

Pensez-vous tout savoir sur l'épargne et la retraite ?

WEB-CONFÉRENCE DU 30 AVRIL 2021 UPE 06

“ Parlons Peu Parlons Lien ”



Vos interlocuteurs durant cette web-conférence ...



Franck Troin
Conseiller commercial
AESIO Mutuelle



Christophe Carrasco
Conseiller commercial
AESIO mutuelle



Damien Hartmann
Animateur marché Pros et Entreprises
AESIO Mutuelle

Le groupe AÉSIO

En 2016 Eovi Mcd mutuelle, Adréa et Apréva, ont créé le groupe AÉSIO.

Les mutuelles du Groupe AÉSIO ont pour ambition de créer un nouveau modèle de croissance durable, alliant performance économique et sociétale tout en conservant une réelle proximité sur les territoires en tant qu'acteurs de santé et de bien-être.

Pourquoi cette web-conférence ?

Les mutuelles du Groupe Aésio, Adréa, Apréva et Eovi Mcd mutuelle se positionnent comme un acteur de santé **au service du vivre-mieux** conscient des problématiques actuelles.

Le Groupe Aésio s'engage et se mobilise en proposant des actions de prévention de la santé : web-conférences, information, dépistage, sensibilisation....

Réagissez avec **#webinarsAésio**

- **L'épargne salariale : quelles sont les possibilités pour mieux préparer l'avenir ?**

1

INTÉRÊTS ET ÉVOLUTIONS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

- ▶ Participation, intéressement, PEE, PERCO : les améliorations de la loi PACTE
- ▶ Abondements et versements volontaires
- ▶ Le forfait social évolue

2

LOI PACTE – LES NOUVEAUX ATOUTS DE L'ÉPARGNE RETRAITE

- ▶ Des nouveaux Plans d'Épargne Retraite (PER) harmonisés
- ▶ Souplesse des 3 PER : liberté de versements, de sortie

3

LE NOUVEAU PER COLLECTIF ADAPTÉ À TOUS

- ▶ Déduction des versements volontaires
- ▶ Cumul des avantages pour le chef d'entreprise
- ▶ Transférabilité totale

01

Intérêts et évolutions de l'épargne salariale

Forte augmentation des entreprises équipées d'un dispositif d'épargne

De plus en plus de chefs d'entreprise mettent en place des dispositifs d'épargne salariale



Le nombre d'entreprises équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou retraite est en forte augmentation :

- ▶ 378 000 entreprises sont équipées d'un **PEE** ou **PEI** : **+ 11 % sur un an**
- ▶ 264 000 entreprises sont équipées d'un **PERCO**/ **PERCOI**/ **PERE** collectif : **+ 22 %**



Impact de la crise sanitaire Covid : 39 % des salariés souhaitent renforcer leur épargne après le confinement et pour 70 % d'entre eux, en épargnant tous les mois (étude EPSENS).

L'épargne salariale : un ensemble de dispositifs pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise et les aider à se constituer une épargne

Le chef d'entreprise assimilé salarié ou Indépendant, ainsi que son conjoint/pacsé collaborateur, peuvent également en bénéficier si l'entreprise emploie au moins 1 salarié et moins de 250 salariés.

Les objectifs de ces dispositifs :



- ▶ **Participation** : motiver les équipes en leur distribuant une part des bénéfices
- ▶ **Intéressement** : stimuler l'implication en récompensant l'atteinte d'objectifs collectifs mesurables, librement fixés
- ▶ **Plans d'épargne salariale** : accompagner la constitution d'une épargne
 - PEE : objectifs à court et moyen terme (5 ans après chaque versement)
 - PERCO et nouveau PER Collectif : objectif retraite

La participation

La participation : permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

Facultative dans les entreprises de moins de **50 salariés**, obligatoire au-delà, **la participation permet de distribuer une partie des bénéfices aux salariés.**

Calculée selon une formule légale, la participation est **répartie entre tous les salariés** (uniformément ou en proportion du temps de présence ou des salaires ou en combinant ces 3 critères).



La prime de participation bénéficie d'un cadre fiscal et social avantageux, elle est :

- ▶ **Exonérée de charges sociales** (simplement soumise à CSG et CRDS à 9,7 %).
- ▶ **Exonérée d'impôt sur le revenu**, lorsqu'elle est investie sur un plan d'épargne salariale.



La loi Pacte assouplit les règles d'atteinte du seuil d'effectif :

La participation ne doit être mise en place que **si l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés pendant 5 années civiles consécutives** ; le franchissement à la baisse du seuil sur une année civile a pour effet de faire de nouveau courir le délai de 5 ans.

L'intéressement

L'intéressement : permet de motiver les salariés en les associant à l'atteinte d'objectifs.



Facultatif, l'intéressement consiste à verser une prime aux salariés qui ont atteint des **objectifs collectifs liés aux résultats de l'entreprise ou aux performances collectives**.

- ▶ Les objectifs doivent être facilement compréhensibles et mesurables, proches de l'activité des salariés et répondant à la stratégie de l'entreprise.
- ▶ Tous les salariés doivent en bénéficier, mais une **condition d'ancienneté allant jusqu'à 3 mois** peut être prévue.
- ▶ La répartition de l'intéressement est uniforme ou proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié ou combiner ces critères.
- ▶ La prime d'intéressement bénéficie des mêmes **avantages fiscaux et sociaux** que la prime de participation.

L'intéressement

L'intéressement est renforcé par la loi PACTE



Augmentation du plafond individuel de la prime d'intéressement : il passe de 50 % du PASS à 75 % du PASS (30 582 € en 2021).

Souplesse

- ▶ **les objectifs doivent être calculés sur une période comprise entre 3 mois et 1 an** ;
- ▶ La formule de calcul peut dorénavant être complétée par un **objectif pluriannuel** pour intéresser les salariés sur une plus longue période ;
- ▶ L'accord d'intéressement peut comporter un **intéressement de projet** définissant un objectif à tout ou partie des salariés.



Sécurisation : si à l'expiration d'un **déla**i de 6 mois après le dépôt de l'accord, la DIRECCTE n'a pas fait d'observations, **les exonérations fiscales et sociales sont acquises pour toute la durée d'application de l'accord.**

L'intéressement

L'intéressement est renforcé par la loi PACTE



Durée de l'accord d'intéressement :

Les accords sont en principe conclus pour une durée de **3 ans**.

Dérogation dans les entreprises de moins de 11 salariés :

L'employeur peut dorénavant mettre en place pour la 1^{ère} fois un dispositif d'intéressement par décision unilatérale (si pas de délégués du personnel ou de membres du CSE).

La durée de l'accord peut être comprise entre 1 et 3 ans.

► La **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (« prime Macron »)

OUI 2021

PEPA prime exceptionnelle pouvoir achat

Exonérée charges et défiscalisée

Réagissez avec **#webinarsAésio**

Loi PACTE - Nouveautés communes

Négociation de branche – Coup de pouce pour les TPE

La **loi PACTE** a réactivé l'obligation pour les branches de négocier un accord d'intéressement ou de participation « **clé en main** ».

Ces accords s'adressent principalement aux **TPE/PME de moins de 50 salariés** en leur permettant d'appliquer le dispositif sans avoir à négocier un accord d'entreprise : une simple **décision unilatérale de l'employeur** est alors suffisante.

Le site mon-interessement.urssaf.fr permet la mise en place d'un accord « pas à pas ».



L'ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 prise en raison de crise sanitaire liée à la **Covid-19** adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

D'ordinaire, elles doivent être versées aux bénéficiaires avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise, sous peine pour l'entreprise de devoir verser un intérêt de retard.

Compte tenu de la situation sanitaire, l'ordonnance reporte, à titre exceptionnel, ce délai au **31 décembre 2021**.

Le plan d'épargne entreprise (PEE)



Le **Plan d'épargne entreprise (PEE)** permet aux bénéficiaires de se constituer une épargne à moyen ou long terme, sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Facultatif, le PEE peut être alimenté par :

- ▶ Des versements volontaires, plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute ;
- ▶ Des sommes issues de la participation ;
- ▶ Des sommes issues de l'intéressement ;
- ▶ Des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) ;
- ▶ L'abondement de l'employeur : l'entreprise peut compléter les versements des salariés jusqu'à 3 fois le montant de leur versement.

Les sommes peuvent être retirées au terme de 5 ans ou avant suite à 10 types d'événements de la vie.

L'Abondement et les versements volontaires

	Participation	Intéressement	PEE	PERCO
Plafonds versement entreprise ou Abondement	<ul style="list-style-type: none"> 75 % du PASS par salarié (30 852 €) 	<ul style="list-style-type: none"> Plafond global entreprise : 20 % du total des salaires brut Plafond par salariés : 75 % du PASS par salarié (30 852 €) 	<p>8 % du PASS (3 291 €) / salarié & 3 fois le versement du salarié</p>	<p>16 % du PASS (6 582 €) / salarié & 3 fois le versement du salarié</p>
Plafond de versement des salariés			25 % du salaire brut	

Le plan d'épargne entreprise (PEE)

FORFAIT SOCIAL



- ▶ Contribution à la charge de l'employeur
- ▶ Son taux est en principe de 20 %

Les dispositifs d'épargne salariale bénéficient de dérogations avantageuses.

Forfait social à 0 % dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur :

- ▶ La participation ;
- ▶ L'intéressement ;
- ▶ L'abondement de l'employeur dans le PEE, PERCO ou PER Collectif ;

Forfait social à 0 % pour l'intéressement, jusqu'à 250 salariés.

L'efficacité de l'épargne salariale en chiffres

EXEMPLE

L'efficacité de l'épargne salariale en chiffres

Si je verse 1000 €, combien revient au salarié ?

Prime classique



- Montant perçu **450€**
- Charges sociales* **550 €**

Épargne salariale



- Montant perçu **903 €**
- Charges sociales* **97 €**

Gain par salarié 453 €

*Charges sociales – charges patronales (45,00 %), cotisations salariales (15,00 %), CSG – CRDS (9,70 %) et IR (14,00 % après abattement de 10,00 %).

Source : Epsens

02

Loi PACTE :
Les nouveaux atouts de
l'épargne retraite

Loi PACTE - la naissance des PER (1^{er} octobre 2019)



La loi PACTE crée 3 Plans d'épargne retraite (PER)

▶ **1 PER individuel**

Il est l'héritier des contrats de retraite individuels et assimilés **Madelin** pour les Indépendants et des Plans d'épargne retraite populaire (**PERP**).

▶ **2 PER d'entreprise**

- Un **PER d'entreprise collectif (PER collectif)** successeur du **PERCO** ;
- Un **PER d'entreprise obligatoire (PERE obligatoire)** faisant suite au contrat collectif retraite à cotisations définies et à adhésion obligatoire dit « **article 83** ».



Les anciens dispositifs de retraite peuvent toujours être alimentés et les nouveaux salariés de l'entreprise en bénéficieront, mais il ne peuvent plus être souscrits.

3 plans -> Un PER

3 PER réunis en 1 enveloppe commune

La structure du PER doit permettre aux titulaires de bénéficier **d'une seule enveloppe** pour l'ensemble de l'épargne retraite.

Ce socle juridique commun harmonisé est composé de 3 compartiments qui accueilleront les différents versements ou transferts selon leur nature.

Logique d'alimentation du PER		
Compartiment 1 - individuel (Assimilable aux anciens contrats individuels PERP, Madelin, etc.)	Compartiment 2 - collectif (Assimilable aux anciens PERCO)	Compartiment 3 - obligatoire (Assimilable aux anciens contrats collectifs obligatoires à cotisations définies « article 83 »)
Versements volontaires	Sommes issues de la participation, de l'intéressement, des droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de ce dernier, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, 10 max Abondement patronal	Cotisations obligatoires employeur/salarié

Modalités de sortie des PER

À l'âge de la retraite

Logique de restitution des sommes investies sur un PER		
Compartiment 1	Compartiment 2	Compartiment 3
100 % capital Rachats fractionnés possibles Rente viagère	100 % capital Rachats fractionnés possible Rente viagère	Rente viagère

Rachats anticipés

Les sommes versées sur un PER sont bloquées jusqu'au **départ en retraite du titulaire**. Toutefois, pour tenir compte des aléas de la vie, **5 cas de déblocage anticipé** existent :

- ▶ Le décès du conjoint ou du partenaire de pacs ;
- ▶ L'invalidité du titulaire du PER, de son conjoint marié ou pacsé ;
- ▶ La situation de surendettement du titulaire ;
- ▶ L'expiration des droits au chômage du titulaire ;
- ▶ Cessation d'activité non salariée.

Un **6^{ème} cas pour l'acquisition de la résidence principale** est prévu pour les sommes investies sur les **compartiments 1 et 2**.

03

Le nouveau PER collectif

Le PER collectif – un cumul d'avantages

Les avantages du PER Collectif

Le PER Collectif conserve les avantages du PERCO et profite d'importantes améliorations.

Versements en compartiment 1

► Le versement du titulaire du plan est totalement libre, il n'est plus limité à 25 % du salaire.

► **Grande nouveauté par rapport au PERCO : la déduction fiscale des versements du titulaire**



Option fiscale sur les versements :

Pour chaque versement volontaire sur un PER, le titulaire bénéficie de la déduction fiscale, mais il peut également y renoncer expressément (pour éviter d'être fiscalisé en sortie). Cette option peut être exercée lors de chaque versement.

Le PER collectif – un cumul d'avantages

Les avantages du PER Collectif

Régime fiscal des versements volontaires en compartiment 1

Les versements volontaires viennent en déduction du revenu global du foyer selon les mêmes règles que le PERP :

Les versements sont déductibles annuellement jusqu'à un montant égal à :

Plafonds de déduction fiscale pour les salariés jusqu'à 32 908 €

10% du revenu imposable n-1, dans la limite de 32 908 euros (soit 10% de 8 fois le PASS)
ou si plus favorable, dans la limite de 10% du PASS 2020, soit 4113 euros

Plafonds de déduction fiscale pour les TNS jusqu'à 76 102 €

10 % du bénéfice imposable dans la limite 32 908 € (soit 10% de 8 fois le PASS), auxquels s'ajoutent 15% de la fraction du bénéfice imposable comprise entre un et huit PASS , soit 43 193 euros.

Au global, les versements sont déductibles dans la limite d'un montant maximum de 76 102 euros.
ou, si plus favorable, 10% du montant annuel du PASS , soit 4 113 €



Le disponible constaté au cours d'une année peut être utilisé au cours de l'une des trois années suivantes. Les membres du couple soumis à imposition commune peuvent cumuler leur disponible fiscal.

Le PER collectif – un cumul d’avantages

Double avantage pour le chef d’entreprise :

- ▶ Déduction en compartiment 1 des versements de ses bénéfices imposables
- ▶ Perception en compartiment 2 de l’abondement

Le chef d’entreprise, employant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, peut bénéficier du PER Collectif ainsi que son conjoint/pacsé collaborateur ou associé.

Mieux qu’un contrat retraite Madelin, le PERCO permet de :



- ▶ **Déduire ses versements en C1 de ses bénéfices professionnels** (BIC, BNC ou rémunération de gérance), dans le même cadre fiscal que celui du contrat retraite Madelin
- Déduction des bénéfices de 4 113 € jusqu’à 76 102 €



- ▶ **Bénéficiaire de l’abondement de l’entreprise** en C2 sur ses versements
- Contrairement à des cotisations sur un contrat Madelin, l’abondement n’est pas soumis à charges sociales



- ▶ Bénéficiaire de la souplesse des **conditions de sortie** à la retraite (capital ou rente) et de récupération avant échéance, y compris pour **acquisition de la résidence principale**

Le PER collectif – un cumul d'avantages

Les avantages du PER Collectif

Versements en compartiment 2

Nouveautés :

L'employeur peut, même en l'absence de versement du titulaire, effectuer :

- ▶ Un versement initial sur le PER Collectif ;
- ▶ Des versements périodiques, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. La périodicité de ces versements doit être précisée dans le règlement du plan.

Le montant total annuel de ces 2 versements ne peut excéder 2 % du PASS.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond de l'abondement.



La **loi PACTE** a supprimé l'obligation de préexistence d'un PEE dans l'entreprise pour mettre en place un PER Collectif.

Le PER collectif – un cumul d'avantages

Les avantages du PER Collectif

Une totale transférabilité

Le PER Collectif permet de regrouper, par transfert, l'épargne retraite constituée sur les autres dispositifs tout au long de son parcours professionnel.

En compartiment 1 :

Sommes issues du compartiment 1 d'autres PER ou d'un contrat retraite Madelin, ou PERP, ou versements individuels facultatifs effectués sur un contrat « article 83 ».

En compartiment 2 :

Sommes issues du compartiment 2 d'autres PER ou d'un PERCO (épargne salariale)

En compartiment 3 :

Sommes issues des versements obligatoires employeur et salarié, investies sur le compartiment 3 d'un autre PER, ou d'un contrat de retraite « article 83 » lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.



Possibilité de transfert collectif ou de transformation d'un PERCO en PER Collectif

Accompagnement et conseil

De l'importance d'être bien accompagné

Face à la complexité et aux évolutions constantes de ces dispositifs, les entreprises et les salariés peuvent se faire accompagner.

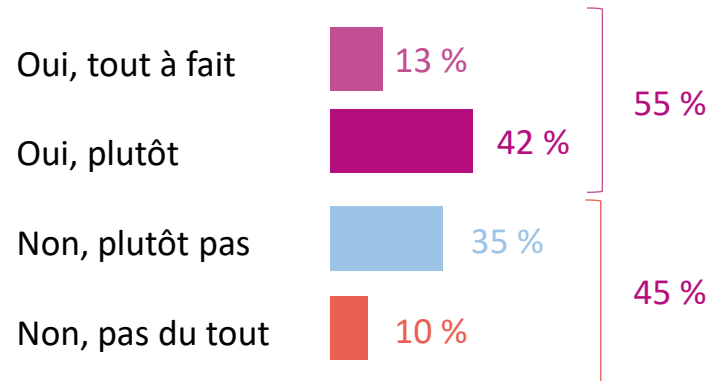
C'est par ailleurs un désir qu'ils manifestent : 55 % des personnes interrogées souhaitent être accompagnés pour gérer leur épargne salariale (étude Opinionway, mars 2020).



Un besoin d'accompagnement et d'information pour les salariés

Auriez-vous besoin d'un accompagnement pour vous aider à gérer votre épargne salariale (choix des fonds, modifications des investissements) ?

Base : détenteurs d'un plan d'épargne salariale (400)



MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Pour nous contacter :



Franck Troin
Conseiller commercial
Aésio Mutuelle

06 77 12 93 58
Franck.troin@aesio.fr



Christophe Carrasco
Conseiller commercial
Aésio mutuelle

06.84.54.16.34
christophe.carrasco@aesio.fr

#ParlonsPeuParlonsLien



GROUPE
AÉSIO

ADREA
mutuelle



EoviMcd
mutuelle

ADRÉA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 311 799 878 dont le siège social est sis 25 place de la Madeleine PARIS 8e (75) - APRÉVA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est sis 30 avenue Denis Cordonnier – 59000 LILLE - Eovi-Mcd Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 317 442 176 dont le siège social est sis 173 rue de Bercy PARIS 12e (75), deviendront au 1er janvier 2021 AÉSIO mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy
75008 PARIS (sous réserve de l'accord de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution