

## Attirer, motiver et fidéliser les salariés avec l'épargne salariale et l'épargne retraite

- 45 minutes pour découvrir les opportunités de la Loi sur le partage de la valeur
- et répondre aux enjeux des RH et des Dirigeants.

### #TOUT SAVOIR PARTAGE DE LA VALEUR

cpme  
MORBIHAN

malakoff  
humanis

9 juillet

08:30

CPME 56

K5 1 r Honoré d'Estienne  
d'Orves à Lorient

Animé par Karine THENOT  
Chargée d'affaire entreprise  
Malakoff Humanis



# Leader français de la protection sociale en entreprise

2

**10 600** collaborateurs  
**200** implantations



**N°1**  
en santé et prévoyance  
collectives

**409 000**  
entreprises  
clientes et 160 branches  
professionnelles

**10 M**  
d'assurés et  
d'ayants droit

1  
français  
sur 6

**40%**  
de la retraite Agirc-Arrco

**600 000**  
entreprises  
clientes

**12 M**  
6 M de cotisants et 6M  
d'allocataires

1  
français  
sur 4

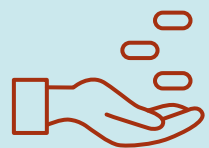
**16 Mds €**  
Epargne Salariale et Retraite

**40 000**  
entreprises  
clientes

**1 M**  
d'épargnants / assurés

1  
français  
sur 10

# Un groupe solide



**7 Mds €**  
de fonds  
propres



**+ 206 %** de  
**ratio de solvabilité**  
(+ de 200 % hors  
mesures transitoires)



**5,9 Mds €**  
de CA

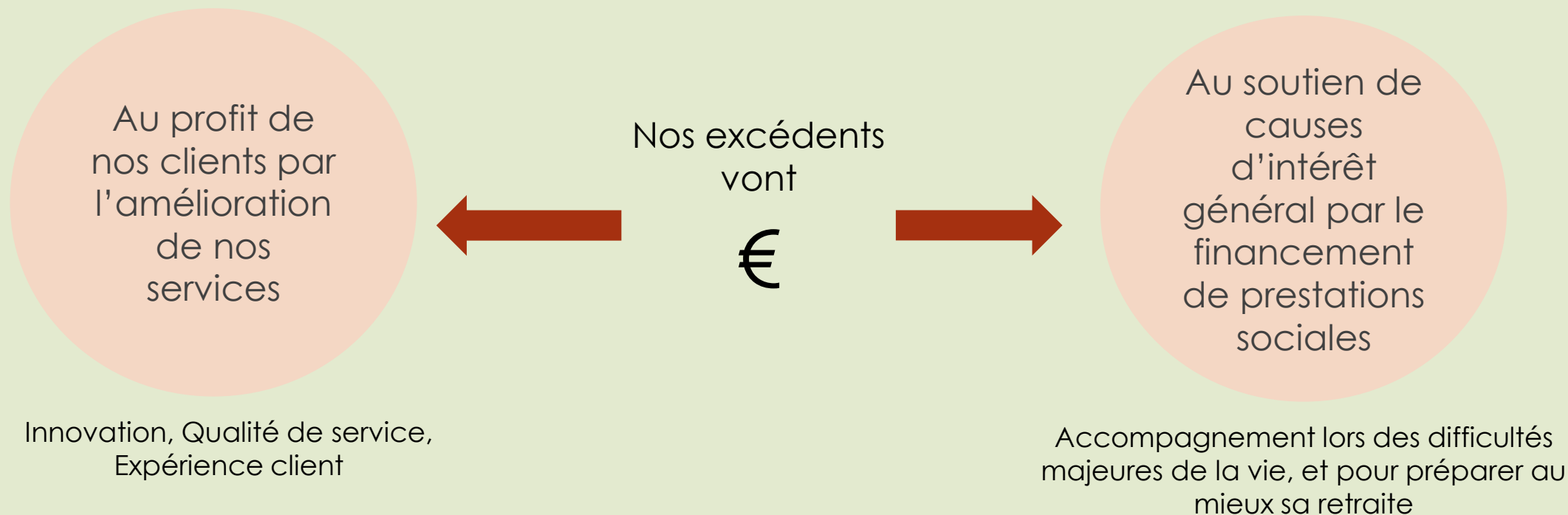


**A +**

**S&P Global Ratings** et **Fitch Ratings** se sont prononcées sur la solidité financière de Malakoff Humanis.

# Faire le choix d'un partenaire qui cultive la solidarité

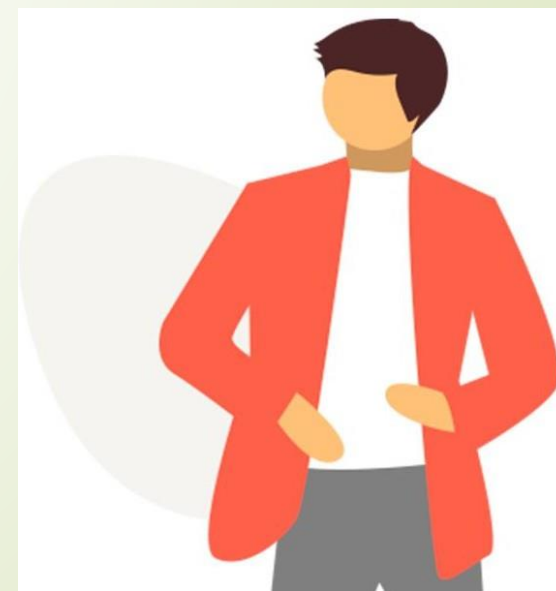
Nous sommes dirigés par des représentants de nos clients et notre mission est **à but non lucratif**.



160 millions d'euros pour l'accompagnement social, soutenir l'innovation sociale, des actions de sensibilisation et de mécénat, investir dans la recherche, des start-ups et des projets associatifs autour de 4 engagements : cancer, aidants, handicap, bien vieillir

# epsens, un acteur expert de l'épargne salariale

Une PME au service des PME !





## Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

Dispositifs  
collectifs

Plan d'Épargne  
Entreprise

Plan d'Épargne  
Retraite  
Entreprise  
Collectif

Gagnant  
-  
Gagnant

Pour l'employeur

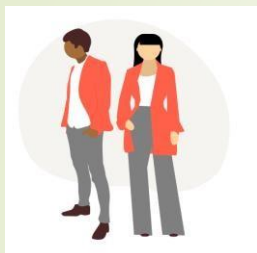


Pour les salariés



# L'épargne salariale, quels avantages ?

Un cadre fiscal et social sans équivalent



Pour l'employeur

Sur les sommes qu'il distribue (abondement, participation, intéressement) :

Déductible du  
résultat imposable

Exonéré de **charges  
sociales patronales** à  
l'exception du forfait social  
Exonération du forfait social pour les  
entreprises de moins de 50 salariés



Pour le salarié  
ou dirigeant  
« 1 - 250 salariés »

Sur les sommes dont il bénéficie (abondement, participation et/ou  
intéressement investis, jours de congés placés) :

Exonéré d'**impôts  
sur le revenu**

Exonéré de **charges sociales  
salariales** (hors CSG-CRDS)

# PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR





# Parcours législatif et réglementaire de la Loi Partage de la Valeur

- ❑ *Origine de la loi* : Après la loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022, le gouvernement a donné 3 objectifs aux partenaires sociaux :
  - \* généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés
  - \* améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur
  - \* orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.
- ❑ *Accord National Interprofessionnel (ANI) signé le 10 février 2023, avec volonté de transcrire l'ANI dans la loi de façon « fidèle et totale ».*
- ❑ *Etapas législatives:*
  - \* promulgation de la loi n° 2023-1107 le 29 novembre 2023
  - \* Q/R publiés le 6 juin 2024 sur la définition des bénéficiaires exceptionnels, la formule « moins disante » de la participation, l'intéressement de projet et la reprise de FCPE.
  - \* publication du décret simple du 29 juin 2024
  - \* en attente du décret CE d'application de la loi PV
  - \* en attente décrets sur les 3 nouveaux cas de déblocage anticipé et Q/R divers sujets ANI PV

# Loi sur le Partage de la valeur

## Quels objectifs ?

- Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises, notamment dans les PME.
- Simplifier la mise en place de dispositifs de partage de la valeur.
- Faciliter le développement de l'actionnariat salarié.
- Orienter l'épargne salariale vers l'ISR, l'économie productive et la transition énergétique.

## Pour quand ?

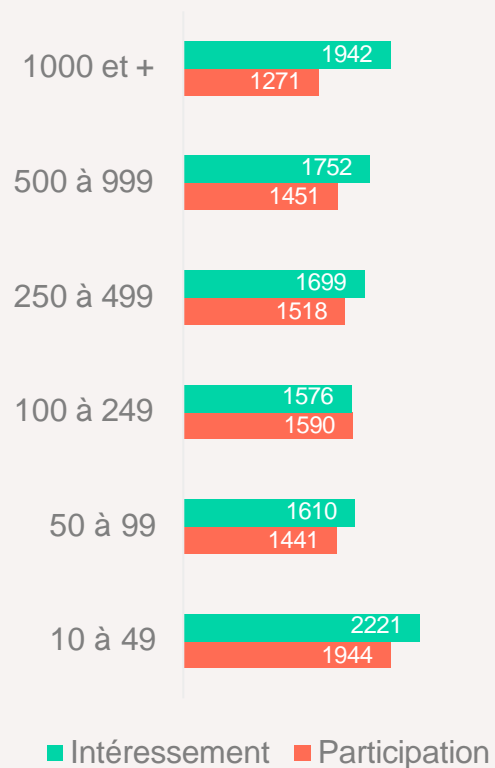
Entrée en vigueur le 1er janvier 2025.



# Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises

## Article 5 : Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises non assujetties obligatoirement

Montants moyens versés par salariés  
(en €) selon la taille de l'entreprise\*



### Quel objet ?

Mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER).

### Quelles conditions ?

- Entreprise constituée sous forme de société.
- Réaliser un bénéfice fiscal positif au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives.
- Ne pas être couverte par un dispositif de partage de la valeur au terme de cette période de 3 ans

### Pour quand ?

Exercices ouverts à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**  
(appréciation sur les années 2022, 2023 et 2024).

### Pour qui ?

Les entreprises entre 11 et 49 salariés.

### Pour quelle durée ?

Expérimentation pendant 5 ans.

# Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises

Article 7 : Abrogation du report d'assujettissement à la RSP en présence d'un accord d'INT + période transitoire

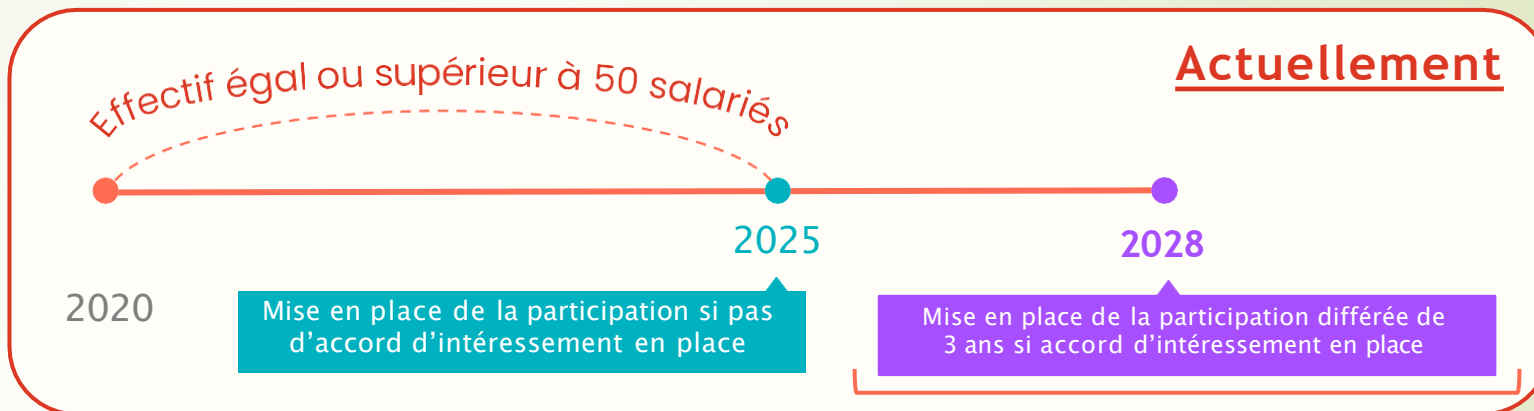
Pourcentage des entreprises de 50 salariés et plus ayant accès au dispositif de participation

**56 %**

des entreprises de taille intermédiaire.

**75 %**

des grandes entreprises.



## Quel objet ?

Suppression de la faculté de report pendant 3 ans au maximum de l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement en vigueur appliqué sans discontinuer

## Exceptions

Survie temporaire de la règle pour les entreprises qui bénéficient d'un report de 3 ans au moment de la promulgation de la loi.

## Pour qui ?

Les entreprises franchissant le seuil des 50 salariés pendant 5 années consécutives.

La participation est obligatoire dans les entreprises de 50 et + sous réserve de bénéfice suffisant.



# Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises

## Article 8 : Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal

Les formules dérogatoires sont peu répandues :

**8%** des entreprises selon la DARES

**25%** des entreprises de plus de 1000 salariés

### Pourquoi utiliser une formule dérogatoire ?

Pour compenser l'effet d'une formule légale qui conduirait structurellement à des montants faibles ou nuls de participation.

### Quelle condition ?

La Participation ne peut alors en aucun cas être inférieure au montant résultant de la formule légale.

### Quel objet ?

Insertion dans l'accord de participation ou d'intéressement d'une clause spécifique relative à la définition du bénéfice exceptionnel et une relative à la mise en œuvre du partage de la valeur qui en découle et peut prendre 2 formes :

- Soit versement d'un supplément de participation ou d'intéressement dont le principe et les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires...) sont définies par accord
- Soit le renvoi à une négociation ultérieure pour mettre en œuvre un autre dispositif de Partage de la Valeur (intéressement, PPV, abondement au PEE ou au PER, etc.)

### Pour qui ?

**Entreprises de 50 salariés et +** (avec au moins un délégué syndical) et soumises à l'obligation de mettre en place la participation.

### Pour quand ?

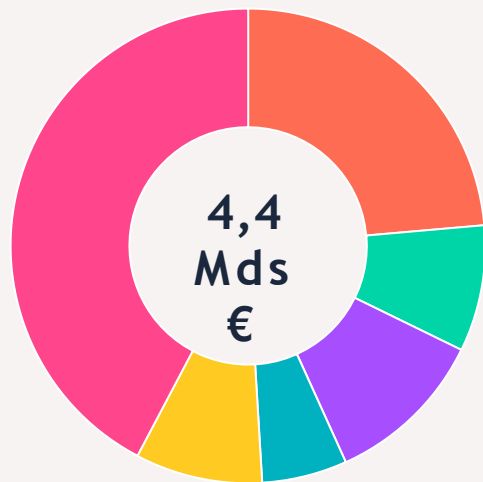
Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation doivent engager cette négociation avant le **30 juin 2024**.

Pour les autres entreprises soumises à la participation : à compter de la publication de la loi.

# Faciliter le développement du partage de la valeur dans les entreprises

## Article 9 : Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ de l'épargne salariale

Montant de PPV versées par les entreprises par tranche d'effectifs en 2022\*



0 à 9 salariés  
10 à 19 salariés  
20 à 49 salariés  
50 à 99 salariés  
100 à 249 salariés  
250 salariés et +

### Quel objet ?

- Possibilité de verser deux primes par année civile (contre une actuellement) dans la limite des plafonds et du nombre d'une prime par semestre.
- Tout ou partie de la PPV pourra être placé sur un PEE, un PERCO et/ou un PER et ainsi bénéficier de l'exonération fiscale prévue pour ces dispositifs et de l'éventuel abondement de l'employeur.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération de cotisations sociales et la défiscalisation des primes versées aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026.

### Pour qui ?

Pour toutes les entreprises. Hors prolongation de la PPV défiscalisée qui ne concerne que les moins de 50 salariés.

### Pour quand ?

Primes versées à compter de la publication de la loi sous réserve d'éventuelles modalités fixées par décret



# Gestion financière

Article 18 : Promouvoir une épargne responsable en demandant aux gestionnaires de fonds de proposer des fonds labellisés

## 40 %

= la part des fonds ISR dans le total des encours des fonds d'épargne salariale (hors actionnariat).

## 773 Mds €

d'encours ISR  
(1174 fonds labellisés)

## 35 Mds €

d'encours Greenfin  
(100 fonds labellisés)

## 24,5 Mds €

d'encours Finansol

### Quel objet ?

Imposer de proposer dans les PEE et les PER, en + du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé, ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé, satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable.

### Quels impacts ?

- L'orientation de davantage de flux d'épargne salariale vers des fonds prenant en compte des critères extra-financiers devrait inclure davantage d'actifs finançant la transition écologique.
- Une partie de cette épargne peut-être réorientée vers des fonds favorisant le financement des entreprises françaises et européennes participant à la transition écologique, ce qui favorisera également la croissance et l'emploi.

### Pour qui ?

Toutes les entreprises bénéficiant de ces plans.

### Pour quand ?

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.



GREENFIN LABEL  
FRANCE FINANCE VERTE





## ❑ Promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable - art 18 Loi PV

- *Constat* : L'investissement socialement responsables (ISR) représente 40% des encours de l'épargne salariale, hors actionariat salarié.
- *Mesure* : obligation de référencer dans les PEE et les PER d'entreprise au moins 1 fonds (en plus du fonds solidaire) prenant en compte des critères extra financiers (dits ESG)
- **Labels retenus dans le projet de décret simple :**

La liste des labels mentionnée aux articles L. 3332-17 du code du travail et L. 224-3 du code monétaire et financier comprend :

1° Le label « **investissement socialement responsable** », dont les critères et les modalités de délivrance sont fixés dans le décret n° 2016-10 du 8 janvier 2016 relatif au label « investissement socialement responsable » ;

2° Le label « **France finance verte** », dont les critères et les modalités de surveillance sont fixés aux articles D. 128-1 et suivants du code de l'environnement ;

3° Le label « **Relance** », dont les critères et les modalités de délivrance sont fixés par la charte issue de l'accord de place du 19 octobre 2020 ;

4° Le label « **Finansol** », dont les critères et les modalités de délivrance sont fixés par le règlement élaboré par l'association FAIR ;

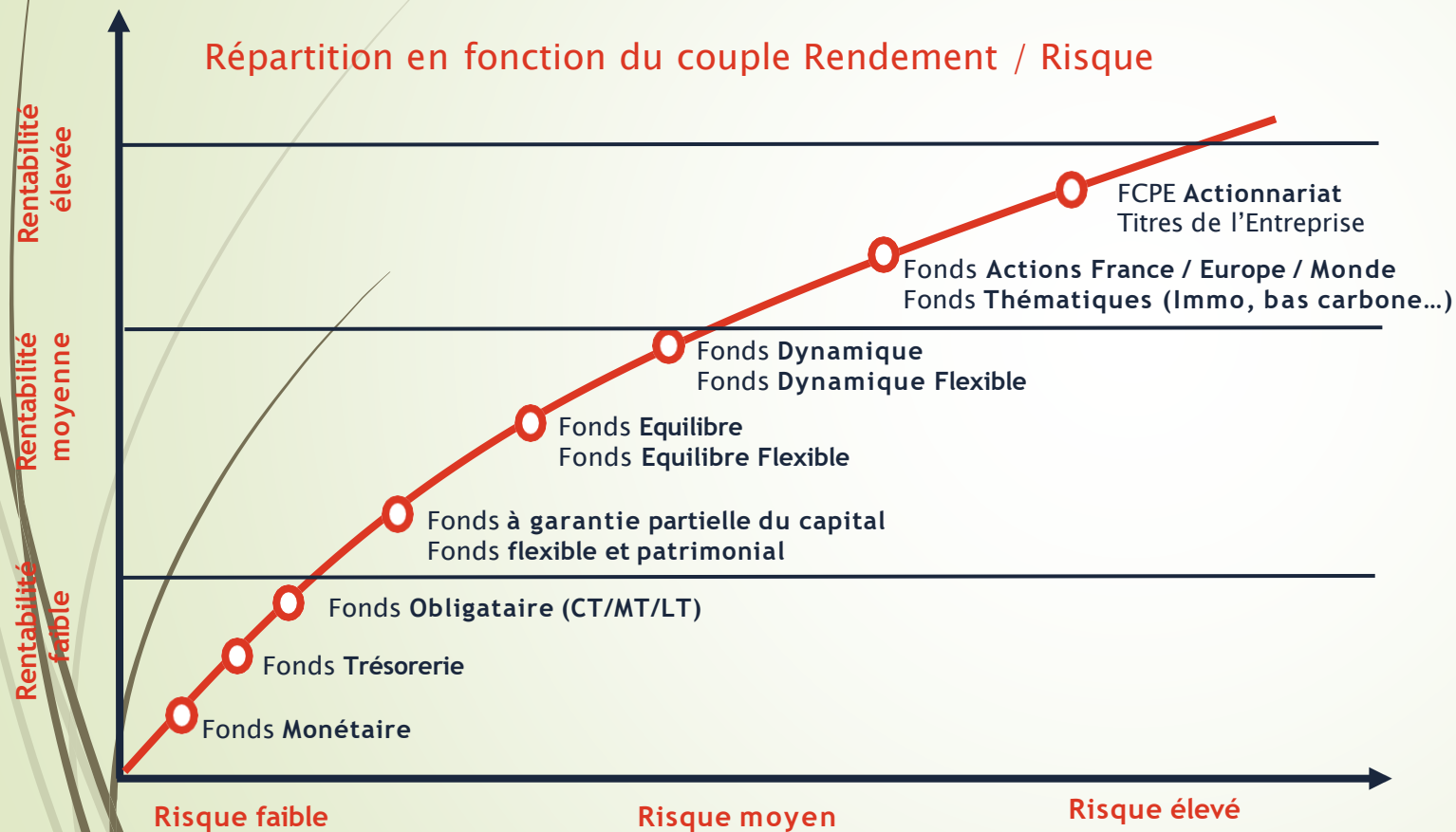
5° Le label « **CIES - Comité intersyndical de l'épargne salariale** » issu de l'accord du 29 janvier 2002, dont les critères et les modalités de délivrance sont fixés par un cahier des charges.

- *Entrée en vigueur* : 1<sup>er</sup> juillet 2024 (confirmé par article 6 du décret simple)



# Une offre de gestion complète et performante

## Profiter d'une gestion financière adaptée



Sienna Gestion gère 22 milliards d'€ dont près de 20 mds € en gestion ISR



Une gestion performante, inscrite dans le long terme et sur toutes les zones géographiques



Une gestion ISR et Solidaire de conviction qui tient compte des impacts ESG au sein de toute sa gestion

Des labels pour identifier facilement les fonds responsables



## Mesures ANI prévues par voie réglementaire

Projet Décret  
CE  
Article 3

amélioration

### <sup>18</sup> Ajout de nouveaux cas de déblocage anticipé (art 33 de l'ANI) :

Ajout de 3 nouveaux cas de déblocage à l'article R3324-22 du code du travail

**Dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principal,**  
« 8° bis L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ; »

**Dépenses engagées en tant que proche aidant**

« 10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail. »

➤ sous réserve de fournir les justificatifs

➤ Dont : copie du livret de famille pour démontrer le lien parental, ouverture d'une tutelle du proche, reconnaissance de l'invalidité du proche, prise en charge d'un dépendant dans l'avis d'imposition du proche, présentation d'une facture de l'organisme prenant en charge le proche, présentation d'une facture lorsque que l'on recourt à un tiers, exemple service à la personne, etc.).

**Acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion)**

« 11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route. »

➔ **Entrée en vigueur : à compter de la publication des décrets et circulaire d'application**



# La loi en synthèse 📌 Rappel des principaux points du décret ici <https://urlr.me/1VSMw>

## QUELS OBJECTIFS ?

- **Faciliter** le développement du partage de la valeur dans les entreprises, notamment dans les PME.
- **Simplifier** la mise en place de dispositifs de partage de la valeur.
- **Faciliter** le développement de l'actionnariat salarié.
- **Orienter** l'épargne salariale vers l'ISR, l'économie productive et la transition énergétique.

## POUR QUAND ?

Dates d'entrée en vigueur différentes selon les mesures.

Faciliter le recours à la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés avec une formule dérogatoire plus favorable ou moins favorable que la formule de droit commun.

Inscrire la prime de partage de la valeur dans le champ de l'épargne salariale.

Prolonger jusqu'en 2026 la défiscalisation de la PPV pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Mettre en place un plan de partage de la valorisation de l'entreprise avec les salariés et en faire un mode d'alimentation des plans d'épargne salariale.

Sécuriser le versement d'avances pour la participation et l'intéressement.

Rehausser les plafonds globaux d'attribution gratuite d'actions.

Promouvoir une épargne verte en imposant de proposer, en plus du fonds solidaire, au moins un fonds labellisé (ou nourricier).

# Exemple 1



## Entreprise de 20 salariés



Aucun dispositif de partage de la valeur en place

L'entreprise a réalisé pendant 3 années consécutives un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de son chiffre d'affaires.

1

Selon l'article 5 de la loi, l'entreprise **devra mettre en place un dispositif de partage de la valeur** (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement sur un plan d'épargne salariale).

L'entreprise n'a pas réalisé pendant 3 années consécutives un bénéfice net fiscal supérieur à 1% de son chiffre d'affaires.

2

**Non concernée par la mise en place obligatoire** d'un dispositif de partage de la valeur car elle ne remplit pas les conditions (réaliser un bénéfice fiscal positif au moins égal à 1% du CA pendant 3 années consécutives).



## Exemple 2



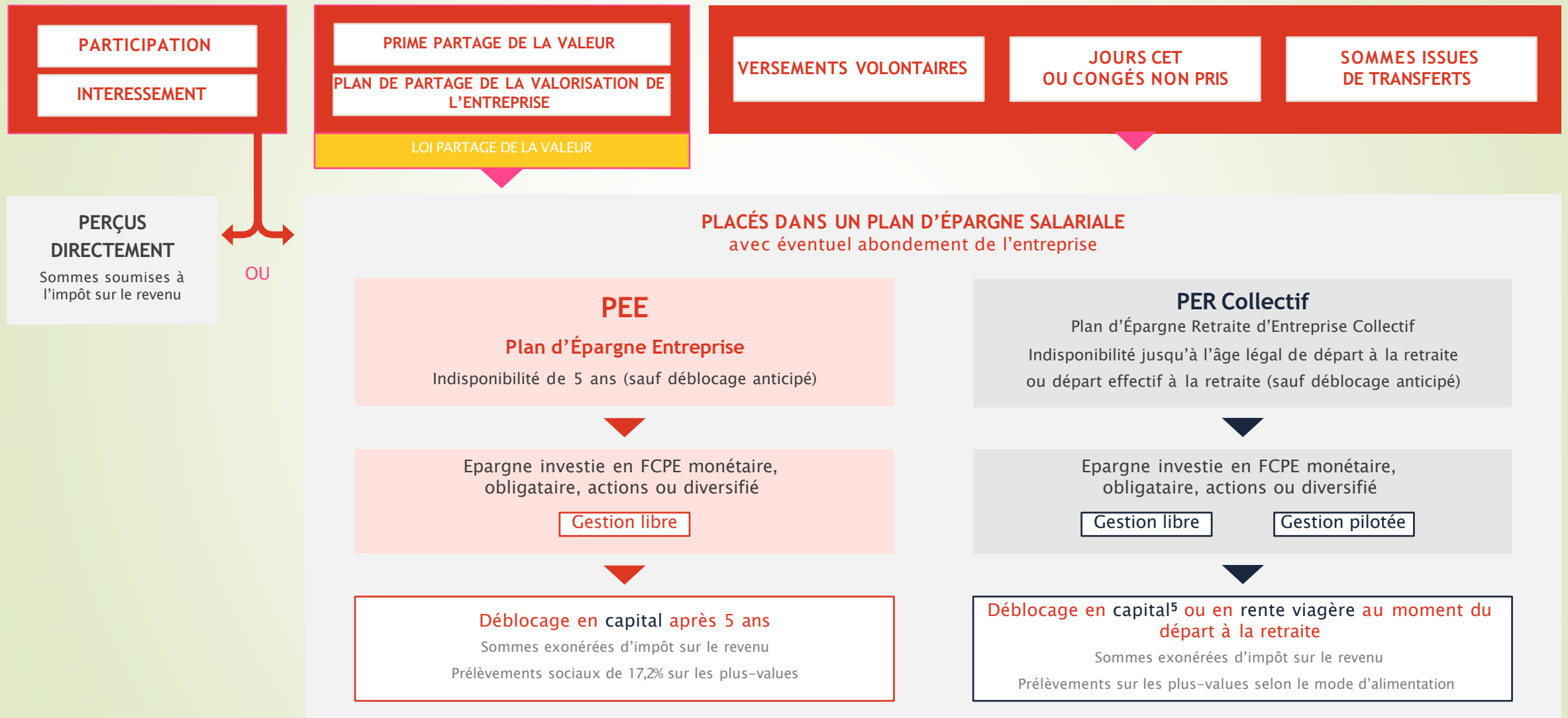
**Entreprise de 12salariés**



Déjà couverte par un  
accord d'intéressement

L'entreprise ne serait pas concernée par les  
mesures obligatoires de l'ANI car **elle a déjà  
un dispositif de partage de la valeur en place.**

# Le fonctionnement de l'épargne salariale



# Comparatif des primes d'épargne salariale

	PARTICIPATION	INTÉRESSEMENT	PRIME PARTAGE DE LA VALEUR
<b>CARACTÈRE</b>	Obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et +	Facultatif	Facultatif
<b>MISE EN PLACE</b>	Accord collectif ou régime d'autorité en cas de désaccord.	Accord collectif ou DUE pour les - de 50 salariés en cas d'échec des négociations	Accord collectif ou DUE
<b>VERSEMENTS</b>	Versement immédiat ou affectation de la prime sur le PEE, PERCO et PER Collectif		
<b>CRITÈRES DE MODULATION SELON LES SALARIÉS</b>	Rémunérations, temps de présence ou uniforme	Rémunérations, temps de présence ou uniforme	Rémunération, niveau de classification, temps de présence ou durée de travail
<b>PLAFONDS</b>	¾ du PASS pour le salarié	¾ du PASS pour le salarié 20% de la masse salarié pour l'entreprise	3000€ ou 6000€ en cas de mise en place de l'intéressement ou de la participation volontaire dans l'entreprise.
<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	Exonération de cotisations sociales*. Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.	Exonération de cotisations sociales*. Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.	Exonération de cotisations * Exonération du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
<b>AVANTAGES FISCAUX</b>	Entreprises : déductibilité IS Salariés : exonération IR en cas d'affectation à un plan – Soumis à l'IR en cas de paiement immédiat (hors PPV des salariés dont le salaire est inférieur à 3xSMIC appartenant à une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés)		

# Exemples chiffrés

Mise en place d'un accord d'intéressement et/ou de participation pour une entreprise de moins de 50 salariés

	Prime Classique	Prime Epargne salariale
<b>Coût global pour l'entreprise</b>	<b>1000 €</b>	<b>1000 €</b>
Charges patronales (ex : 45 %)	310 €	Exonérée
Forfait social	-	0 €
<b>Montant brut versé</b>	<b>690 €</b>	<b>1000 €</b>
Cotisations salariales hors CSG-CRDS (ex : 15%)	104 €	Exonérée
CSG-CRDS (9,7 %)	67 €	97 €
Impôt sur le revenu (ex : 11% après abattement de 10%)	53 €	Exonérée
<b>Total perçu par le salarié</b>	<b>466 €</b>	<b>903 €</b>

La possibilité de verser jusqu'à 34 776 € par bénéficiaire (75 % du PASS)

**Le partage des profits de l'Entreprise**

**INTÉRESSEMENT**

La possibilité de verser jusqu'à 34 776 € par bénéficiaire (75 % du PASS)

**La prime à la performance de l'Entreprise**

# Mettre en place des dispositifs d'épargne d'entreprise

## Bénéficier d'une communication pédagogique



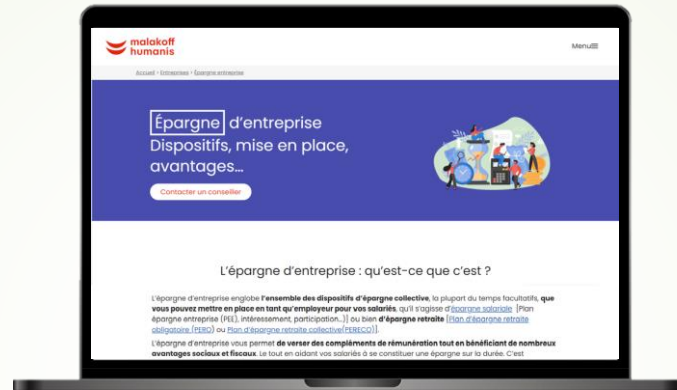
Réunions d'information



Vidéos pédagogiques



Formations



Guides

Vidéos pédagogiques

Newsletters trimestrielles

Lettres d'information

Infos Marchés financiers

Reporting mensuel

Webinars

# Mettre en place des dispositifs d'épargne d'entreprise

## Rendre l'épargne accessible grâce aux outils digitaux

	Revenu imposable AVANT versement sur votre PER Collectif	Revenu imposable APRES versement sur votre PER Collectif
Total revenu imposable au barème	36 000 €	32 000 €
30%	8 523 €	4 523 €
11%	16 700 €	16 700 €
0%	10 777 €	10 777 €

Espaces dédiés

Conseil en ligne

Simulateur fiscal

Application mobile

Agrégateur de comptes

Evaluateur environnemental et social



**Karine Thénot**

Chargée d'affaires entreprises

0785357008 / [karine.thenot@malakoffhumanis.com](mailto:karine.thenot@malakoffhumanis.com)



Je vous accompagne dans la mise en place de vos contrats et reste garante de leur conformité avec la réglementation en vigueur tout au long de leur vie.

**Merci pour votre participation et à bientôt !**

