



GUIDE

ÉPARGNE SALARIALE ET INTÉRESSEMENT : OUTILS DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS DE L'ESS





“Ce guide vise à sensibiliser à l'intérêt de la mise en place de ces dispositifs, les préjugés étant encore nombreux au sujet de ces outils pourtant accessibles aux structures de l'ESS.”

édito général 2

Le mot de l'Udes 3
Le mot de Caisse
d'Épargne-Natixis..... 3

À bas les préjugés ! 4

Les chiffres de l'épargne
salariale 5

Les enjeux et efficacité
des dialogues social et
professionnel 6

L'intéressement : flux
privilegié dans l'ESS 7

Quels besoins et quels
avantages associés
par dispositif ? 8

Le PEE :
définition, contexte
et fonctionnement 10

Le Percol :
définition, contexte
et fonctionnement 12

Le Pero :
définition, contexte
et fonctionnement 14

Ressource
et contacts 16



Dans un contexte d'inflation d'une part et de tension dans l'emploi d'autre part, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) et la Caisse d'épargne joignent leurs expertises respectives pour offrir aux employeurs de l'ESS ce guide sur les outils d'épargne. L'enjeu est en effet de trouver les moyens d'attirer de nouveaux salariés et de fidéliser les présents par des moyens adaptés aux modèles économiques et aux valeurs des structures associatives, mutualistes et coopératives.

À vocation pédagogique, ce guide vise à sensibiliser à l'intérêt de la mise en place de ces dispositifs, les préjugés étant encore nombreux au sujet de ces outils pourtant accessibles aux structures de l'économie sociale et solidaire. Au travers d'une approche par les besoins des employeurs (motivation, attractivité, fidélisation...) et les attentes des salariés (pouvoir d'achat, projets, retraite...), puis par une mise en valeur des avantages de chaque dispositif, les lecteurs y trouveront des éléments concrets pour comprendre puis pour faire les choix les plus adaptés à leur structure.

Certains dispositifs de partage de la valeur sont plus adaptés que d'autres aux structures à but non lucratif ou à lucrativité limitée de l'économie sociale et solidaire, c'est pourquoi ce guide aborde les plus judicieux pour les employeurs de l'ESS.

Bonne lecture !



L'« économie sociale et solidaire » conçoit l'entreprise comme l'expression d'un projet collectif auquel l'ensemble des parties prenantes, qu'il s'agisse des salariés, des adhérents, des clients ou des usagers, est invité à apporter sa contribution. Dans un contexte de tension sur l'emploi, l'UDES, organisation patronale représentative est attentive aux besoins de ses adhérents, 23 syndicats et groupements d'employeurs, partageant les mêmes principes d'utilité sociale, de réciprocité, de responsabilité sociale et environnementale.

L'UDES s'engage à les accompagner vers l'amélioration de leurs pratiques afin à la fois de pérenniser leur modèle économique et d'assurer un cadre de travail favorisant l'attractivité, l'autonomie et le bien-être. Les dispositifs d'épargne salariale, parce qu'ils contribuent au partage de la valeur ajoutée peuvent être une solution intéressante à développer dans ce cadre.

Ce sont des éléments particulièrement structurants pour fidéliser et attirer de nouveaux collaborateurs dont notre secteur a tant besoin en cette rentrée 2023.

L'UDES a obtenu l'intégration des entreprises de l'ESS dans l'expérimentation visant l'application du partage de la valeur aux entreprises de 11 à 50 salariés (intéressement et PPV) sous réserve de pouvoir dégager un excédent pendant trois années consécutives et de négocier un accord de branche étendu.



Hugues Vidor

président de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire



Marie Leclerc-Bruant

responsable de la clientèle ESS pour le réseau Caisse d'Epargne

Adrian Manicea

directeur Economie Sociale de Natixis Interépargne

« L'inflation, difficultés à recruter et à fidéliser ses salariés, réforme des retraites sont des enjeux cruciaux pour les associations employeurs et autres entreprises de l'ESS. Dans ce contexte complexe, il est essentiel pour les dirigeants d'être accompagnés tant sur le plan stratégique que financier, juridique, social... »

En tant que réseau bancaire expert de l'ESS, nous avons à cœur de vous apporter un conseil sur mesure, adapté aux spécificités de l'ESS. Il s'agit aussi de vous informer sur l'accessibilité à l'ESS de nombreux dispositifs souvent méconnus. Au vu des tensions sociales sur l'emploi, et du projet de loi sur le partage de la valeur, ce guide propose des réponses.

Nous nous réjouissons de ce partenariat qui allie l'expertise de l'UDES à celle de nos réseaux de banques coopératives régionales et d'un acteur majeur de l'épargne salariale et retraite investie dans une démarche socialement responsable.

À bas les préjugés !

“La mise en place de dispositifs de partage de la valeur dans une structure à but non lucratif entraîne la requalification de ses régimes fiscal et social, ainsi que la remise en cause du critère d'intérêt général. Redressement fiscal à la clé !”

FAUX

Les dispositifs de partage de la valeur présentés dans le guide ne remettent pas en cause le caractère non lucratif des structures. Celles-ci peuvent par exemple mettre en place un dispositif d'intéressement à l'égard des salariés à condition de respecter le caractère aléatoire et collectif de ce dispositif.

De même, les structures à but non lucratif peuvent tout à fait mettre en place un régime d'épargne d'entreprise ou octroyer une prime de partage de la valeur sans entraîner la requalification de leurs régimes fiscal et social.

“Les dispositifs de partage de la valeur n'entravent pas l'accès aux subventions publiques”

VRAI

Si l'association remplit les conditions requises pour bénéficier d'une subvention publique, rien ne peut restreindre leur accès sauf des normes spécifiques fixées par la personne publique. Ce qui n'a jamais été constaté à ce jour.

FAUX

“C'est trop compliqué pour une très petite entreprise !”

Votre structure peut être accompagnée par l'organisation professionnelle d'employeurs de votre branche en vue de mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur. Nous vous invitons à prendre attache avec eux. Dans tous les cas, quelle que soit votre structure, le partage de la valeur, c'est possible !

“Être structure d'un secteur agréé est incompatible avec le principe de partage de la valeur”

FAUX

Les dispositifs de partage de la valeur présentés dans ce guide peuvent être juridiquement mis en œuvre dans les structures à but non lucratif, qu'elles proviennent d'un secteur agréé ou non. Il n'y a pas d'incompatibilité pour les structures soumises à agrément au niveau juridique.

“C'est trop risqué et hors de contrôle”

FAUX

Le dispositif de partage de la valeur peut être cantonné dans le temps et être conditionné à l'atteinte d'un résultat financier chiffré pour qu'il soit mis en œuvre. En outre, l'employeur peut limiter le montant de l'enveloppe attribuée aux salariés (plafond de versement).

“Les augmentations salariales générales demeurent préservées”

VRAI

Le salaire constitue l'élément principal de la rémunération du salarié. Les sommes issues des dispositifs de partage de la valeur sont des éléments complémentaires à la rémunération, destinés à renforcer l'attractivité de la structure et la fidélisation des salariés. En aucun cas, la mise en œuvre de ces dispositifs ne doit se substituer à la politique salariale de la structure et de la branche professionnelle.

“Ces outils maintiennent les inégalités salariales dans l'entreprise”

FAUX

Le dispositif de partage de la valeur peut inclure des limites sur les montants accordés individuellement. Par exemple, un dispositif d'intéressement peut prévoir le versement d'une prime dont le montant est proportionnel au salaire ou au temps de travail dans la limite d'un plancher et d'un plafond. Il est même possible de prévoir le versement d'une prime d'intéressement uniforme pour l'ensemble des salariés. Toutefois, le dispositif de partage de la valeur ne constitue pas un instrument de réduction des inégalités salariales préexistantes mais doit demeurer un élément complémentaire à la rémunération.



En chiffres



90%

des détenteurs d'un plan d'épargne pensent que c'est un moyen d'épargner facilement avec un faible effort d'économie.
En effet l'employeur peut contribuer jusqu'à 300 % !²



2 221 €

c'est la prime moyenne d'intéressement versée en 2020, par salarié et par an, dans les entreprises de 10 à 49 salariés.¹



40 % des Français

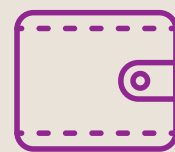
pensent que les dispositifs d'épargne salariale renforcent l'attractivité d'une entreprise.²

Moins de 6 %
des structures de l'ESS comptant
50 salariés et plus sont pourvues
d'un accord d'intéressement.³



3 salariés sur 4

considèrent que les dispositifs d'épargne salariale ont un impact positif sur la motivation et l'implication des salariés.²



moins de 2%

des structures de l'ESS de moins de 11 salariés bénéficient d'un accord d'intéressement... contre 11 % des entreprises françaises de cette taille^{1,3}.



TROIS

branches ont conclu un accord sur ce sujet :
les organismes de formation, la mutualité
et la branche de l'éducation, de la culture,
des loisirs et de l'animation (Eclat).³

**UN TIERS
DES
FRANÇAIS
N'EST PAS
EN CAPACITÉ
D'ÉPARGNER
POUR SA
RETRAITE.**⁴

Sources :

1. Dares / 2. Opinionway 2023 / 3. UDES / 4. Baromètre
BPCE Assurances des changements de vie

Les enjeux et l'efficacité des dialogues social et professionnel

Attirer de nouvelles recrues, motiver et fidéliser les salariés d'une entreprise ou d'une association en les associant aux résultats générés par le biais d'un complément de revenu ou en participant à la création d'une épargne grâce à l'aide et la contribution de l'employeur : voilà les enjeux principaux des dispositifs d'épargne salariale et retraite.

La mise en place de ces outils est une occasion également de réfléchir avec le collectif de travail aux solutions les plus adaptées aux attentes des différents acteurs et aux enjeux de la structure. Si dans certains cas, l'employeur peut décider unilatéralement de la mise en œuvre d'un dispositif, il est vivement recommandé d'ouvrir le dialogue avec le personnel et ses représentants pour que le projet soit avant tout un choix et un engagement collectifs et volontaires. À retenir : dans tous les cas, quelle que soit votre structure, le partage de la valeur est possible !



L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social vise les démarches de négociation, de consultation, d'information et de concertation, entre les travailleurs, les employeurs et/ou leurs représentants. Il contribue à la performance économique de l'entreprise, à la qualité de vie au travail et à l'implication des salariés. Dans certains cas, même si l'employeur en a la possibilité, il lui est recommandé de toujours choisir la voie du dialogue et de l'échange avec les salariés.

LE DIALOGUE PROFESSIONNEL EN COMPLÉMENT

Le dialogue professionnel est constitué de l'ensemble des échanges au sein du collectif de travail (salariés, managers, représentants du personnel, dirigeants). Il concerne toute forme de communication et de partage relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation. Le dialogue professionnel peut être mobilisé sous forme d'espaces de discussion. À retenir : le respect de la liberté d'expression et d'opinion des salariés est indispensable pour assurer un dialogue de qualité.





L'intéressement est l'outil à privilégier dans l'ESS car il encourage les salariés à s'impliquer dans l'atteinte des objectifs et valorise l'engagement.

L'intéressement

Le dispositif d'intéressement est mis en place par accord d'entreprise ou, sous certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le dispositif d'intéressement encadre le versement d'une prime dès lors que le résultat ou la performance de l'entreprise définis est atteint. Il se caractérise par son aspect collectif et aléatoire. Il ne comporte que des avantages pour la structure comme pour les salariés : outil de management par excellence, implication et motivation des salariés, moindre coût. Le dispositif définit, pour une durée d'un à cinq ans renouvelables, le mode de calcul et les règles de répartition de la prime entre les salariés. La mise en place de l'intéressement n'est pas obligatoire. Si elle est décidée, elle doit concerner tous les salariés (condition d'ancienneté minimale de trois mois possible).

MISE EN PLACE ET SUIVI

Le versement de l'intéressement est conditionné à l'atteinte des critères de déclenchement prévus dans le dispositif et est versé au cours de l'exercice suivant.

LA PRIME D'INTÉRESSEMENT

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de la structure. Elle détermine les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui permettront de calculer le montant global de l'intéressement à répartir entre les salariés. La répartition peut être uniforme entre tous les salariés ; proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chacun ou bien combiner plusieurs de ces critères. Des plafonds doivent cependant être respectés :

- 20 % maximum de la masse salariale
- Et
- 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) par bénéficiaire (32 994 € en 2023) !

FISCALITÉ

Pour l'entreprise :

- exonération de charges patronales
- exonération du forfait social pour les moins de 250 salariés
- à partir de 250 salariés : forfait social appliqué en fonction du support choisi

Pour les structures de l'ESS soumises à l'impôt sur les sociétés :

- excédents imposables déduits des sommes versées

Pour le salarié :

- exonération de charges salariales (hors 9,7 % de CSG/CRDS)
- exonération d'impôt sur le revenu si prime placée sur un PEE et/ou Percol

Bon à savoir : un supplément d'intéressement peut être versé en fin d'exercice comptable !

DISPONIBILITÉ DE L'ARGENT

Le bénéficiaire de la prime peut, au choix :

- placer sa prime dans un dispositif d'épargne salariale (PEE CF. p. 10 ou Perco CF. p. 12) s'il existe
- se faire régler sa prime en numéraire : le versement est réalisé dans les 15 jours qui suivent l'annonce de son attribution
- faire un mix des deux possibilités

EXEMPLE DE CALENDRIER DE MISE EN PLACE POUR UNE STRUCTURE QUI CLÔTURE SON EXERCICE COMPTABLE AU 31/12

30 /06 année N

Date limite de conclusion de l'accord

31/05 année N+1

Date limite de versement de l'intéressement

15/07 année N

Date limite de dépôt aux services de l'État (Dreets)


31/12 année N+1

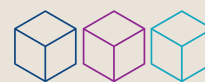
Date limite de versement possible d'un supplément d'intéressement optionnel

Quel dispositif pour quels besoins ?

Les dispositifs d'épargne salariale et retraite sont variés et souples ce qui leur permet de s'adapter aux besoins et aux contraintes de chaque structure.

Chacun, par sa nature, permet de répondre à différentes ambitions : accompagner ses collaborateurs dans la préparation de leur retraite, mettre en place des outils de management et de partage de la valeur pour impliquer et fidéliser les collaborateurs. L'attractivité de la structure en est ainsi renforcée. Les principaux enjeux de chaque dispositif sont présentés ci-dessous.

	Épargne projet (à horizon 5 ans)	Épargne retraite	Gestion des jours de repos	
Accompagnement à la préparation de la retraite				
Attractivité de la structure	PEE			Percol/Pero
Motivation, fidélisation, implication				
Outil de management (prime, objectif)	Intéressement			
Partage des excédents				



Quels avantages par dispositif ?

Chaque dispositif peut être adapté et paramétré en fonction des ambitions et des contraintes propres à chaque structure.

PEE

Dispositif d'épargne d'entreprise pour une épargne à horizon 5 ans dans un cadre fiscal et social avantageux.

Percol

Dispositif d'épargne d'entreprise collectif pour une épargne retraite dans un cadre fiscal et social avantageux.

Pero

Dispositif d'épargne d'entreprise pour la préparation d'une épargne retraite supplémentaire.

MOTIVATION, RÉCOMPENSE, RECRUTEMENT, FIDÉLISATION

RÉMUNÉRATION, POUVOIR D'ACHAT, TRÉSORERIE PRÉSERVÉE, ÉPARGNE

PRÉPARATION DE LA RETRAITE

" FACILE
SOUPLE,
MODULABLE,
FACULTATIF "

Flux*

Versements volontaires

Versements effectués librement et à tout moment par le salarié, vers un produit d'épargne. Ils peuvent être déductibles du revenu imposable sous certaines conditions.

Abondement de l'employeur

Aide financière facultative versée par l'entreprise pour compléter les versements des salariés, sans charges patronales ni forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Intéressement

Prime défiscalisée versée aux salariés à partir du moment où les objectifs de résultats ou de performances pré-définis sont atteints.

Monétisation des jours de congés

Le salarié peut transférer jusqu'à 10 jours de congés non pris vers son plan d'épargne retraite, pour se constituer une épargne retraite sans effort d'épargne. L'employeur peut les abonder.

*La participation est un dispositif d'alimentation mais n'est pas présenté ici car ne convient pas aux structures à but non lucratif.



Le plan d'épargne entreprise est un dispositif qui permet aux salariés de financer des projets à moyen terme (5 ans), tout en bénéficiant de l'aide de leur employeur (l'abondement) dans un cadre fiscal et social avantageux.

Le plan d'épargne entreprise #pee

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est une formule d'épargne volontaire ouverte à toutes les structures employant au moins un salarié.



Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est une formule d'épargne volontaire ouverte à toutes les structures employant au moins un salarié. Formidable outil de politique sociale, le PEE permet de renforcer l'attractivité de la structure sur le marché de l'emploi, de fidéliser et de motiver ses collaborateurs, tout en optimisant ses coûts salariaux. La mise en place de ce plan est facultative, mais une fois créé, il bénéficie à tous les salariés (sauf condition d'ancienneté).

FONCTIONNEMENT

Les versements des bénéficiaires sont libres et facultatifs. Ils ne peuvent pas excéder 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable. Les salariés peuvent y placer également tout ou partie de leur prime d'intéressement. Ce dispositif accueille également l'abondement versé par l'entreprise en complément des versements réalisés par le bénéficiaire au sein de son PEE.

FISCALITÉ

Pour les structures de moins de 50 salariés :

L'abondement versé est :

- exonéré de charges patronales et de forfait social
- déductible des excédents imposables

Pour le salarié :

Les sommes versées sont :

- exonérées d'impôts sur le revenu dans la limite de 3 519,36€
- exonérées de charges salariales (hors 9,7 % de CSG/CRDS)

MISE EN PLACE ET SUIVI

Le PEE est mis en place :

- soit par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés ou leurs représentants
- soit par décision unilatérale de l'employeur si les négociations ont échoué ou en l'absence de représentant du personnel

Bon à savoir : l'employeur peut décider d'un abondement de l'entreprise généralement conditionné à un versement

756 €

c'est le montant moyen de l'abondement versé par les entreprises par bénéficiaire (Dares 2020).



“ PEE et Percol, des outils de fidélisation et d'attractivité ”



Olivier Deseine
DRH de
M Comme Mutuelle

Nous avons mis en place un dispositif d'épargne salariale et retraite à destination de nos 200 salariés, avec la mise en place d'un PEE et d'un Percol en 2013 avec une “passerelle-temps” en 2017, pour les raisons suivantes :

- 1. Souhait de renforcer l'attractivité de la mutuelle auprès de futurs talents et de les conserver une fois recrutés*
- 2. Volonté d'accompagner les collaborateurs à préparer leur retraite en leur permettant d'épargner dans le Percol les jours de repos non pris à travers la passerelle-temps dédiée. Grâce à ce mécanisme et sur la base du volontariat les salariés peuvent transformer du temps en argent dans un cadre social et fiscal avantageux*
- 3. Bénéfice de l'espace client qui permet à chaque collaborateur de suivre son épargne et d'effectuer ses placements et arbitrages de manière simple et immédiate.*

Après dix ans de pratique de ces dispositifs, nous sommes pleinement satisfaits des effets bénéfiques de ces éléments de motivation sur le recrutement et la fidélisation. Nous mettons en exergue ces avantages sur notre site d'offres d'emplois et apprécions l'externalisation de la prestation.

préalable du bénéficiaire. Une somme qui ne doit pas dépasser trois fois le montant versé par le salarié, ni 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 3519,36 € (1^{er} janvier 2023).

DISPONIBILITÉ ET DÉBLOCAGE

Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins cinq ans. Dix cas de déblocage anticipé liés à des projets ou des événements de la vie permettent de disposer de son épargne avant la fin de cette période. Le départ de la structure constitue un cas de déblocage anticipé qui permet au salarié de récupérer ses avoirs.

À NOTER

L'épargne constituée au sein du PEE est investie sur des fonds communs de placement (FCPE). En tant que structure de l'ESS, vous pouvez faire le choix d'un investissement responsable en distinguant les labels ISR (investissement socialement responsable) ; solidaires ou labellisés (labels CIES).



Le plan d'épargne retraite collectif permet aux salariés de se constituer une épargne pour la retraite, avec l'aide de leur employeur, dans un cadre fiscal et social avantageux. C'est un outil de fidélisation des salariés.

Le plan d'épargne entreprise collectif

#percol

Le plan d'épargne retraite collectif (Percol) est une formule d'épargne volontaire ouverte à toutes les structures employant au moins un salarié.



Outil de politique sociale efficace, le Percol permet de renforcer l'attractivité de la structure sur le marché de l'emploi, de fidéliser et de motiver ses collaborateurs, tout en optimisant ses coûts salariaux.

FONCTIONNEMENT

Les versements sont libres et facultatifs. Les salariés peuvent y placer également tout ou partie de leur prime d'intéressement. Ce dispositif accueille également l'abondement versé par l'entreprise en complément des versements du bénéficiaire. Le montant est déterminé par l'employeur (taux, plafond, modalités de versement) et ne peut cependant pas dépasser trois fois le montant versé par le salarié, ni être supérieur à 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 7 038,72 € (au 1^{er} janvier 2023).

FISCALITÉ

Pour les structures de moins de 50 salariés :

L'abondement versé est :

- exonéré de charges patronales et de forfait social
- déductible des excédents imposables

Pour les bénéficiaires :

Les sommes versées au titre de l'abondement et de l'intéressement sont :

- exonérées d'impôts sur le revenu
- exonérées de charges salariales (hors 9,7 % de CSG/CRDS)

En cas de démission ou de licenciement, ou au moment du départ en retraite, le bénéficiaire peut continuer à réaliser des versements volontaires tant que le déblocage total des droits n'a pas été demandé. En revanche, l'entreprise ne les complètera pas de l'abondement.



605 €

c'est le montant moyen de l'abondement versé par les entreprises par bénéficiaire. (Dares 2020)



“ C'est le sujet du 'nous' dans l'association qui est en jeu ”

MISE EN PLACE ET SUIVI

La mise en place de ce plan est facultative. Cependant une fois créé, il bénéficie à tous les salariés (sauf condition d'ancienneté de trois mois maximum).

Le Percol est mis en place :

- soit par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés ou leurs représentants
- soit par décision unilatérale de l'employeur si les négociations ont échoué ou en l'absence de représentant du personnel

DISPONIBILITÉ ET DÉBLOCAGE

Les sommes investies dans le Percol sont bloquées jusqu'au départ à la retraite. À l'échéance, le titulaire peut choisir de récupérer son épargne en capital, et/ou sous forme de rente viagère. Il existe six cas de déblocage anticipé liés à des projets ou des événements de la vie permettent de disposer de son épargne avant cette échéance.

À NOTER

L'épargne constituée au sein du Percol est investie sur des fonds communs de placement (FCPE). En tant que structure de l'ESS, vous pouvez faire le choix d'un investissement responsable en distinguant les labels ISR (investissement socialement responsable) ; solidaires ou labellisés (labels CIES).



Philippe Tharrault
directeur général
de Soliha Grand Paris

Nous avons ouvert un PEE en 2001, ce qui était innovant à l'époque. Un Pero et un Percol sont venus compléter nos outils de partage de la valeur. Ces dispositifs s'appuient sur la conviction que la répartition de la richesse produite par l'association est un enjeu collectif. Cette démarche s'inscrit dans nos valeurs et trouve un écho auprès des salariés qui y contribuent, tout en profitant de l'incitation de l'État.

Concrètement, depuis 2021 un accord d'intéressement a été mis en place en donnant la possibilité à nos 200 salariés de placer leur dotation, au choix sur le PEE ou sur le Percol. Le calcul de l'intéressement est le fruit d'une négociation entre l'équipe de direction et le CSE. Sont pris en compte des critères financiers (un seuil de résultat) et qualitatifs (certification Iso). In fine ce dispositif a l'avantage de mobiliser l'équipe de façon très lisible sur des objectifs communs : c'est le sujet du "nous" dans l'association qui est en jeu.

Aujourd'hui ces outils sont indispensables mais insuffisants ! Nous nous attachons à les inclure dans une politique globale de responsabilité sociétale.



Le plan d'épargne retraite obligatoire est un dispositif de fidélisation qui permet aux salariés de se constituer une épargne supplémentaire pour la retraite, tout en bénéficiant de la contribution de leur employeur.

Le plan d'épargne retraite obligatoire

#pero

Le plan d'épargne retraite obligatoire (Pero) est une formule à cotisations obligatoires ouverte à toutes les structures d'au moins un salarié.



Outil de politique sociale, il permet de renforcer l'attractivité de la structure, de fidéliser et de motiver ses collaborateurs, tout en optimisant ses coûts salariaux. Les salariés ont ainsi accès à la constitution d'une épargne retraite supplémentaire par des versements obligatoires périodiques. Contrairement au PEE et au Percol, le Pero ne bénéficie pas de l'abondement de l'entreprise. Sa particularité : il bénéficie uniquement aux catégories de salariés désignées (par exemple : cadres et/ou non-cadres). Le plan est facultatif, mais une fois en place, l'adhésion des salariés est obligatoire.

FONCTIONNEMENT

C'est l'employeur qui assure des versements réguliers (cotisations fixes correspondant souvent à un pourcentage du salaire), éventuellement complétés, si l'accord de l'entreprise le prévoit, par une cotisation salariale (généralement fixée aussi en

pourcentage du salaire). Les salariés peuvent réaliser des versements libres sans limite de montant, les versements pouvant être déductibles du revenu imposable dans la limite du plafond réglementaire.

FISCALITÉ

Pour l'employeur :

Les versements obligatoires sont :

- exonérés de charges patronales dans la limite de 5 % du Pass
- ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés, dans la limite de 5 fois le Pass.
- soumis au forfait social de 16 %.

Pour le bénéficiaire :

Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié sont exonérés :

- de l'impôt sur le revenu à hauteur de 8 % de la rémunération annuelle brute des salariés concernés. Jusqu'à 8 Pass annuels.
- de charges salariales (hors 9,7 % de CSG/CRDS)

87%

des épargnants ont leur retraite pour projet prioritaire de placement. (BPCE Assurance)

En cas de départ de l'entreprise, les cotisations obligatoires cessent mais le bénéficiaire peut continuer les versements volontaires tant que le déblocage total des droits n'a pas été demandé.

MISE EN PLACE ET SUIVI

L'employeur choisit les modalités du plan : catégories de salariés visés, taux des cotisations, etc. Le Pero peut être mis en place par :

- un accord collectif d'entreprise,
- la ratification à la majorité des bénéficiaires d'un projet d'accord proposé par l'entreprise,
- décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

DISPONIBILITÉ ET DÉBLOCAGE

Les cotisations obligatoires investies dans le Pero sont bloquées jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, ou au moment du départ effectif à la retraite. À l'échéance, le titulaire récupère son épargne sous forme de rente viagère. Il existe six cas de déblocage anticipé liés à des projets ou des événements de la vie permettant de disposer de son épargne avant cette échéance.

À NOTER

L'épargne constituée au sein du Pero est investie sur des fonds communs de placement (FCPE). En tant que structure de l'ESS, vous pouvez faire le choix d'un investissement responsable en distinguant les labels ISR (investissement socialement responsable) ; solidaires ou labellisés (labels CIES).



"Tous nos salariés bénéficient de l'intéressement, qu'ils soient handicapés ou non."



Jean-Marc Legras

gérant d'Aspi construction Bois & Services

Notre entreprise adaptée compte 35 salariés, dont 28 travailleurs en situation de handicap. Créée en 2003 sous forme associative à Déols (Indre), la croissance de l'activité nous a conduit à évoluer sous forme de scop. Tous nos salariés bénéficient de l'intéressement, qu'ils soient handicapés ou non. Cela correspond aux valeurs coopératives et est inscrit dans notre règlement. Tous les ans, nous organisons une réunion pour présenter nos résultats, et chaque salarié choisit de reverser sur le PEE ou le PER. La grande majorité revient au PEE via des fonds monétaires et labellisés "investissement socialement responsable" (ISR). Nos salariés sous tutelle peuvent être accompagnés dans leur gestion par un mandataire extérieur à l'entreprise ce qui est facilité par la plate-forme digitale où chacun accède à son espace personnel. Certains salariés ayant quitté la scop ont demandé le remboursement de leur épargne, d'autres ont gardé leur compte.



RESSOURCES & CONTACTS

RETROUVEZ TOUTES
LES PUBLICATIONS DE L'UDES SUR :
WWW.UDES.FR

CONSULTEZ LES SITES :
**[INTEREPARGNE.NATIXIS.COM/
ENTREPRISES/](http://INTEREPARGNE.NATIXIS.COM/ENTREPRISES/)**

WWW.CAISSE-EPARGNE.FR

L'ACOSS, AGENCE CENTRALE
DES ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
PROPOSE UN OUTIL D'AIDE
À LA RÉDACTION ET
À LA CONCLUSION D'UN ACCORD
D'INTÉRESSEMENT SUR :
MON-INTERESSEMENT.URSSAF.FR

