

epsens

L'intéressement : la solution pour associer vos salariés à la réussite de votre entreprise ?



Sommaire



- 1 **Epsens, qui sommes-nous ?**
- 2 **Qu'est-ce que l'intéressement ?**
- 3 **La solution pour motiver vos salariés**
- 4 **Pour aller plus loin ...**



Epsens, un acteur expert de l'épargne salariale

Une PME au service des PME !



Nos intervenants :

- Louisa SOUAR, Epsens
- Bruno CONSTANZA, Malakoff Humanis

Epsens, un acteur historique et de confiance sur le marché de l'épargne salariale

765 000

comptes salariés

11 000

entreprises clientes

- Actionnariat solide composé des deux groupes de protection sociale **Malakoff Humanis** et **AG2R La Mondiale**, ainsi que du 1^{er} assureur de personnes en France **CNP Assurances**
- **1^{er} acteur en épargne** issu de l'économie sociale
- **50 ans d'expérience** dans la gestion de l'épargne salariale
- Des **équipes commerciales spécialisées et dédiées** à l'accompagnement des entreprises



- 1 Epsens, qui sommes-nous ?
- 2 **Qu'est-ce que l'intéressement ?**
- 3 La solution pour motiver vos salariés
- 4 Pour aller plus loin ...



Aujourd'hui, il existe plusieurs leviers régulièrement utilisés par les entreprises pour motiver et fidéliser leurs salariés



Motiver

Exemple : prime discrétionnaire (bonus, variable)

Fidéliser

Exemples : avantages en nature, cadre de travail amélioré mais sans rémunération supplémentaire du salarié

Mais il existe d'autres leviers plus efficaces fiscalement et socialement ; c'est le cas de **l'épargne salariale**.

L'épargne salariale, un outil efficace de motivation de vos salariés

L'intéressement, une prime à la performance

Vous **stimulez votre croissance en récompensant la performance collective**. Vous choisissez des objectifs simples, en phase avec votre stratégie : CA, rentabilité, qualité du service...

- 👍 Budget à votre main
- 👍 Fiscalité avantageuse

Les avantages pour votre entreprise

- Soutien de vos objectifs de performance : les critères sont définis par l'entreprise
- Enveloppe totale déterminée par l'entreprise
- Prime exonérée de toute charge

Les avantages pour vos salariés

- Exonérée d'impôt sur le revenu lorsque placée sur un plan d'épargne salariale
- Association du salarié avec la performance de l'entreprise
- Montant maximum de la prime pouvant être plus conséquent qu'une prime classique



L'Intéressement, à quoi ça sert ?

Pour l'entreprise

Un instrument de politique sociale

- > Avantage social, élément de motivation et de fidélisation
- > Support pour l'actionnariat salarié, le cas échéant

Pour les salariés

Une prime optimisée

- > Constitution d'un capital, d'une épargne multi-usage (précaution, projet, retraite...)
- > Défiscalisation des primes d'intéressement lorsque versées sur un Plan d'Épargne

L'Intéressement, c'est pour qui ?

Pour l'entreprise

Toutes les entreprises, quelles que soient

- > leur taille, dès lors qu'elles emploient au moins 1 salarié (même à temps partiel), en plus du dirigeant
- > la nature de leur activité
- > leur forme juridique

Pour les salariés

Tous les salariés de l'entreprise, y compris

- > le chef d'entreprise individuelle (y compris TNS)
- > les mandataires sociaux
- > le conjoint du chef d'entreprise
- > les salariés des groupements d'employeurs

Dans les entreprises de 1 à 250 salariés

L'Intéressement, comment le mettre en place ?

Pour les entreprises avec délégués syndicaux ou comité d'entreprise :

- > Négociation obligatoire :
- > Accord collectif d'entreprise
- > Accord entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives
- > Accord CE/CSE

Pour les entreprises sans délégués syndicaux ou comité d'entreprise :

- > Ratification à la majorité des 2/3 des salariés



Les exonérations sociales et fiscales sont réputées acquises en l'absence d'observation de la DIRECCTE dans un délai de 4 mois suivant le dépôt pour le premier exercice et 6 mois suivant le dépôt pour toute la durée d'application de l'accord

NB : Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentants du personnel, le chef d'entreprise peut mettre en place de l'intéressement par décision unilatérale. Cette possibilité n'est ouverte que si l'entreprise n'a pas été couverte par un accord d'intéressement depuis au moins 5 ans.

3 exemples de critère d'intéressement pour vous guider

Si la prime de participation permet à l'entreprise de partager les bénéfices de l'entreprise avec les salariés, la prime d'intéressement est quant à elle être versée selon l'atteinte de différents critères. C'est l'une des **différences principales entre la prime de participation et d'intéressement**.

Les critères d'intéressement financiers

La lisibilité est le principal avantage des critères de calcul de l'intéressement fondés sur des résultats financiers. Par exemple, l'augmentation du chiffre d'affaires, le bénéfice net ou la marge brute constituent des données comptables simples et accessibles. Attention, les critères les plus généraux risquent d'être les moins motivants. Vos salariés distingueront plus facilement l'impact de leurs efforts sur des performances ciblées.

Les critères d'intéressement extra-financiers

Peuvent être concernées toutes les variables d'exploitation propres à votre activité. Qu'il s'agisse de paramètres liés à la qualité de service, à la satisfaction clients, à la gestion des stocks... Ce qui compte c'est qu'ils soient compréhensibles par vos collaborateurs, calculés selon une formule simple et pourquoi pas innovante !

Les critères d'intéressement RSE ou environnementaux

Diminution du volume des impressions, baisse de la consommation électrique dans les bureaux, nombre de modules de formation à la prévention-santé-sécurité... les critères d'intéressement associés au développement durable sont appréciés. Ils contribuent à donner du sens à l'engagement des collaborateurs.

La palette des possibles est donc très large. Chaque entreprise a la liberté d'adapter l'intéressement à ses spécificités et à sa propre culture.



L'Intéressement, comment le répartir ?

3 grands critères sont applicables pour la répartition de l'enveloppe auprès des salariés. L'entreprise peut faire le choix d'appliquer deux critères à un taux de répartition choisi.



La répartition à partir des salaires : les droits individuels sont calculés par rapport aux salaires



La répartition à partir du temps de présence : le droit individuel est calculé par rapport à la présence réelle telle que définie par le code du travail



La répartition dite égalitaire : l'enveloppe est divisée par le nombre de salariés ayants droit



NB : les salariés devront avoir 3 mois d'ancienneté sur les deux derniers exercices pour être éligibles à l'intéressement

L'Intéressement, quels avantages pour vous et vos salariés ?



Pour l'entreprise

L'intéressement versé est :

- › **exonéré de charges sociales**, hors forfait social éventuel
- › **déductible du bénéfice imposable** de l'entreprise au titre de l'exercice en cours duquel les sommes sont attribuées

Pour le bénéficiaire

L'intéressement est :

- › **Exonéré de charges sociales** (hors CSG et CRDS)
- › **Exonéré d'Impôt sur le Revenu** s'il est investi dans un PEE ou PERECO dans les 15 jours suivant sa mise en paiement

Prime Classique



- Montant perçu 450 €
- Charges sociales 550 €




Epargne Salariale



- Montant perçu 903 €
- Charges sociales 97 €

Pour un budget de
1 000 €, combien
revient au salarié ?

Zoom sur le forfait social

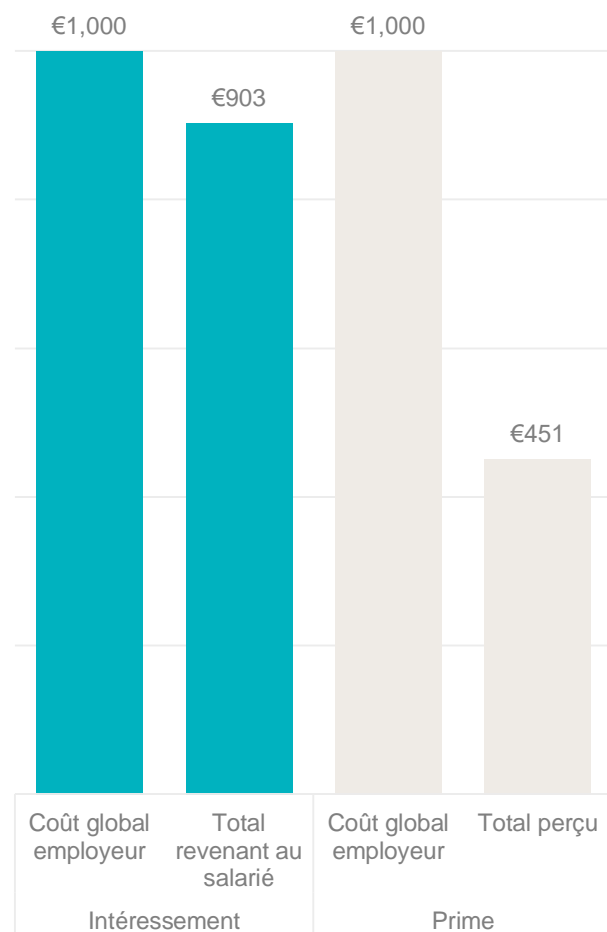
 Le nombre de salariés	 Les versements concernés	 Taux applicable depuis le 01/01/2019
Moins de 50	Participation, intéressement, abondement	Suppression du forfait social
De 50 à 249	Intéressement Participation, abondement	Suppression du forfait social Forfait social maintenu à 20% et 16% pour les sommes versées dans un PERCO+
A partir de 250	Participation, intéressement, abondement	Forfait social maintenu à 20% et 16% pour les sommes versées dans un PERCO+
Toutes les entreprises de 50 et plus	Abondement lié à l'acquisition de titres entreprises	Forfait social à 10% au lieu de 20%

L'Intéressement, quel régime social fiscal ?

L'Intéressement, plus avantageux qu'une prime classique

Exemple pour une prime de 1000€ brute à un salarié cadre

dans une entreprise de moins de 250 salariés



Avec l'intéressement	
Coût global pour l'entreprise	1 000 €
Charges patronales et salariales	Exonéré
Forfait social	0 €
Montant brut versé	1 000 €
Cotisations salariales	Exonéré
CSG-CRDS (9,7 %)	97 €
Impôt sur le revenu*	Exonéré
Total revenant au salarié	903 €

Avec une prime classique	
Coût global pour l'entreprise	1 000 €
Charges patronales (ex : 45 %)	310 €
Forfait social	-
Montant brut versé	690 €
Cotisations salariales hors CSG-CRDS (ex : 15 %)	104 €
CSG-CRDS (9,7 %)	67 €
Impôt sur le revenu (ex : 14 % après abattement de 10 %)	68 €
Total perçu	451 €

* pas d'impôt sur le revenu si l'intéressement est placé sur le PEE/PERCO

1 Epsens, qui sommes-nous ?

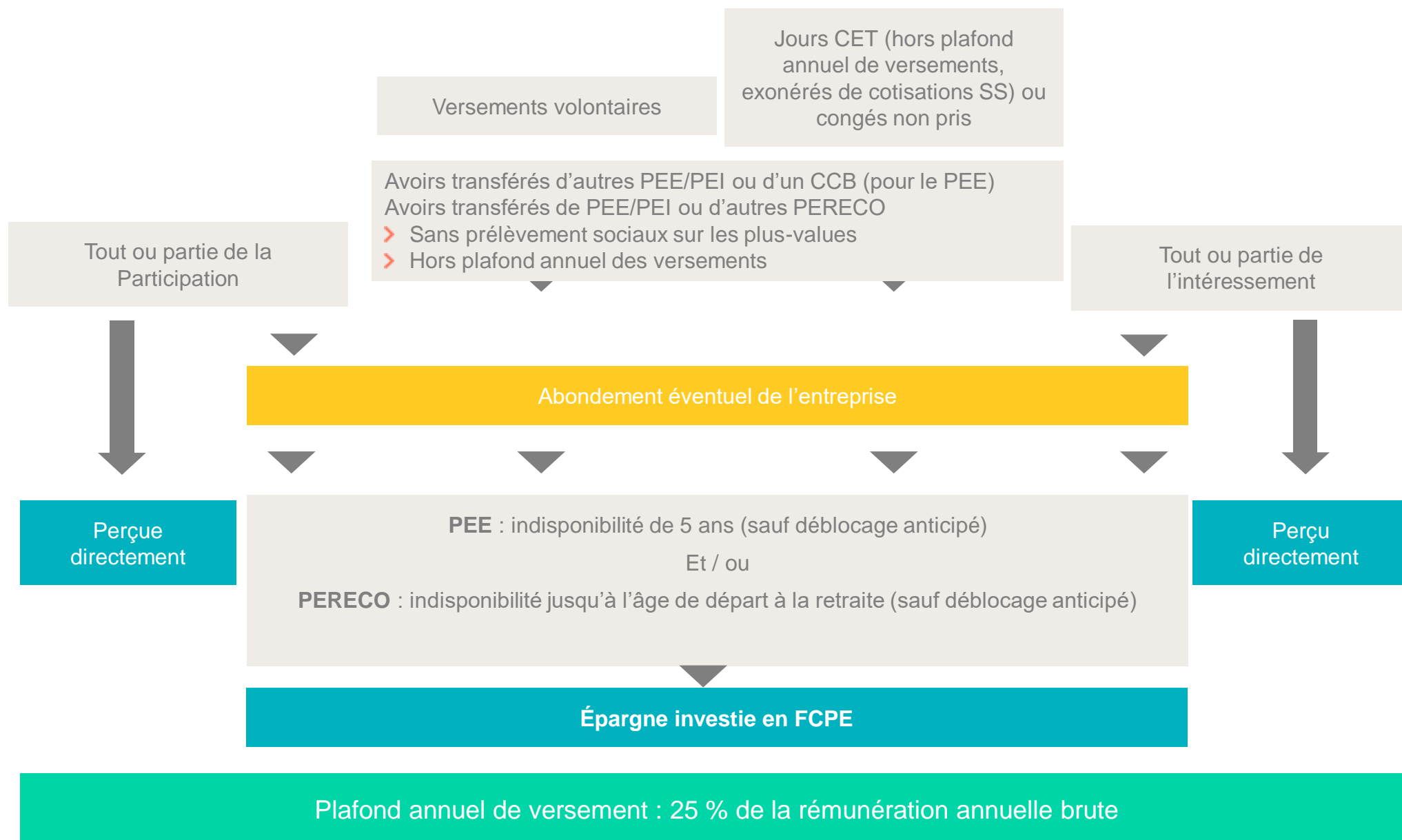
2 Qu'est-ce que l'intéressement ?

3 **La solution pour motiver vos salariés**

4 Pour aller plus loin...



Résumé du fonctionnement du PEE et PERECO



L'épargne salariale, une solution intéressante pour fidéliser vos salariés

L'abondement, une prime à l'épargne

Lorsque votre salarié verse une somme sur un plan d'épargne salariale, **cette somme est multipliée par 50% jusqu'à 300%** au titre de votre entreprise ou de votre société.

- 👍 Sans engagement
- 👍 Fiscalité avantageuse

Les avantages pour votre entreprise

- Maîtrise du budget
- Valorisation dans le package de rémunération
- Sans charge pour les entreprises de moins de 50 salariés : **100€ reçus par le salarié, c'est un coût de 100€ payés par l'entreprise !**

Les avantages pour vos salariés

- Prime non conditionnée aux performances de l'entreprise et donc disponible chaque année !



Le PEE/PERECO, un supplément d'épargne avec l'abondement

Quelques exemples

Abondement dégressif :

Ex : Abondement de 300% sur les 100 premiers € versés + 25% au-delà

Abondement avec plafond individuel

Ex : Abondement de 50% avec un plafond de 1 000 € / an / épargnant

Abondement différencié en fonction de la source de versement

Ex : Versement de l'intéressement au PEE et/ou PERECO : 50%

Versement de l'épargne personnelle : 30%

Plafond global : 1 000 € / an / épargnant

Abondement différencié en fonction de l'engagement d'épargne

Ex : Versement libre sans engagement, abondement : 0 %

Versement avec engagement programmé, abondement : 100%

Abondement d'amorçage (ou versement initial de l'employeur) :

- Possibilité pour le règlement de PERECO de prévoir un versement initial de l'employeur au Plan en l'absence de contribution préalable du salarié dans la limite maximale de 2% du PASS / an / salarié

L'Épargne Salariale : L'abondement

	PRIME CLASSIQUE	ABONDEMENT PEE Entreprise à partir de 50 salariés	ABONDEMENT PEE Entreprise de moins de 50 salariés
Enveloppe brute par salarié	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges sociales patronales/ Forfait social	333 € (50% montant brut de la prime)	167 € (20% montant brut de la prime)	0 €
Montant brut pour le salarié	667 €	833 €	1 000 €
Charges sociales salariales	140 € (21% montant brut de la prime)	81 € (CSG-CRDS à 9,7%)	97 € (CSG-CRDS à 9,7%)
Impôt sur le revenu (abattement 10% inclus)	66 € (hypothèse tranche 14%)	Néant (exonération IR)	Néant (exonération IR)
Montant net pour le salarié	461 €	752 €	903 €

+ 60 % d'efficacité

+ 95 % d'efficacité

LES DE NOTRE OFFRE

Un budget maîtrisé

Vous déterminez le taux d'abondement. Vous pouvez le réviser tous les ans, à la hausse comme à la baisse, voire le suspendre si nécessaire.

Les arbitrages gratuits

Vos salariés peuvent modifier leurs placements autant de fois qu'ils le désirent en gestion libre.

Une tenue de compte économique

Vous profitez d'un tarif unique pour les deux plans d'épargne salariale, PEE et PERCO.

Une offre financière adaptée

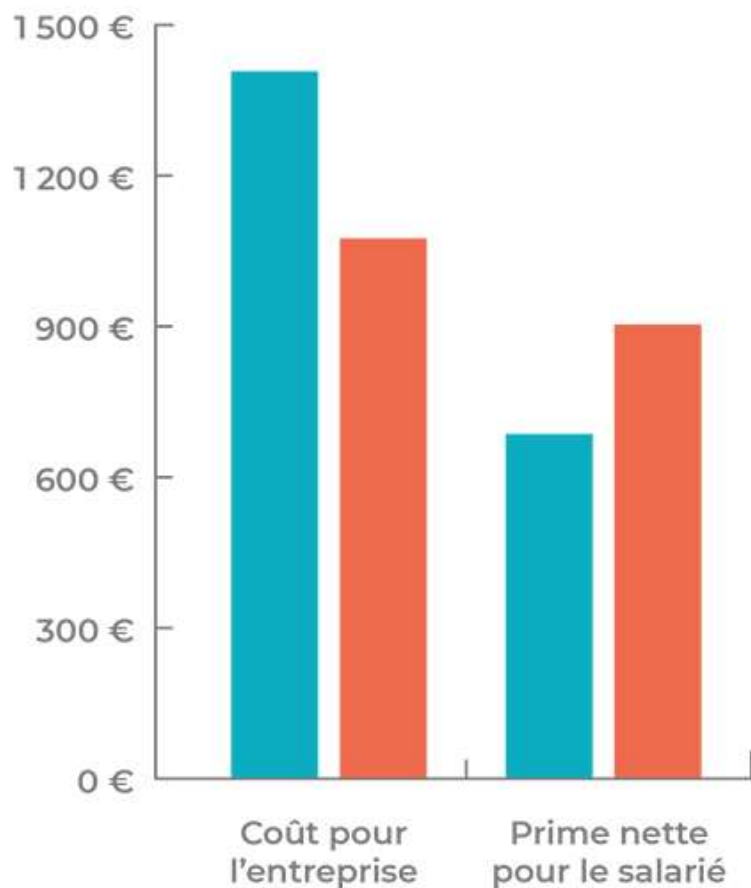
Parce que chaque épargnant est différent, nous proposons une gamme élargie de supports financiers, du plus prudent au plus dynamique.

* Le profil le plus prudent ne signifie pas sans risque.



Le PEE ET PERECO, quel régime social fiscal ?

Le PEE et/ou PERECO avec abondement, plus avantageux qu'une prime classique



■ Prime classique

■ Abondement

Exemple pour une prime de 1000€ brute à un salarié cadre

Déduction fiscale pour l'entreprise : 1000€

Montant non imposable pour le salarié : 1000€ (abondement versé sur le PEE et/ou PERECO)

Coût pour l'entreprise

Prime classique : 1450 €

Abondement : 1200 €

Coût pour l'entreprise

Prime classique : 700 €

Abondement : 920 €

Exemple donné à titre indicatif pour un salarié cadre. Il ne préjuge pas des charges sociales effectivement prélevées dans l'entreprise. Charges patronales : 45% - Charges salariales : 22% CSG-CRDS : 9,7% - Forfait social abondement : 20%

L'épargne salariale un système d'épargne collective complet et avantageux, tant pour l'entreprise et son dirigeant que pour ses salariés

Des plans d'épargne...

Plan d'épargne entreprise
PEE/PEI

Plan d'épargne retraite collective
PER Collectif




Alimentés grâce à plusieurs dispositifs...

Prime à l'épargne
Abondement

Prime à la performance
Intéressement

Prime au résultat
Participation



- Efficacité sociale et fiscale
 - Simplicité de mise en place
- 
- Epargne obligatoirement collective
 - Limitation des montants par des plafonds réglementaires



Motiver et fidéliser vos salariés avec l'épargne salariale

Les points clés à retenir

Motiver

L'intéressement,
une prime à la
performance

- 👍 Budget à votre main
- 👍 Fiscalité avantageuse

Fidéliser

L'abondement,
une prime à l'épargne

- 👍 Sans engagement
- 👍 Fiscalité avantageuse



- 1 Epsens, qui sommes-nous ?
- 2 Qu'est-ce que l'intéressement ?
- 3 La solution pour motiver vos salariés
- 4 Pour aller plus loin ...



La passerelle **TEMPS** vers le **PER** (PERCO/ PERECO / Art.83 ou PEROB)

Comment transformer le temps en épargne et en argent



**Transfert avantageux
des soldes de jours non pris
ou des droits CET
vers un dispositif d'épargne retraite**

- > **PERCO**
- > **PER Collectif (universel et facultatif)**
- > **Article 83**
- > **PER Obligatoire (catégoriel et obligatoire)**



Avantages pour le salarié :

- > Se constituer un capital retraite sans effort d'épargne
- > Neutraliser la fiscalité des jours transférés
- > Bénéficier d'un régime social plus favorable
- > Une rémunération différée complémentaire
- > Une protection financière face aux aléas de la vie

Avantages pour l'entreprise :

- > Un outil de motivation des salariés
- > Un temps de travail optimisé
- > Piloter et réduire ses passifs sociaux par le transfert de jours non pris vers les dispositifs de retraite supplémentaire en profitant d'une exonération des charges sociales.

En l'absence de CET la passerelle est ouverte à tous les salariés
dès lors que le PERCO / PERECO a été mis en place dans l'entreprise

La passerelle **TEMPS** vers le **PER** (PERCO/ PERECO / Art.83 ou PEROB)

Nombre de jours transférables

En présence d'un Compte Epargne Temps :

- > Tout ou partie des droits inscrits au CET à l'exception de la 5^{em} semaine de CP
- > Dans la limite de 10 jours maximum / an
- > Abondement : l'entreprise peut prévoir un abondement spécifique pour inciter les salariés à transférer leurs droits CET

En l'absence d'un Compte Epargne Temps :

- > Dans la limite de 10 jours maximum / an au-delà du 24^{em} jour de CP
- > Abondement : l'entreprise peut prévoir un abondement spécifique pour inciter les salariés à transférer leurs droits CET

Valorisation des jours effectuée par l'entreprise.

Le montant doit être égal au montant minimum que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée de ses congés



La passerelle TEMPS vers le PER (PERCO/ PERECO / Art.83 ou PEROB)

Comparaison chiffrée entre perception de jours CET et placement

	Paiement direct des jours de congés non pris	Versement des jours de congés non pris sur un PERCO
Versement de droits bruts	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (= 42 %)	420 €	Agirc-Arrco/ AT / FNAL / Chômage / taxe solidarité / AGS (9,42 %*) 94,20 €
Coût pour l'entreprise	1 420 €	1 094,20 €
Charges salariales (12,30 % hors CSG-CRDS)	123 €	Agirc-Arrco (3,15 %**) 31,50 €
CSG-CRDS (9,7 %)	97 €	97 €
Impôt sur le revenu (hypothèse 11 % après abattement des 10 %)	77,22 €	0 €
Montant net attribué	702,78 €	871,50 €

23 %
d'économie
pour
l'entreprise

24 %
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 2021)
- 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 50 salariés) et 0,1 % (entreprises de moins de 50 salariés)
- AGS : 0,15 %
- Total : 9,42 % environ (avec : FNAL 0,50 % et Agirc-Arrco T1 - dépend du salaire réel)

** Charges salariales :

- Agirc-Arrco T1 : 3,15 % sur 41 136€ (PASS 2021)
- 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 cas de déblocage anticipé

TABLEAU RECAPITULATIF

Pour les cas concernés, passé le délai légal de 6 mois, les demandes ne peuvent plus être acceptées.

MOTIFS	DELAJ	PEE	PERCO	PER
Mariage ou conclusion d'un pacs	6 mois	✓	✗	✗
Naissance ou adoption du 3 ^{ème} enfant	6 mois	✓	✗	✗
Séparation, divorce, dissolution d'un pacs avec résidence d'un enfant	6 mois	✓	✗	✗
Violences commises contre l'épargnant par son conjoint, concubin, partenaire PACS ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire	Aucun	✓	✗	✗
Invalité cat. 2 ou 3 de l'épargnant, de son conjoint ou partenaire PACS	Aucun	✓	✓	✓
Décès de l'épargnant, de son conjoint ou partenaire PACS	Aucun	✓	✓	✓
Cessation du contrat de travail, ou de son activité de l'entrepreneur individuel, ou fin du mandat social ou perte du statut de conjoint collaborateur ou associé	Aucun	✓	✗	✗
Départ à la retraite	Aucun	✓	✓	✓
Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant	Aucun	✗	✓	✓
Surendettement de l'épargnant	Aucun	✓	✓	✓
Création ou reprise d'entreprise par l'épargnant ou ses enfants, conjoint, partenaire PACS	6 mois	✓	✗	✗
Acquisition ou construction de la résidence principale	6 mois	✓	✓	✓*
Agrandissement de la résidence principale	6 mois	✓	✗	✗
Remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle	6 mois	✓	✓	✗
Cessation d'activité non salariée de l'épargnant à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire	Aucun	✗	✗	✓

* Sauf versement obligatoire du compartiment 3

Vos questions



NOUS CONTACTER



01 60 79 52 01 / 06 24 44 68 10



[Bruno.constanza@malakoffhumanis.com](mailto: Bruno.constanza@malakoffhumanis.com)

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !