

JUIN
2023

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

LE CSE, UN ACTEUR CLÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE !

L'épargne salariale continue de séduire ! Le montant des actifs gérés dans les Plans d'Épargne Entreprise (PEE) et les Plans d'Épargne Retraite Collectifs (PERECOL) augmentent significativement chaque année.

L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective, pour le financement de projets personnels à moyen ou long terme. Le Comité Social et Economique joue un rôle clef dans la mise en place du dispositif. C'est pourquoi les experts « épargne salariale » du Crédit Mutuel souhaitent apporter aux élus des CSE un éclairage pertinent, afin de mettre en évidence les moyens par lesquels ils peuvent agir pour conjuguer l'intérêt collectif des salariés et ceux de l'entreprise.

L'épargne salariale en quelques chiffres

- 162,2 milliards € d'encours gérés au 31 décembre 2022
- Les fonds ISR (Investissement Socialement Responsable) représentent 62,6 milliards €
- Plus de 12 millions de salariés bénéficiaires

Motiver et récompenser les salariés

L'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire. Bien au contraire. Elle est un moyen de **renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise**, en ajoutant au salaire une prime aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise. Pour un grand nombre de salariés, il s'agit de la seule épargne qu'ils parviennent à se constituer. Elle permet de faire face à un coup dur, rend possible la réalisation d'un projet, entre autres l'accession à la propriété, et aide à mieux préparer sa retraite.

L'épargne salariale repose sur plusieurs mécanismes : **l'intéressement**, la **participation** et les plans d'épargne salariale : **PEE** et/ou **PERECOL** (voir page 2) dont l'objet commun est de permettre à l'entreprise de verser un complément de rémunération sans supporter les cotisations sociales patronales et salariales.



Avantage supplémentaire, le salarié choisit librement l'affectation de ses primes d'intéressement ou de participation : paiement immédiat et/ou investissement dans un Plan d'Épargne. Il est préférable d'investir ces primes dans un plan d'épargne salariale afin d'en optimiser la fiscalité. Les primes de participation et d'intéressement échappent alors à tout impôt (hors CSG et CRDS), si elles sont placées pendant 5 ans sur un PEE ou jusqu'à la retraite sur un PERECOL. Il existe de nombreuses situations permettant de débloquer cette épargne par anticipation (voir page 2).

Le Crédit Mutuel propose également des offres d'avance sur épargne salariale. Elles permettent de profiter, sous conditions, jusqu'à 80 % de l'épargne non encore disponible, notamment si le salarié n'est pas éligible aux cas de déblocage anticipé.

L'abondement éventuel de l'entreprise

L'entreprise peut effectuer des versements complémentaires, appelés « **abondement** », sur tout ou partie des sommes investies dans l'un des plans (PEE et/ou PERECOL) quelle que soit son origine (participation, intéressement, versements volontaires) afin d'accompagner les salariés dans leur effort d'épargne.

PAGE 1 L'épargne salariale

PAGE 2 Les différents mécanismes de l'épargne salariale

PAGE 3 Exemple et atouts des dispositifs d'épargne salariale

PAGE 4 Actualité juridique et sociale

LES DIFFÉRENTS MÉCANISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

PARTICIPATION

OBLIGATOIRE
au-dessus de 50 salariés

Associer les salariés aux résultats de l'entreprise en redistribuant une partie des bénéfices.

Condition : prime versée aux salariés si les résultats de l'entreprise atteignent un seuil minimum.

Dispositif obligatoire : dans les entreprises de plus de 50 salariés, facultatif pour les autres.

Plafond individuel : 32 994 € en 2023.

Disponibilité : au choix, au moment du versement

- immédiate,
- différée si épargnée dans un PEE (5 ans minimum) ou un PERECOL, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal : non imposable* lorsque la prime est versée dans un PEE ou un PERECOL.

INTÉRESSEMENT

FACULTATIF

Associer les salariés aux performances de l'entreprise tout en les intéressant aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

Condition : prime versée aux salariés en fonction de la réalisation d'objectifs prédéterminés.

Plafond individuel : 32 994 € en 2023.

Disponibilité : au choix, au moment du versement

- immédiate,
- différée si épargnée dans un PEE (blocage 5 ans) ou un PERECOL, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal : non imposable* lorsque la prime est versée dans un PEE ou un PERECOL.

PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

FACULTATIF

Se constituer une épargne à court et moyen terme avec l'aide de l'entreprise.

Condition : prime d'abondement (facultative) versée proportionnellement aux versements des salariés.

Plafond individuel :

- abondement de l'employeur : 3 519,36 € en 2023
- versement volontaire : maximum 25 % du salaire annuel brut

Disponibilité : blocage 5 ans, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal :

- abondement (entrée) : non imposable*
- plus-values (sortie) : non imposable*

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERECOL)

FACULTATIF

Possibilité pour les salariés d'anticiper et de préparer sereinement leur retraite grâce à l'épargne salariale

Condition : prime d'abondement (facultative) versée proportionnellement aux versements des salariés.

Plafond individuel :

- abondement de l'employeur : 7 039 € en 2023
- versements volontaires non déductibles : non plafonnés
- versements volontaires déductibles : dans la limite du plafond d'épargne retraite
- jours : 10 jours (CET) ou 10 jours de repos non pris

Disponibilité : départ à la retraite

Régime fiscal :

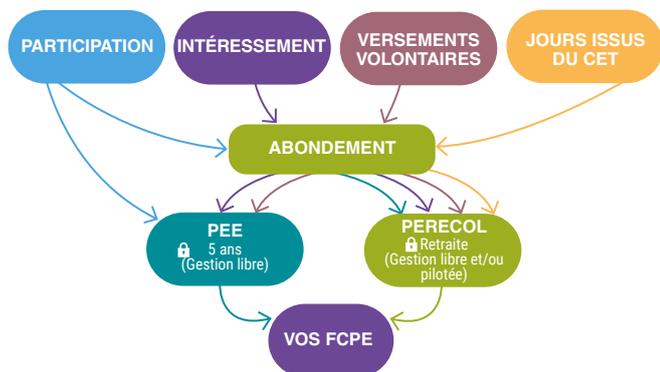
- abondement (entrée) : non imposable*
- jours : non imposable*
- plus-values (sortie) : non imposable*
- rente viagère (sortie) : partiellement imposable*

* Sauf prélèvements sociaux

LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

	PEE	PERECOL
Mariage, divorce, séparation, conclusion ou dissolution d'un PACS.	✓	
Naissance ou adoption du troisième enfant et des suivants, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge.	✓	
Invalité du salarié, ses enfants, son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS.	✓	✓
Décès du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS.	✓	✓
Cessation du contrat de travail, licenciement, démission.	✓	
Création ou reprise d'une entreprise.	✓	
Acquisition, construction de sa résidence principale.	✓	✓
Agrandissement de sa résidence principale.		
Surendettement du salarié.	✓	✓
Remise en état de la résidence principale en cas de catastrophe naturelle.	✓	
Expiration des droits à l'assurance chômage.		✓
Violences conjugales.	✓	
Fin de mandat social.		✓
Cessation d'activité non salariée suite à liquidation judiciaire.		✓

EXEMPLE DE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE



NOUVEAUTÉ 2023

Les organisations syndicales salariales et patronales ont conclu le 10 février 2023 un Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur dans les entreprises.

Cet accord a pour objectif de généraliser la mise en place de dispositifs d'épargne salariale et de partage de la valeur, tel que les accords d'Intéressement et de Participation, notamment dans les TPE et les PME. Le gouvernement a pris l'engagement d'étudier rapidement, et dès cette année, la transcription de cet accord dans la loi !

LE CSE JOUE UN RÔLE MAJEUR DANS LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Chaque dispositif fait l'objet d'un accord. Le CSE dispose donc d'un réel pouvoir de négociation. Que ce soit pour la mise en place ou le suivi des accords, le CSE a le pouvoir de conclure les accords d'épargne salariale avec l'entreprise et de mettre en place une commission chargée d'assurer leur suivi. Lorsque ce dernier n'est pas signataire (exemple : accords entreprise/délégués syndicaux), l'employeur est tenu de consulter le CSE pour la mise en place des accords ainsi qu'avant leur renouvellement ou leur prorogation.

Aussi, pour négocier un accord d'épargne salariale, les élus du CSE doivent parfaitement maîtriser le sujet face à l'employeur. L'enjeu est de taille car, proches des préoccupations des salariés, leur rôle les amènera à sensibiliser ces derniers sur leur intérêt de constituer une épargne salariale, pour mieux préparer leur retraite, faire face à une diminution du pouvoir d'achat ou financer des projets à court ou plus long terme.

Le Crédit Mutuel bénéficie d'un positionnement de 1^{er} ordre auprès des CSE

- Banque privilégiée des structures associatives et partenaire majeur des CSE, il propose une offre sur mesure et adaptée. En plus des Conseillers de vos Caisses locales, des équipes de spécialistes en ingénierie sociale sont à votre disposition sur l'ensemble du territoire.
- La responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une idée nouvelle.

Démocratie, responsabilité locale et environnementale, contribution au développement économique fondent depuis toujours les pratiques de notre Groupe. Ces valeurs nous permettent d'être proche des organisations syndicales nationales et des entreprises.

LES 6 ATOUTS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

1. L'épargne salariale est populaire et collective

Fondée sur la primauté du collectif et le partage, elle bénéficie déjà à **12 millions de Français** qui investissent chaque année entre 15 et 20 milliards d'euros dans leurs Plans d'Épargne Salariale. Parmi ces dispositifs, l'Épargne Retraite est notamment en plein essor et bénéficie à plus de 3,7 millions de salariés répartis dans 207 400 entreprises.

2. L'épargne salariale ne se substitue pas aux salaires

Elle correspond à un **partage** avec les salariés de la valeur créée grâce à leur travail. Son montant comparé à la masse salariale est en moyenne de 7 % sur ces dernières années. Les salaires ont continué à progresser malgré son développement.

3. L'épargne salariale se diffuse dans les PME

Son taux de présence augmente régulièrement dans les PME, grâce à la réduction progressive du forfait social et la bonne dynamique de l'Épargne Retraite issue de la Loi PACTE votée en 2019.

4. L'épargne salariale enrichit le dialogue social

Plus de la moitié des accords d'entreprises portent sur l'épargne salariale grâce à son développement dans les PME (source : Dares). Elle fait largement consensus auprès des principales organisations syndicales tant patronales que salariales.

5. L'épargne salariale finance les entreprises ainsi que l'économie sociale & solidaire

L'épargne salariale constitue un important vecteur de financement en fonds propres pour les entreprises. Depuis la loi Macron de 2015, une part des encours Retraite est automatiquement affectée via le PERECOL au financement des PME et des ETI. La réglementation impose par ailleurs de prévoir au moins un fonds solidaire dans le dispositif d'Épargne Salariale & Retraite. Cette mesure permet ainsi le financement de l'économie sociale et solidaire.

6. L'épargne salariale est majoritairement investie sur des FCPE labélisés ISR

Avec 62,6 milliards €, c'est près de deux tiers de l'encours géré en épargne salariale, hors actionnariat salarié, qui est investi sur des FCPE relevant de **l'investissement socialement responsable (ISR)**. L'épargne salariale conforte ainsi les engagements RSE de l'entreprise.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Le financement par l'employeur de l'expertise CSE sur l'accord de participation confirmé

L'expertise, décidée par le CSE pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation devant lui être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'article L. 2315-88 du code du travail et ne relève pas du champ d'application de l'article L. 2315-81 du même code. En conséquence, l'expert-comptable désigné par le CSE dans ce contexte doit être financé par l'employeur.

Soc. 5 avr. 2023, FS-B, n° 21-23.427

Licenciement individuel pour motif économique : l'employeur n'est pas tenu de réunir et consulter le CSE

La suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de l'attribution des tâches accomplies par le salarié licencié à un autre salarié demeuré dans l'entreprise, est une suppression d'emploi qui, si elle repose sur un motif économique, justifie la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique. L'employeur n'a l'obligation de réunir et consulter le CSE que lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d'au moins 2 salariés dans une même période de 30 jours. Ayant constaté que 2 des 3 salariés concernés avaient accepté leur reclassement interne au sein du groupe, en sorte que le licenciement économique n'avait été envisagé qu'à l'égard d'un seul salarié, la cour d'appel ne pouvait pas condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce dernier en raison d'un défaut de consultation des représentants du personnel.

Soc. 5 avr. 2023, FS-B, n° 21-10.

Actualités fournies par **Dalloz Lefebvre**.



PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet.
Un service exclusif pour les CSE !

➤ Consultez toutes les lettres sur www.creditmutuel.com - Nos actions - Associations et CSE

INDICES 2023

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 183 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 6,50 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 301 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 666 €

SMIC horaire brut

11,52 €

Minimum garanti

4,01 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,3498 €

Prix à la consommation hors tabac

Février 2023 115,06 €

ENQUÊTE NATIONALE CSE 2023 - 9^{ème} édition

Officiel CSE
Le site des CSE & de leurs fournisseurs

Quelles sont vos difficultés liées au pouvoir d'achat, dans l'exercice de vos missions, dans le dialogue social, les NAO... ?
Elus de CSE, contribuez à l'Enquête et retrouvez tous les résultats sur le site d'Officiel CSE !

www.officielce.com

EXPERTS

SOCIÉTÉS TENEURS DE COMPTES EN EPARGNE SALARIALE DU CRÉDIT MUTUEL :

Crédit Mutuel Epargne Salariale

🌐 www.creditmutuel-epargnesalariale.fr

☎ | 01 42 66 75 52

FÉDÉRAL FINANCE

🌐 www.federal-finance.fr

☎ | 09 69 32 88 32 (n° Cristal, appel non surtaxé)

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 75017 PARIS - Tél. 01 53 48 88 03

• **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)

• **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)

• **Comité de rédaction** : Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Hervé Frioud-Chatreux, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Letertre Chardin, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne, Lucie You.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 1637 - 6110

• **Dépôt légal** : Juin 2023

