiliser le versement ponctuel.

Rétribuer les salariés dans un cadre fiscal avantageux

L'épargne salariale permet de **verser une prime ponctuelle** et défiscalisée sans engagement de durée

Les entreprises qui réalisent de très bons résultats effectuent de gros versements de primes : L'épargne salariale est un mécanisme de **rémunération différée** beaucoup plus efficace qu'une rémunération fixe.



*Enquête menée par Ipsos pour le Cercle des Epargnants du 15 au 22 janvier 2021

**Pole emploi BMO 2022 (pole-emploi.org)

4/ LES OPPORTUNITES

Comparaison entre une prime versée sur salaire et d'un abondement versé sur un dispositif d'épargne salariale

Une économie pour l'entreprise

	Prime brute 1 000 €	
	Prime versée sur salaire	Abondement versé sur PEE
Montant brut attribué au salarié	1 000 €	1 000€
Charges patronales*	420 €	0 €
Coût réel pour l'entreprise	1 420 €	1 000 €

Économie réalisée par l'entreprise

420 €

*Hypothèse de 42%

Ces simulations sont fournies à titre indicatif et n'ont pas de caractère contractuel car elles sont réalisées sur la base d'hypothèses qui peuvent varier ou être modifiées en cours de contrat.



Efficacité économique de l'épargne salariale = **90 %** (vs. 39% pour une prime)

Un gain pour le salarié

	Prime brute 1 000 €	
	Prime versée sur salaire	Abondement versé sur PEE
Montant brut versé au salarié	1 000 €	1 000€
Charges salariales	- 240 €	- 97 €*
Impôt sur le revenu**	- 205 €	Exonération
Montant net pour le salarié	555 €	903 €

Rémunération supplémentaire pour le salarié

+ 348 €

*Ne concerne que la CSG-CRDS

** Hypothèse de 24%

4/ LES OPPORTUNITES

L'INTÉRÊT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

3 bonnes raisons de choisir l'épargne salariale :

Les dispositifs d'épargne salariale offrent **de nombreux avantages à l'Entreprise et ses salariés** :

Un outil de management :

- Accompagner **les salariés comme le chef d'entreprise** pour se constituer une épargne personnelle en vue de leurs projets de vie et/ou de leur retraite.
- **Associer et impliquer les salariés** aux résultats de l'Entreprise avec la mise en place d'une prime de participation et/ou d'intéressement.
- **Motiver et fidéliser les salariés** en leur offrant un coup de pouce financier grâce à l'abondement.

Des dispositifs souples :

- **Unifier** les caractéristiques de fonctionnement et les caractéristiques fiscales.
- L'Épargne Retraite prend également une nouvelle dimension avec **une portabilité accrue** et la possibilité de **sortie en capital** et/ou en rente,
- **Simplification** de l'univers des placements , réceptacles de l'épargne entreprise

Des avantages fiscaux et sociaux pour l'Entreprise et le salarié :

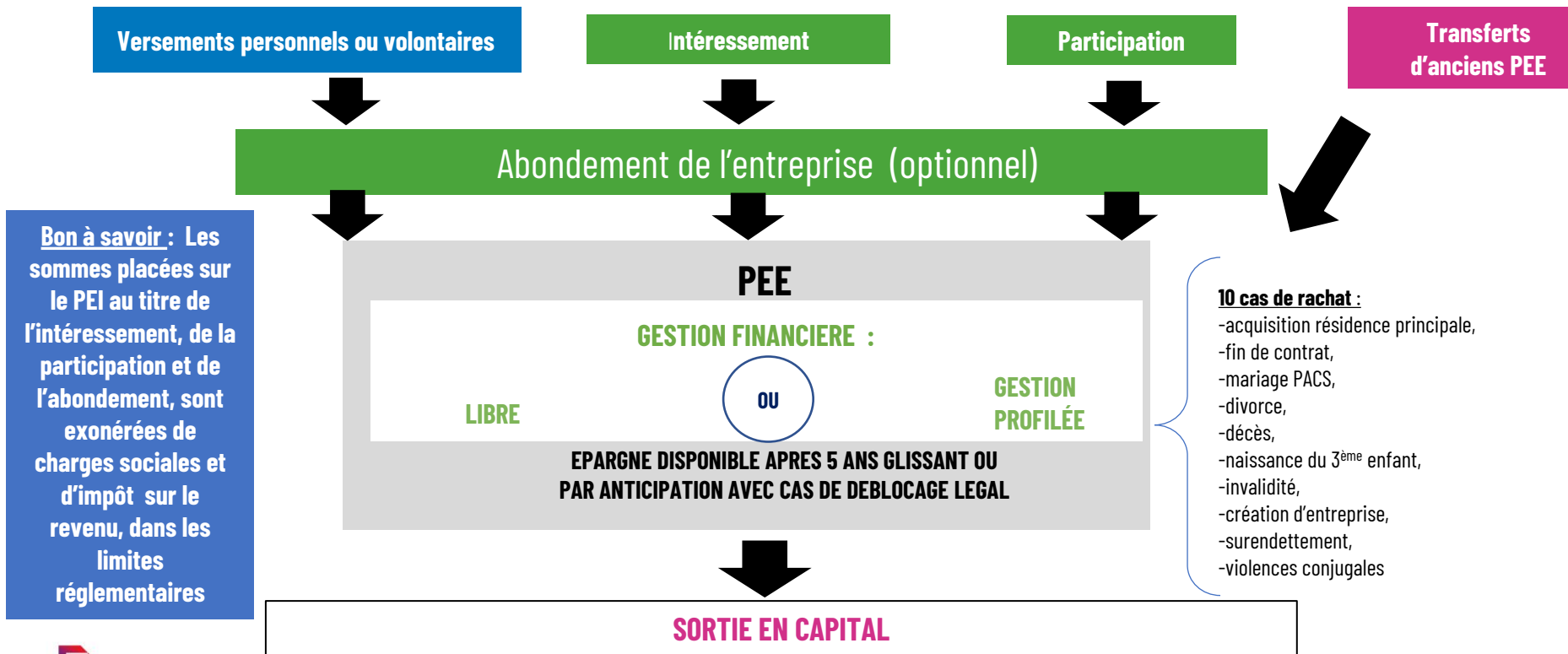
- L'épargne salariale, via les dispositifs du PEI ou du PERCOL(i), permet de **constituer une épargne sans charges ni impôt.**
- En 2019, avec la loi PACTE, **le forfait social est intégralement supprimé** pour les entreprises de moins de 50 salariés et la **défiscalisation des versements volontaires** dans le PER-COL(i) (jusqu'à 10% du revenu annuel net imposable) est offerte à tous.



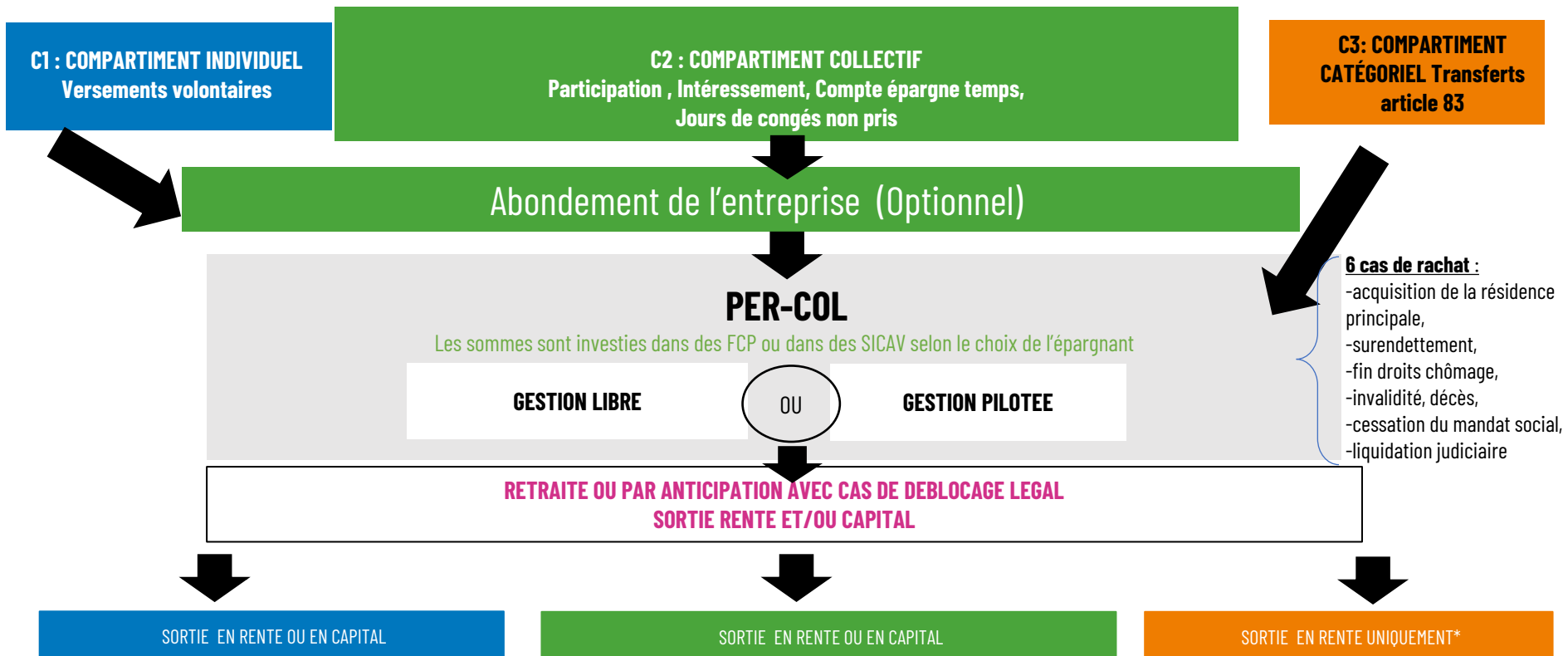
II/ PEE/ PERCOL : deux plans adaptés aux différents besoins d'épargne des salariés



1/ LE FONCTIONNEMENT DU PEE



2/ LE FONCTIONNEMENT DU PER-COL



- Si au moment de la liquidation, la rente ne dépasse pas 100€/mois, il est possible de percevoir ses droit sous forme d'un capital unique. (selon réglementation en vigueur).

3/ Evolutions techniques apportées par la loi PACTE

- FORFAIT SOCIAL**



PEE

PEE ET FORFAIT SOCIAL	ABONDEMENT	INTERESSEMENT	PARTICIPATION
De 0 à 49 salariés	0%	0%	0%
De 50 à 250 salariés	20%	0%	20%
+ de 250 salariés	20%	20%	20%

PER-COL

PER-COL ET FORFAIT SOCIAL	ABONDEMENT	INTERESSEMENT	PARTICIPATION
De 0 à 49 salariés	0%	0%	0%
De 50 à 250 salariés	16%	0%	16%
+ de 250 salariés	16%	16%	16%

- TRANSFERABILITE**



Création d'un dispositif universel de retraite facilitant les transferts : Le PER

- VERSEMENTS VOLONTAIRES**





Applicables à tous les PER (PER-In, PER-CO, PER-OB) et déductibles des revenus imposables du salarié, (jusqu'à 10 % du revenu annuel net Dans la limite de 8 PASS)

- OFFRE FINANCIÈRE ENRICHIE**



Pour le PER-COL avec la mise à disposition d'une gestion pilotée à horizon retraite

3/ Principales caractéristiques PEE/ PERCOL

	PEE/PEI	PER-COL(i)
POUR L'ENTREPRISE : 	L'abondement est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales	
	Exonération de forfait social sur : -l'abondement, l'intéressement et la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés -L'intéressement uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés	
		Le forfait social est au taux réduit à 16 % au lieu de 20 %
	Un outil de fidélisation et motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne dans des conditions préférentielles en vue d'une épargne à court terme.	Fidélisation et motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne dans des conditions préférentielles en vue de la retraite.
POUR LE SALARIÉ : 	Bénéficie d'un abondement de la part l'entreprise exonéré de cotisations sociales (hors CSG et CRDS), et d'impôt sur le revenu	
	10 cas de déblocage anticipé	6 cas de déblocage anticipé
	Maintient de l'épargne dans le PEI au-delà de la période de blocage. Les salariés continuent à bénéficier des exonérations sociales et fiscales. La partie de leurs avoirs devenue disponible peut être remboursée à tout moment sur demande.	
	Sortie en capital uniquement bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu. Les plus-values restent soumises aux prélèvements sociaux.	Lors du départ à la retraite, choix entre une sortie en capital, en rente ou une combinaison des deux. La fiscalité applicable dépend de la nature des versements et du mode de liquidation de l'épargne choisi.
		Transfère jusqu'à 10 jours de repos ou issus du CET.
Possibilités de transfert (ancien PEE et PEI)	Possibilités de transfert sur tout type de PER	

III/ Le Groupe APICIL et son offre en Epargne salariale : APICIL AVENIR PEI PERCOLI



1/ LE GROUPE APICIL EN QUELQUES CHIFFRES

Un groupe paritaire et mutualiste , gouverné par ses clients (entreprises & particuliers) engagé aux côtés de ses assurés



1938 ANNÉE
de création



1,9 MILLIARD d'€ de
collecte brute en
Epargne-Retraite



3^e GROUPE de
protection sociale
en France



22,8 MILLIARDS
d'€ d'actifs
gérés



214% de ratio de
solvabilité 2



3,3 MILLIARDS
d'€ de chiffre
d'affaires



Notation de
SOLIDITÉ
FINANCIÈRE : A3

Moody's



Notation de
DURABILITÉ : A1

V.E. VIGEO EIRIS



Données au 31/12/2021 - Source : Groupe APICIL

EPARGNE SALARIALE : EVOLUTIONS ET OPPORTUNITÉS -

2/ PRESENTATION DE L OFFRE

ekonoo, l'épargne pro de nouvelle génération

ekonoo* est une entreprise d'investissement régulée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier au Luxembourg, ayant développé une **solution 100 % digitale pour des offres d'épargne salariale et retraite.**

1^{er} fintech offrant des solutions disruptives d'épargne retraite **replaçant l'épargnant au cœur du jeu.**

Des applications web et mobile simplifiant les démarches administratives et la gestion des plans d'épargne, **solutions puissantes, transparentes et performantes aux entreprises et leurs collaborateurs.**

- Société Anonyme de droit luxembourgeois ayant son siège social sis au 26 avenue de la liberté, L 1930 Luxembourg. Ekonoo SA est une entreprise d'investissement immatriculée au RCS Luxembourgeois n° B237383, sous le numéro d'autorisation d'établissement 10112728/0 et agréée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier au Luxembourg, contactable sur le site suivant <https://www.cssf.lu/en/contacts/> ou à l'adresse suivante : 283, Route d'Arlon, L1150 Luxembourg.



APICIL Avenir
PEI & PER-COL(i)

ekonoo

Teneur de compte

GRUPE
APICIL

Distributeur

2/ PRESENTATION DE L OFFRE

UNE SOUSCRIPTION ET UNE GESTION 100% DIGITALE

Pour l'entreprise

powered by ekonoo



Une plateforme pour :

- Gérer leur base de salariés
- Lancer les campagnes d'épargne
- Alimenter le dispositif d'épargne
- Suivre l'actualité en temps réel

Pour le salarié

powered by ekonoo



Une application pour :

- Épargner
- Gérer ses opérations
- Simuler son épargne
- Optimiser ses placements

Deux plateformes agiles



Un parcours 100% digital



**Des experts à votre écoute
pour vous accompagner**

- Les contrats sont 100 % accessibles et modifiables en ligne à la main des entreprises quelle que soit leur taille.

APICIL AVENIR



2/ PRESENTATION DE L'OFFRE

APICIL AVENIR, DEUX PLANS COMPLÉMENTAIRES

PEI

**Une offre claire,
synthétique et maîtrisée**

Horizon d'épargne à 5 ans

**GESTION LIBRE
OU PROFILÉE**

6 fonds*
(Sicav)

PER-COL(i)

**Un univers d'investissement
qui couvre toutes
les classes d'actifs**

Horizon d'épargne retraite

**GESTION LIBRE
OU PILOTÉE**

30 fonds disponibles*
(Sicav et FCP)

**Une offre financière claire et lisible gérée
par des experts reconnus**



* Supports soumis à risque de perte en capital, dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers.

MERCI DE VOTRE ATTENTION

APICIL TRANSVERSE, Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901 Enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, Ayant son siège social sis au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire.

ER22/FCR0342



Diane LEVY

Responsable projet et animation Epargne salariale & retraite collective

01 47 96 67 08

07 61 76 49 47

diane.levy@apicil.com

Laurent CHAUMET

Technico-commercial Expertise épargne entreprises

04 72 27 75 89

06 48 18 45 68

laurent.chaumet@apicil.com