

# epsens

## L'épargne salariale : une opportunité pour les salariés

Octobre 2024

Thierry BINETRUY  
Responsable régional Epargne collective





1

## Les intervenants



4

## Les supports financiers



2

## Le paysage de l'épargne salariale



5

## Vos moyens d'action



3

## Contexte et opportunités

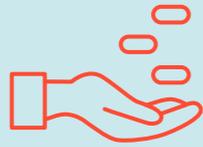


epsens

# Les intervenants



# Malakoff Humanis : un partenaire solide et un acteur majeur de l'économie sociale



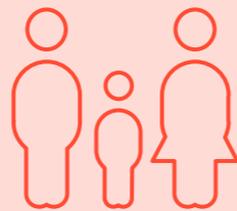
**8,2 Mds €**  
de fonds propres



**246 %**  
de ratio de  
solvabilité



**6,4 Mds €**  
de CA



**10 200**  
collaborateurs



**114**  
implantations

# Malakoff Humanis : un acteur de référence en santé, prévoyance et épargne



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



**414 000**  
entreprises  
clientes



**+ de 9 M**  
de personnes  
protégées



**112**  
branches  
professionnelles nous  
font confiance

# L'Épargne au sein du groupe Malakoff Humanis

Une offre complète



## Un groupe solide avec des valeurs

-  Un groupe paritaire avec de fortes valeurs de solidarité, d'engagement et de proximité
-  Premier acteur français en santé et prévoyance collective
-  Un acteur leader en Epargne Salariale et Retraite avec près de 14 Mds€ sous gestion
-  Solidité Financière avec 8,2 Mds € de fonds propres et une notation A\*



## Une gestion administrative de qualité

-  1er acteur non bancaire Français avec 11 000 entreprises clientes et 500 000 comptes épargnants
-  Un outil informatique 100 % propriétaire, une gestion par la qualité certifiée Iso 9001
-  61 experts en Ingénierie sociale sur tout le territoire pour accompagner les entreprises
-  Un groupe certifié par le Label Engagé RSE et « Afaq Iso 9001 » pour sa gestion administrative



## Un gérant d'actifs responsable

-  Sienna Gestion gère 22 milliards d'€ dont près de 20 mds € en gestion ISR
-  Acteur historique de la gestion financière des dispositifs d'épargne retraite et salariale en France
-  Une gestion, 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

## Ils nous font confiance



## Ils viennent de nous faire confiance



\*Notations S&P Global Ratings et Fitch Ratings

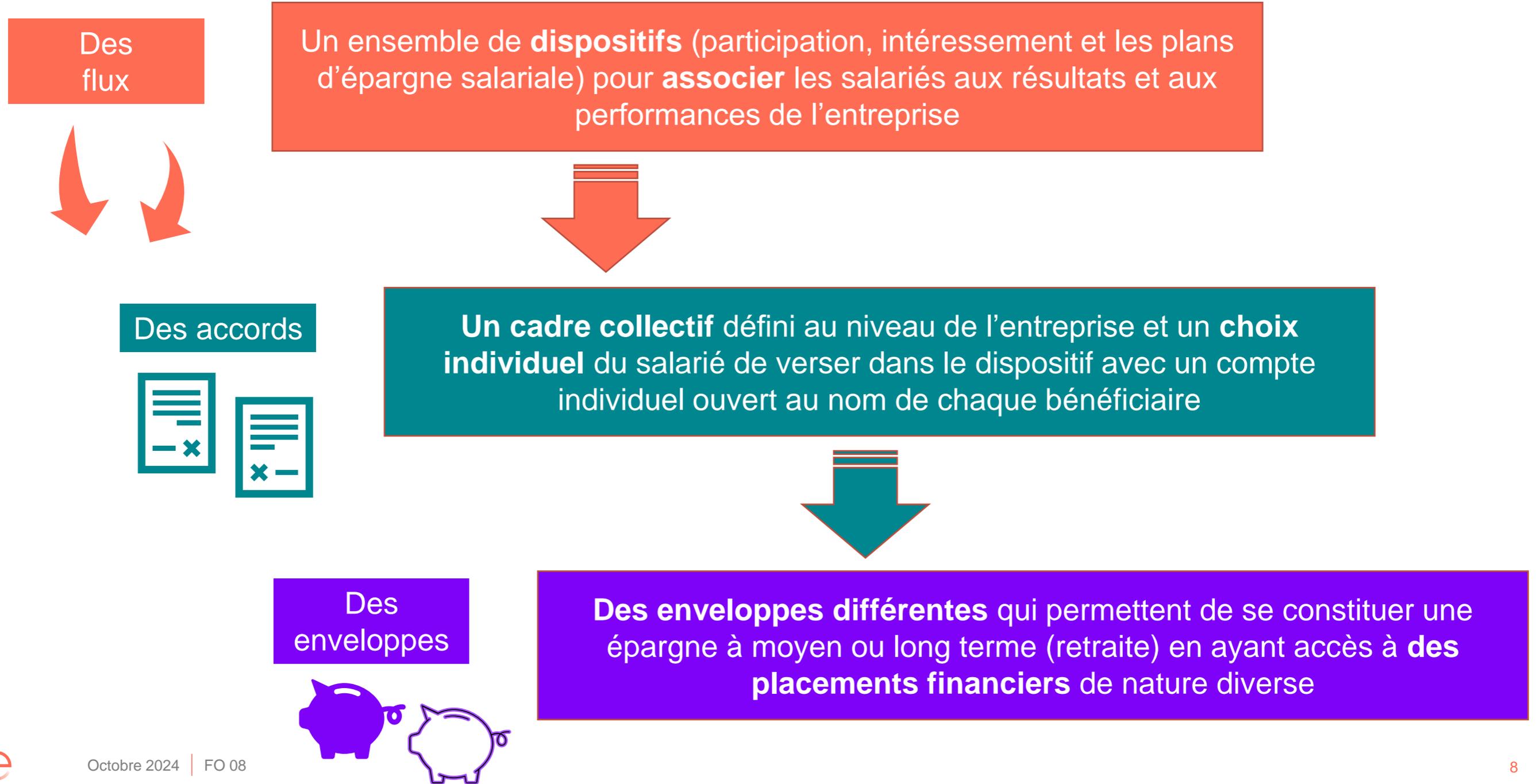
epsens

# Le paysage de l'épargne salariale

2



# Qu'est-ce que l'épargne salariale ?



# 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\*



Pour le salarié

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

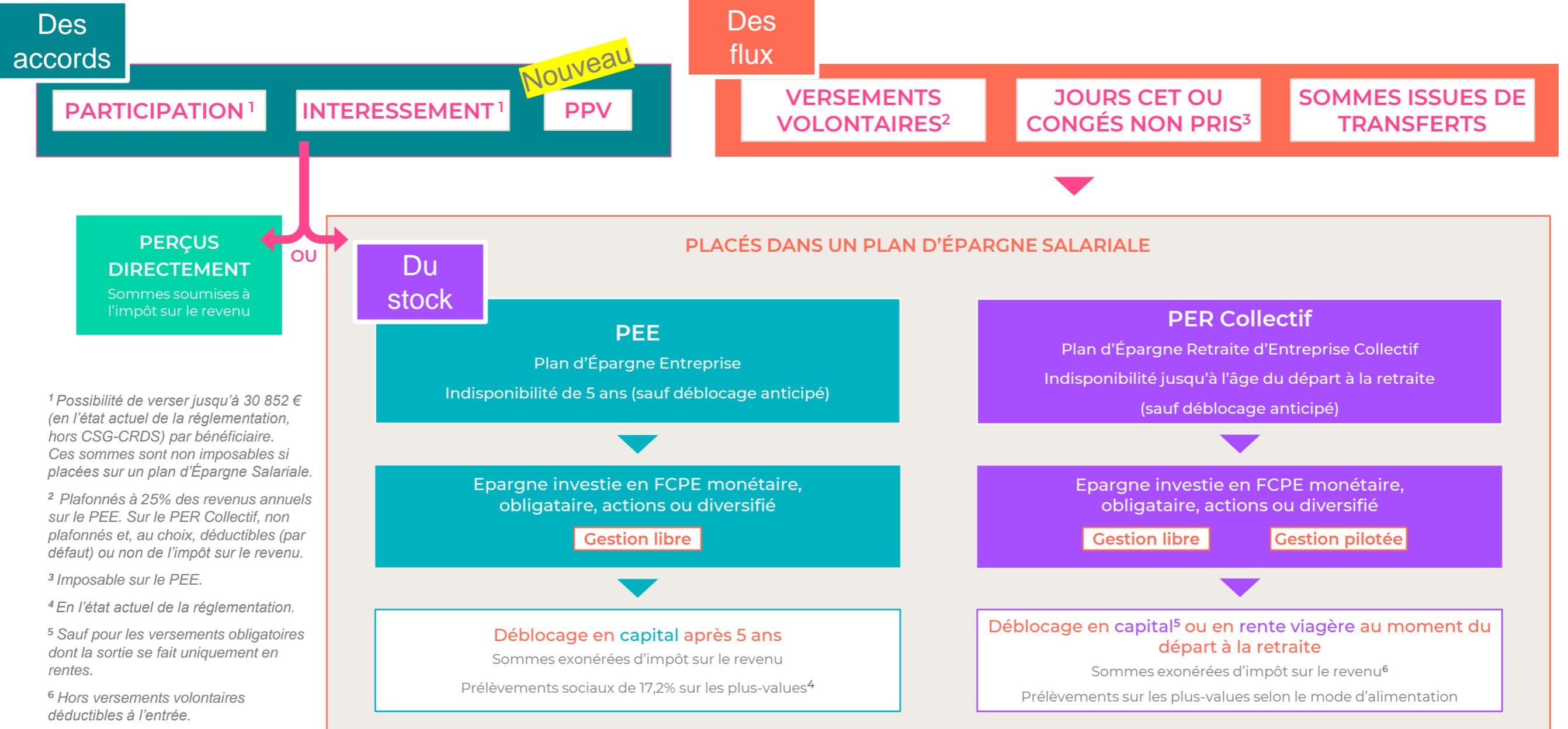
Exonéré d'**impôts sur le revenu en cas de versement sur une enveloppe PEE ou PERCOL**



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

\* Sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés

# Le paysage de l'épargne salariale



<sup>1</sup> Possibilité de verser jusqu'à 30 852 € (en l'état actuel de la réglementation, hors CSG-CRDS) par bénéficiaire. Ces sommes sont non imposables si placées sur un plan d'Épargne Salariale.

<sup>2</sup> Plafonnés à 25% des revenus annuels sur le PEE. Sur le PER Collectif, non plafonnés et, au choix, déductibles (par défaut) ou non de l'impôt sur le revenu.

<sup>3</sup> Imposable sur le PEE.

<sup>4</sup> En l'état actuel de la réglementation.

<sup>5</sup> Sauf pour les versements obligatoires dont la sortie se fait uniquement en rentes.

<sup>6</sup> Hors versements volontaires déductibles à l'entrée.

# La participation

Objectif : Distribuer aux collaborateurs et aux dirigeants une partie des **bénéfices qu'ils ont contribués à générer.**

- **Obligatoire** dans les entreprises de 50 salariés et plus existantes depuis au moins 3 ans.
- **Dispositif collectif**
- **Formule de calcul légale ou dérogatoire** prévue à la mise en place de l'accord.
- **À durée déterminée ou indéterminée**, avec possibilité de reconduction ou de renégociation.
- Doit être adossé à minima à un **PEE/PEI** ou **PERCO/PERECOI**.

La possibilité de verser  
**jusqu'à 32 994 €\*  
par bénéficiaire  
(75 % du PASS\*\*)**

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

Peut être complété par un  
supplément de Participation

## MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Les accords sont conclus et déposés auprès de la **DREETS** selon l'une des modalités suivantes :

- dans le cadre d'une **convention** ou d'un **accord collectif**,
- accord entre **l'employeur et les représentants d'organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise,
- accord conclu au sein du **CSE**,
- ratification à la **majorité des 2/3 du personnel**,
- simple **décision unilatérale** de l'employeur ( - de 50 salariés), en cas d'échec des négociations,

# L'intéressement

Objectif : Distribuer aux collaborateurs et aux dirigeants une prime conditionnée par l'atteinte d'objectifs fixés par l'entreprise.

- > **Facultatif**
- > **Collectif**
- > **Critères économiques ou qualitatifs** prévus à la mise en place de l'accord.
- > **À durée déterminée (1 à 5 ans)**, avec possibilité de reconduction ou de renégociation.
- > Enveloppe globale limitée à **20% de la masse salariale**.

La possibilité de verser  
**jusqu'à 32 994 € \***  
par bénéficiaire  
(75 % du PASS\*\*)

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

Peut être complété par un  
supplément d'intéressement

## MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Les accords sont conclus et déposés auprès de la **DREETS** selon l'une des modalités suivantes :

- > dans le cadre d'une **convention** ou d'un **accord collectif**,
- > accord entre **l'employeur et les représentants d'organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise,
- > accord conclu au sein du **CSE**,
- > ratification à la **majorité des 2/3 du personnel**,
- > simple **décision unilatérale** de l'employeur ( - de 50 salariés), en cas d'échec des négociations,
- > **dans les entreprises de moins de 11 salariés**, mise en place par DUE possible (loi ASAP)

# Les enveloppes PEE et PER collectif : 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

- les anciens salariés ou pré-retraités ayant conservé des avoirs sur le PEE
- 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

# Les enveloppes PEE et PER collectif : comment les mettre en place ?

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

Négociation obligatoire :

- Accord collectif d'entreprise (DS)
- Accord avec représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives
- Accord CE
- Ratification majorité des 2/3 des salariés

**Mise en place unilatérale uniquement en cas d'échec de la négociation**

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

Soit ratification à la majorité des 2/3 des salariés

Soit mise en place **unilatérale**

- Si délégué du personnel, consultation au moins 15 jours avant le dépôt à la DIRECCTE

**Une fois signé, dépôt obligatoire du règlement PEE à la DREETS, qui a 3 mois à compter du dépôt pour remettre en cause une ou des dispositions du règlement contraires aux lois et règlements**

# Les différences entre le PEE et le PER Collectif

Deux enveloppes complémentaires

	PEE	PERECO
Blocage	5 ans	Retraite
Cas de déblocage	13	6
Mode de sortie	Capital	Capital ou rente viagère
Avantage versement CET	Non	Oui
Versements personnels déductibles fiscalement	Non	Oui
Supports financiers	Libre	Libre ou Gestion par Horizon
<b>Objectif</b>	<b>Gérer mon épargne salariale</b>	<b>Me constituer une retraite supplémentaire</b>

# Les versements volontaires

Les **versements volontaires** sont des **versements individuels** effectués par un bénéficiaire dans un Plan d'épargne salariale (PEE et/ou PER Collectif) mis en place dans l'entreprise.

Ils donnent la possibilité aux épargnants de faire des versements *ponctuels* ou *programmés* à leur convenance *tout au long de l'année*.

PEE	
Plafond annuel de versement s'élève à <b>25 %</b> de la rémunération perçue par le salarié au cours de l'année N-1 de versement.	Les sommes épargnées ne sont <b>pas déductibles</b> du revenu imposable.

Nouveau

PER Collectif	
Pas de plafonds de versement volontaire sur le PER Collectif.	<b>Les sommes épargnées peuvent être déductibles à l'entrée du revenu imposable*</b> <i>Plafonds de déductibilité : jusqu'à 10% des revenus professionnels de 2023, nets de cotisations sociale et de frais professionnels, avec une déduction maximale de 32 909 €, ou 4 114 € si ce montant est plus élevé.</i>

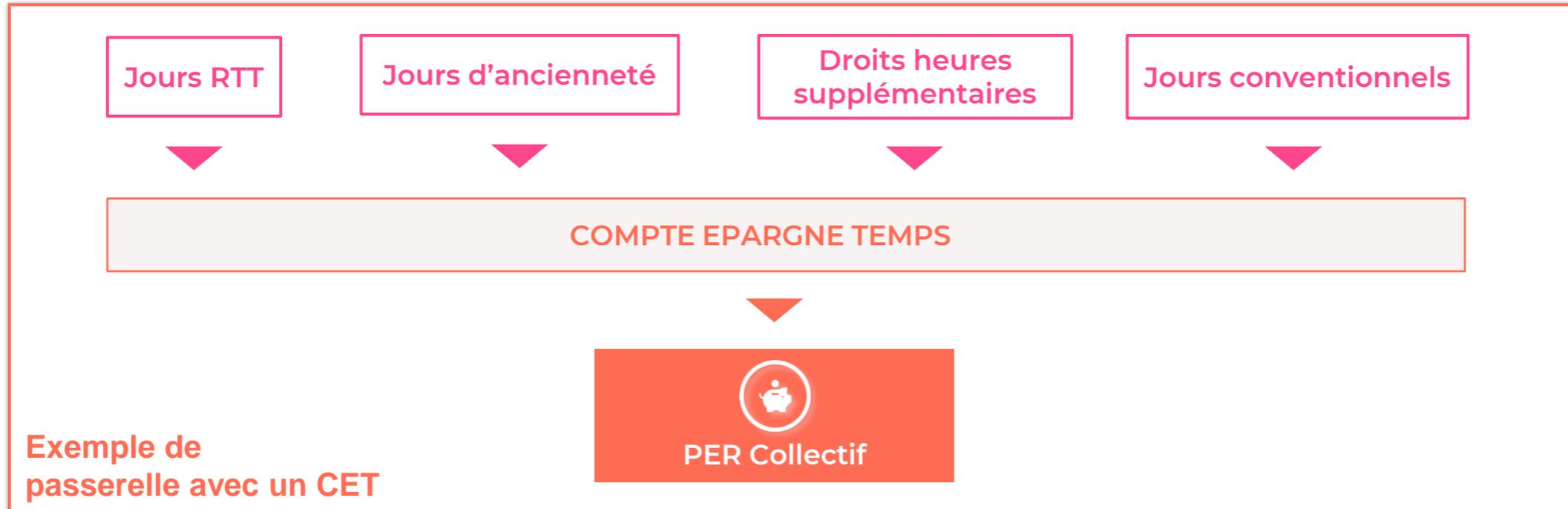
\* Les versements volontaires sont déductibles par défaut sur le PER Collectif, mesure non obligatoire et modifiable par le salarié au moment du versement. Ces sommes seront imposables à la sortie suivant le taux d'imposition du salarié en vigueur l'année du déblocage. Pour toute information complémentaire sur la fiscalité appliquée aux différents versements réalisés sur le PER Collectif, merci de vous référer à la page « Fiscalité du PER Collectif » du présent document ou consulter votre interlocuteur habituel.

# La passerelle épargne temps/PER Collectif

Transformez le temps de vos salariés en épargne retraite\*

La passerelle **CET-congés/PER Collectif** permet de transférer des droits de congés, **jusqu'à 10 jours**, vers le PER Collectif dans un cadre fiscal et social unique.

- > Dans le cas d'une passerelle avec un CET, les jours de congés non pris, hors les 5 premières semaines de congés payés légaux, peuvent être monétisés et versés sur le PER Collectif.
- > Dans le cas d'une passerelle sans accord CET, les jours de repos non pris peuvent être versés, dans la limite de 10 par an, dès la 5e semaine de congés payés.



# La passerelle épargne temps/PER Collectif

Transformez le temps de vos salariés en épargne retraite

## Un outil pour alléger le passif social de l'entreprise

Transformer le stock de jours de congés non pris en complément d'épargne pour la retraite

## Exonérée de charges patronales

L'entreprise prend en charge : Agirc-Arrco, FNAL, Chômage, taxe solidarité, AGS

## Exonérée de charges salariales

Hors Agirc-Arrco et CSG-CRDS (9,7%)

## Exonérée d'impôt sur le revenu

	Paiement direct des jours de congés non pris	Versement des jours de congés non pris sur un PERE-CO/PEROB
Versement de droits bruts	1 000 €	1 000 €
Charges patronales*	420 € <sup>1</sup>	176,50 € Agirc-Arrco/ AT / FNAL / Chômage / taxe solidarité / AGS (17,65 % <sup>2</sup> )
<b>Coût pour l'entreprise</b>	<b>1 420 €</b>	<b>1 176,50 €</b>
Charges salariales**	123 € <sup>3</sup>	86,40 € Agirc-Arrco (8,64 % <sup>4</sup> )
CSG-CRDS (9,7 %)	97 €	97 €
Impôt sur le revenu (hypothèse 30% après abattement des 10%)	210,60 €	0 €
<b>Montant net attribué</b>	<b>569,40€</b>	<b>816,60€</b>

**Salarié cadre**

**- 17%**  
(242,50€) de charges pour l'entreprise

**+ 50%**  
(247,20€) d'épargne supplémentaire pour le salarié

Exemple de simulation donné à titre indicatif pour un salarié cadre suivant la fiscalité en vigueur, les charges mentionnées peuvent être susceptibles d'évoluer en fonction de la réglementation.

\* Charges patronales :

1. Charges patronales appliquées : 42 %

2. 17,65% environ (avec FNAL 0,50% et ArgircArrco T2 – dépend du salaire réel) : ArgircArrco T1 à 4,72% sur 43 992 € (PASS 2023) / ArgircArrco T2 à 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 %

\*\* Charges salariales :



## Les cas de rachats anticipés du PEE et du PER Collectif\*

Motifs	PEE	PER Collectif
Mariage ou conclusion d'un PACS.	oui	-
Arrivée au foyer d'un 3 <sup>ème</sup> enfant.	oui	-
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec au moins un enfant à charge.	oui	-
Violences commises contre le bénéficiaire par son conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS.	oui	-
Invalidité de l'épargnant, de son conjoint ou partenaire PACS, de ses enfants.	oui	oui
Décès du salarié, conjoint, partenaire PACS.	oui	oui
Cessation du contrat de travail.	oui	-
Départ à la retraite.	-	oui
Création ou reprise d'une entreprise par les enfants, le conjoint le partenaire PACS.	oui	-
Acquisition ou construction de la résidence principale.	oui	oui
Remise en état de la résidence principale après catastrophe naturelle.	oui	-
Agrandissement de la résidence principale.	oui	-
Surendettement du salarié.	oui	oui
Expiration des droits à l'assurance chômage (PER : cessation du mandat social pendant au moins 2 ans).	-	oui
Cessation d'activité non salarié de l'épargnant à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.	-	oui

epsens

Contexte  
et opportunités

3



# L'Épargne Salariale et l'Épargne Retraite : une dynamique en cours

## Pour l'Entreprise :

- un mode de rémunération **Flexible, motivant et fidélisant**
- **Déductible** du résultat imposable
- **Exonérée** de cotisations patronales

## Pour les collaborateurs :

- un complément de rémunération **exonéré de charges**
- **Non soumis à l'IR** si il est placé sur un PEE ou un PER
- Permet de se **constituer une épargne long terme**



## L'Épargne Salariale et Retraite au cœur de l'actualité :



### Toujours d'actualité :

- **Transformation** des Articles 83 et PERCO en **PERO et PERECOL**
- Baisse du forfait social de **20 à 16%**



### Les objectifs de la loi PPV

- Généraliser la PPV **pour tous les salariés**
- Améliorer l'articulation des différents dispositifs de PPV
- Orienter l'épargne vers les **investissements responsables et solidaires**

### Mesures réglementaires à venir :

#### 3 nouveaux cas de déblocage anticipé\* :

- Dépenses de rénovation énergétique
- Acquisition véhicule propre
- Proche aidant (dépenses associées)



### PPV et résultats exceptionnels

- Les entreprises doivent définir la notion **d'augmentation exceptionnelle du bénéfice** en prenant en compte certains critères et déterminer les modalités de partage de cette valeur.
- Cette notion est à définir dans les accords de Participation ou d'Intéressement

# Loi sur le Partage de la valeur

Promulguée le 30 novembre 2023

## 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.

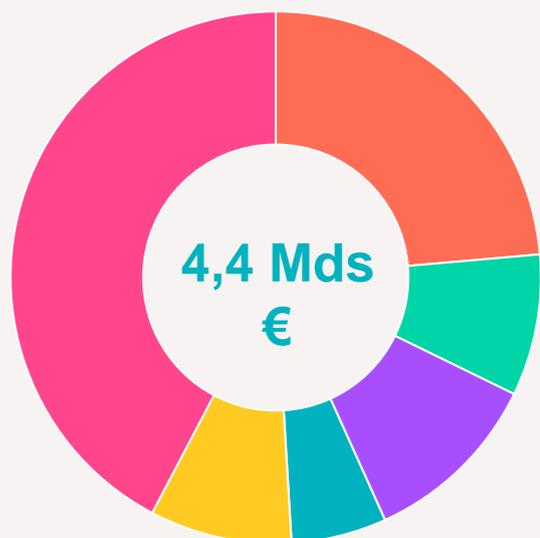
## Pour quelle durée ?

Expérimentation pendant 5 ans.

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

Article 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

# Prime de Partage de la Valeur (PPV) intégrée à l'épargne salariale - art 9 et 11 Loi PV

Amélioration

- ❑ **Périmètre** : Toutes entreprises
  
- ❑ **Mesure** : Ouvrir la possibilité de placer la PPV dans un PEE, PERCO ou un PER compartiment C2 (un décret précisera si un avenant est nécessaire)
  
- **Entrée en vigueur** : la prime peut être versée à compter de la publication de la loi, elle ne pourra être affectée à un plan uniquement qu'à compter de la publication du décret, soit à compter du 6 juillet 2024
  - Régime social et fiscal = celui de la prime d'intéressement (modulo l'exonération de CSG/CRDS pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC uniquement dans les entreprises de moins de 50 salariés)
  - Possibilité d'abonder la PPV sur un plan d'épargne
  
- ❑ **Modalités de versement** : maximum 2 PPV attribuées/année civile, versée en 1 ou 2 fois (limitée 1 par trimestre) dans la limite des plafonds prévus de :
  - 3000 € par bénéficiaire et par année civile
  
  - 6000 € par bénéficiaire et par année civile si l'entreprise met en place un accord d'Intéressement ou de participation de façon volontaire
  
- ❑ **Choix par défaut de réponse** : à confirmer par le Q/R interministériel mais il semblerait que le choix par défaut de réponse soit le paiement immédiat.

# Prime de Partage de la Valeur (PPV) intégrée à l'épargne salariale - art 9 et 11 Loi PV



Cadre fiscal et social de la PPV (dans la limite des plafonds prévus de 3000€ ou 6000€)  
(nouvelles évolutions avec la Loi PV / mesures prorogées avec la Loi PV)

<u>AVANT la Loi PV</u> (jusqu'au 31/12/2023)	TOUTES ENTREPRISES		<u>APRES la Loi PV</u> (et jusqu'à fin 2026)	ENTREPRISES DE < 50 SAL		ENTREPRISES DE > 50 SAL	
	Rem < 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)	Rem > 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)		Rem < 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)	Rem > 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)	Rem < 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)	Rem > 3 SMIC (sur période 12 mois précédent le versement)
Cotisations sociales salariales	Exonération	Exonération	Cotisations sociales salariales	Exonération	Exonération	Exonération	Exonération
CSG-CRDS	Exonération	9,7%	CSG-CRDS	Exonération	9,7%	9,7%	9,7%
Forfait social patronal	Exonération	Exonération pour ENT jusqu'à 249 sal (comme pour l'INT)	Forfait social patronal	Exonération	Exonération pour ENT jusqu'à 249 sal (comme pour l'INT)	Exonération pour ENT jusqu'à 249 sal (comme pour l'INT)	Exonération pour ENT jusqu'à 249 sal (comme pour l'INT)
IRPP	Exonération	Pas d'exonération	IRPP	Exonération	Pas d'exonération	Pas d'exonération	Pas d'exonération
... placement dans un PEE, PERCO ou PERECO non autorisé	Sans objet	Sans objet	... Si placement dans un PEE, PERCO ou PERECO	Non assujettie à l'IR	Exonération si placement	Exonération si placement	Exonération si placement
Modalités d'attribution	1 attribution par année civile max		Modalités d'attribution	2 attributions par année civile max		2 attributions par année civile max	
Modalités de versement	1 ou + (limite 1 fois/trim)		Modalités de versement	1 ou 2 (limite 1 fois/trim)		1 ou 2 (limite 1 fois/trim)	



- ❑ **Accord d'intéressement : permettre dans l'accord des modalités d'attribution des primes plus favorables aux bas salaires - art 14 Loi PV**
  - Différentes options possibles aujourd'hui :
    - ✓ verser une prime en tout ou partie uniforme aux salariés
    - ✓ Prévoir des mécanismes **de primes plancher** (une prime minimum prévue pour être plus favorable aux premiers échelons de salaire dans un mécanisme de répartition proportionnel aux salaires).
  - Entrée en vigueur : **dans les accords/avenants à compter de la publication de la loi**
  - Constat : ces options sont appréciées de manière différente selon les services de contrôle (URSSAF, MSA ou CGSS).

## Ajout de nouveaux cas de déblocage anticipé (art 33 de l'ANI) :

Amélioration

### Les cas actuels prévus par le code du travail (pour le PEE) :

1. Mariage / la conclusion d'un PACS par le bénéficiaire
2. Naissance/adoption d'un 3ème enfant à sa charge
3. Divorce, séparation, rupture de PACS avec au moins un enfant à charge
4. Violences conjugales subies par le bénéficiaire
5. L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint/partenaire de PACS
6. Décès du bénéficiaire, de son conjoint/partenaire de PACS
7. Rupture du contrat de travail / la fin du mandat social / la perte du statut de conjoint ou partenaire de PACS collaborateur ou associé
8. Création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint/partenaire de PACS d'une entreprise
9. Acquisition de la résidence principale, ou son agrandissement, ou sa la remise en état suite à catastrophe naturelle
10. Surendettement du bénéficiaire

## Ajout de nouveaux cas de déblocage anticipé (art 33 de l'ANI) :



### Les cas actuels prévus par le code du travail (pour le PER Loi Pacte : PERECO) :

1. Décès du bénéficiaire, de son conjoint/partenaire de PACS ;
2. L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint/partenaire de PACS
3. Surendettement du bénéficiaire
4. Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire (salarié)
5. Cessation d'activité non-salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire
6. Acquisition de la résidence principale (hors compartiment assurantiel dit « obligatoire » (C3)

# Ajout de nouveaux cas de déblocage anticipé (art 33 de l'ANI) :



## 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 ;* »



## **L'activité de 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**

epsens

Les supports financiers

4



# Comment est investie mon épargne salariale ?

L'épargne salariale est investie dans différents supports de placement, FCPE monétaire, obligataire, actions ou mixte.

## Les principales catégories de FCPE :

**Monétaire** : fonds investi sur le marché monétaire. Le marché monétaire est un marché où s'échange de l'argent via des titres de court terme (moins de 2 ans), tels que les Bons du Trésor.

**Obligataire** : fonds investi sur des obligations. Celles-ci sont des titres de dette émis par des entreprises ou des institutions publiques (États) qui ont des besoins de financement. Ainsi, l'investisseur prête de l'argent à l'organisme emprunteur, pour une durée plus ou moins importante, et reçoit en échange un intérêt.

**Actions** : les actions sont des titres de propriété d'une entreprise. Le titulaire d'une action détient donc une partie du capital de la société et lui confère des droits à l'information, des droits de vote aux assemblées générales et des droits aux dividendes. L'action peut être ou non cotée en bourse.

**Mixte (ou diversifié)** : c'est un fonds qui mélange les différentes classes d'actifs, monétaire, obligataire ou actions. Il permet à l'investisseur de bénéficier d'une gestion qui profite des caractéristiques de chacune des classes d'actifs, avec un rendement qui est en fonction du pourcentage de ces classes d'actifs.

# Les supports monétaires



## Qu'est-ce qu'un fonds monétaire ?

En quelques mots, un fonds monétaire est un fonds investi en titres de créance à court terme, émis par des États et/ou des entreprises. Ce sont principalement :

- ◆ Des bons du Trésor émis par les États
- ◆ Des billets de trésorerie émis par les entreprises
- ◆ Des certificats de dépôt émis par les banques



## Retour en grâce du monétaire

Les fonds monétaires constituent des supports intéressants dès lors que vous avez des projets à court terme (besoin de liquidité important, gestion de trésorerie...)

Avantages :

1. **Risque / volatilité très faible (SRI 1/7) :** l'épargne est stable et varie peu
2. **Forte Liquidité :** capacité d'effectuer des S/R, très facilement et rapidement
3. **Décorrélation :** Les liquidités ne sont exposées ni aux marchés actions, ni à l'évolution des taux longs du marché obligataire

Les performances sont liées en réalité au taux de dépôt fixé par la banque centrale européenne qui se revalorise depuis Juillet 2022. (cf. Point Macro)



## Le placement du moment ?

*Un rendement courant annuel compris entre 2 % et 3 %*



# Les supports obligataires

## Comment fonctionne un fonds obligataire ?



### Un fonds obligataire :

Un fonds obligataire est un support d'investissement composé de **titres de dettes** émis par des **entreprises**, des **États** ou des **banques**: les obligations.

Un fonds obligataire a pour objectif de souscrire à des emprunts obligataires émis par plusieurs entreprises ou États (appelés les « émetteurs »), afin de **diversifier le risque**.



### Une obligation :

Une obligation est le **titre représentant la part d'un emprunt** contracté par une entreprise sur les marchés financiers, **pour satisfaire un besoin de financement**.

Le porteur d'une obligation **détient** alors une fraction de **cette dette** émise et devient donc créancier. En contrepartie, **l'émetteur s'engage à payer périodiquement des intérêts et à rembourser le capital emprunté** à une échéance convenue.



### Le rendement (le coupon) :

Le coupon correspond à **l'intérêt périodique** que l'émetteur s'engage à payer au détenteur d'une obligation.

Le montant du coupon est **calculé sur la base d'un taux d'intérêt** qui peut être **fixe ou variable**.

Principale règle concernant les obligations : quand les taux d'intérêts montent, le rendement des obligations en portefeuille baisse et inversement.

# Les supports actions

## Qu'est-ce qu'une action ?

Une action représente une fraction du capital d'une entreprise.

En détenant des actions, vous êtes propriétaire d'une partie de la société.



La confrontation entre l'offre et la demande d'actions se fait sur des marchés règlementés.



On dit également que les actions font l'objet d'une cotation. C'est ce qui distingue les actions non cotées (pour lesquelles il n'y a pas de marché) des actions cotées.



## Qu'est-ce qu'un fonds action ?

Comme son nom l'indique, un fonds actions correspond à un fonds qui est principalement investi en actions.

Les fonds actions sont compartimentés par :

◇ Zones géographiques



◇ Secteurs d'activité



◇ Styles de gestion



◇ Taille des entreprises sélectionnées

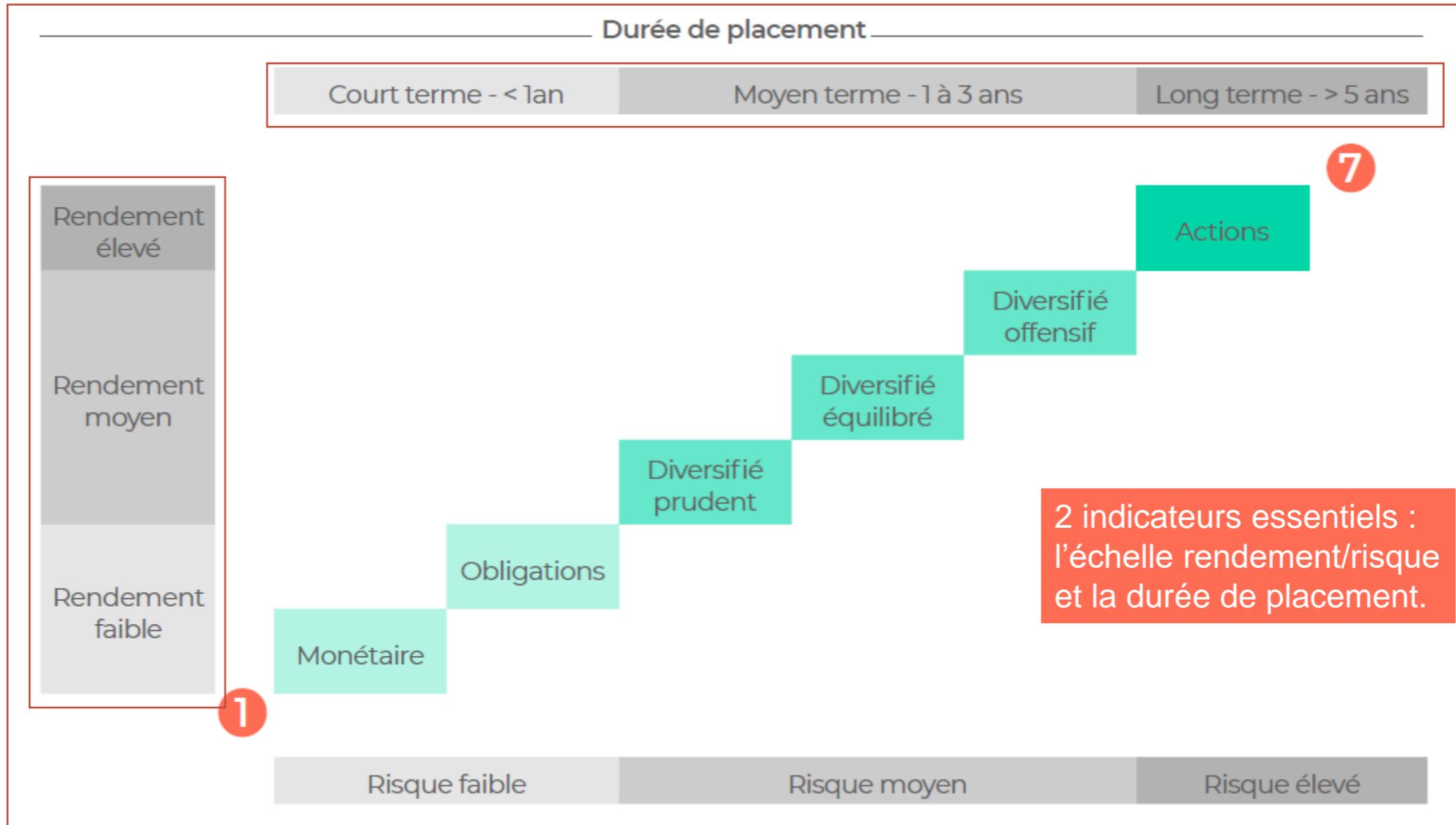


(petites ou grosses capitalisations).

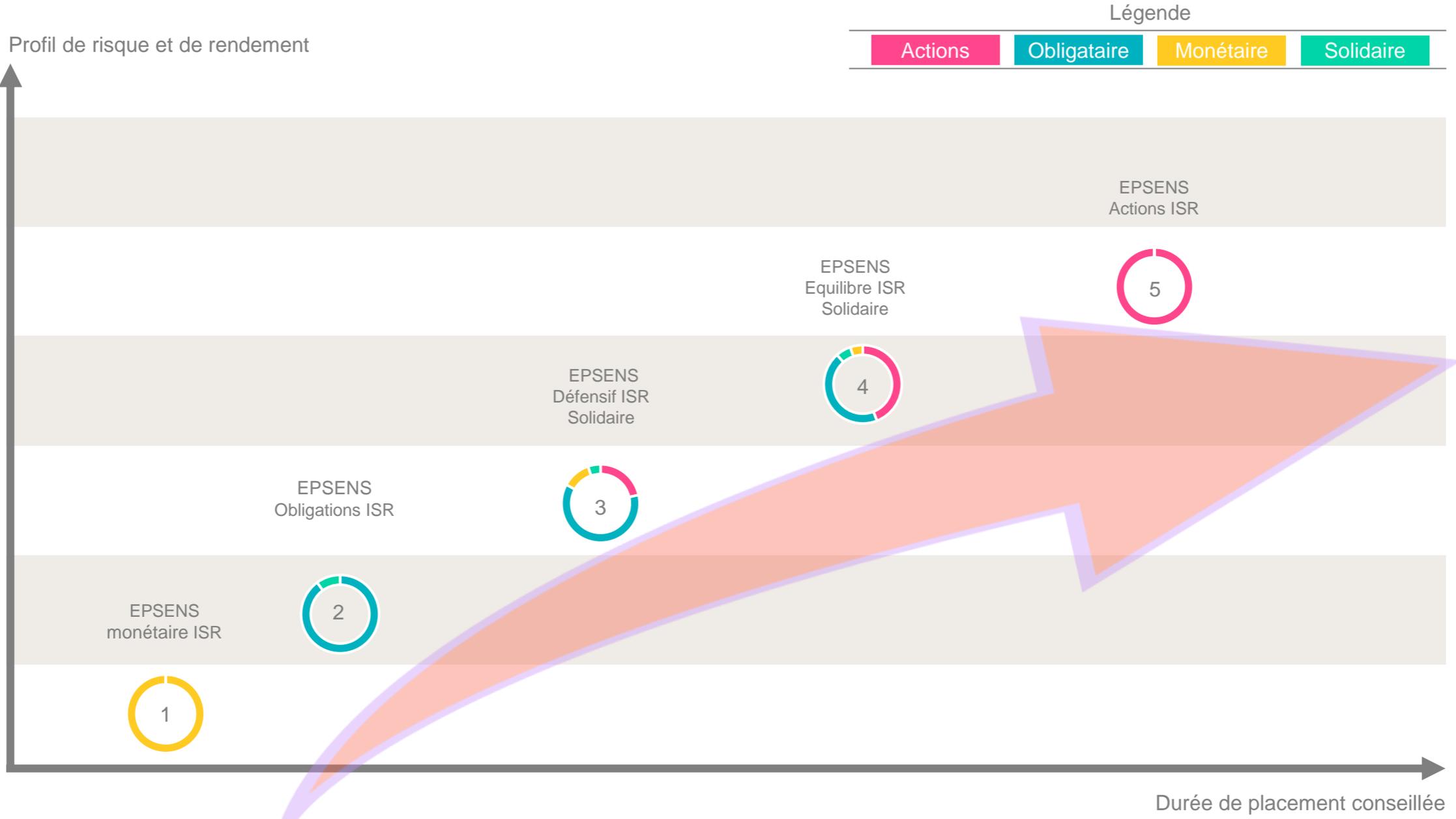
◇ Thématique



# Le choix des supports financiers : comment vous déterminer ?



# Exemple de supports financiers



epsens

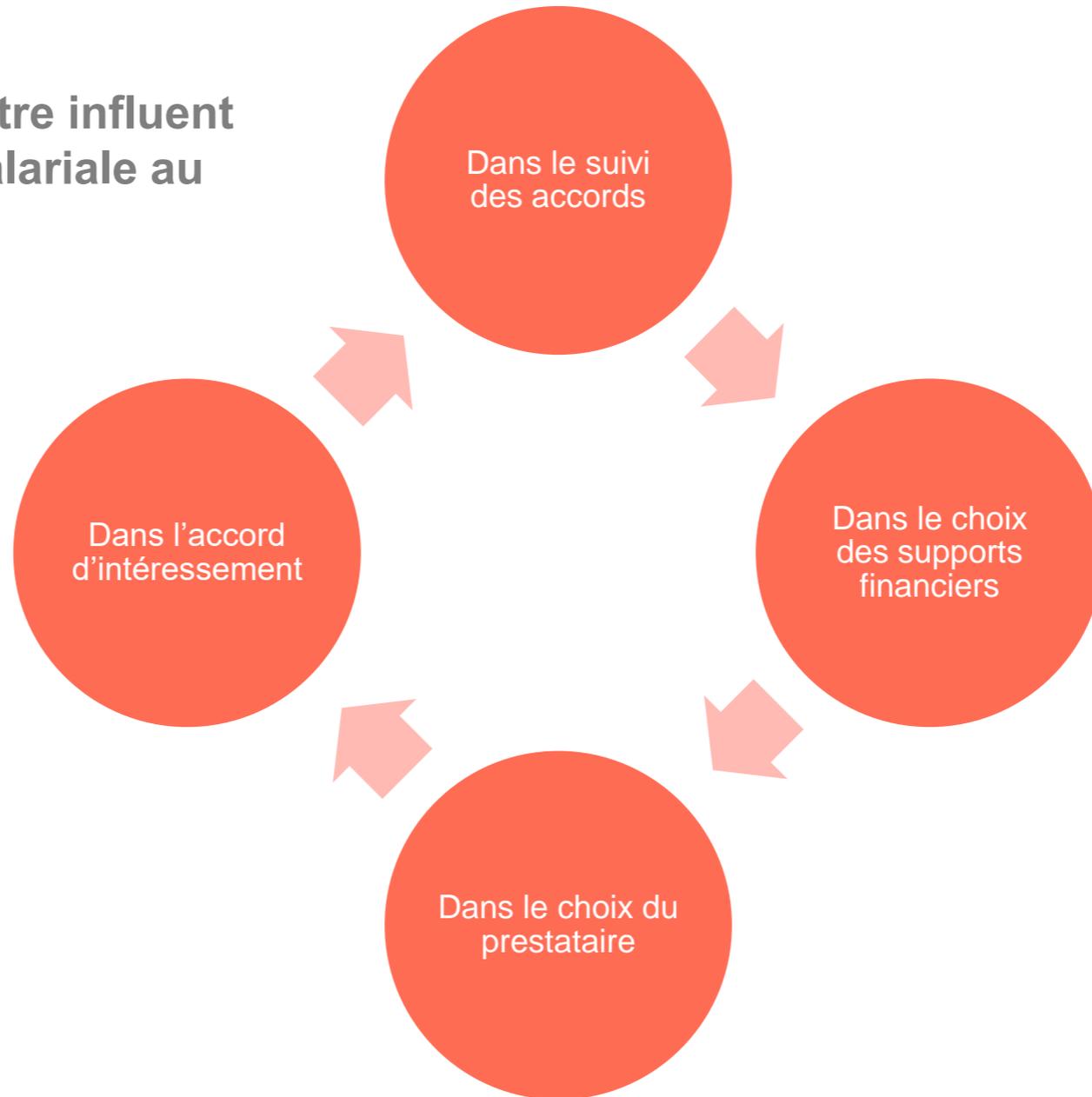
Vos moyens d'action

3



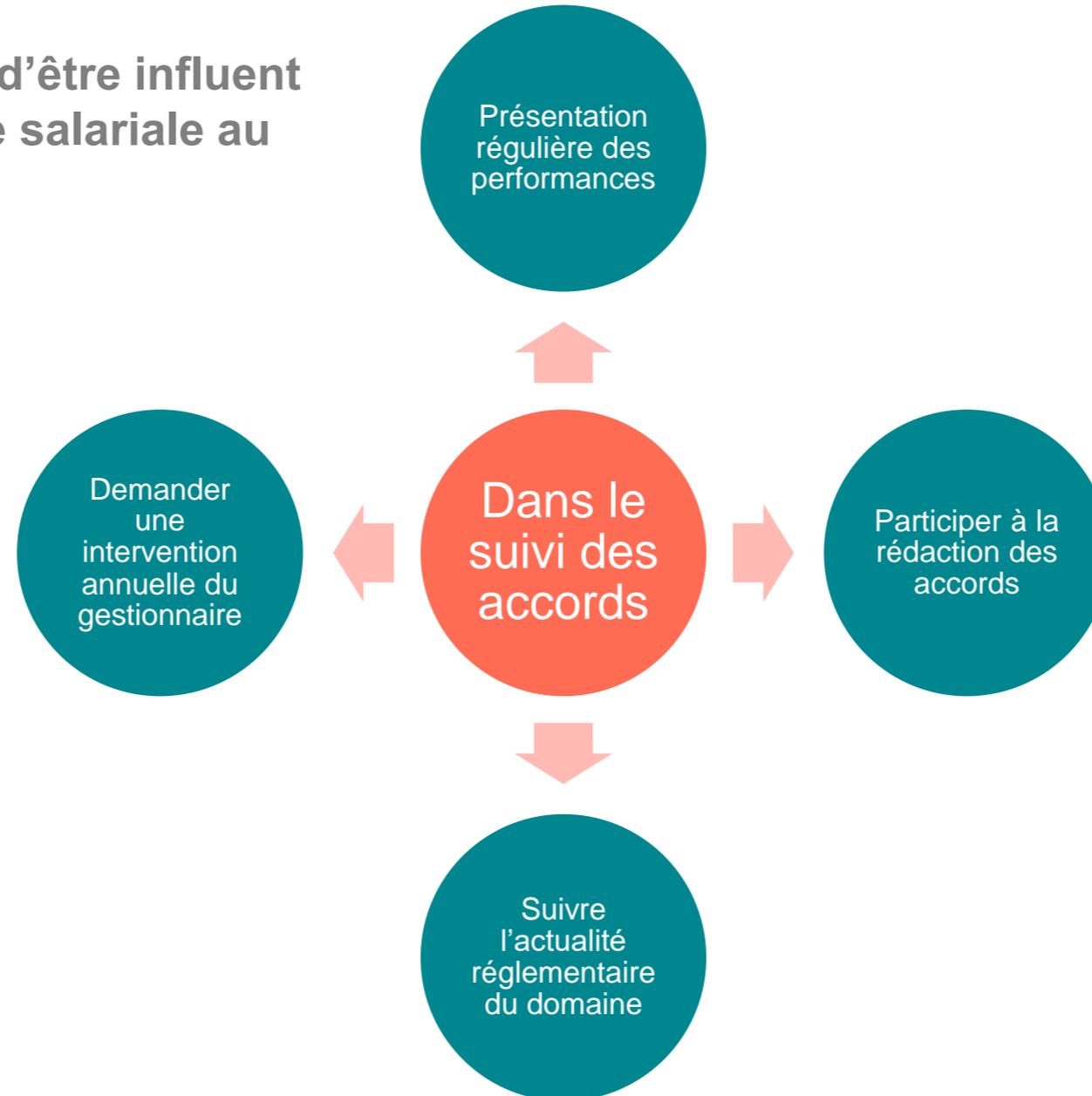
# Le rôle des élus dans le cadre de l'épargne salariale

**Objectif :** Vous permettre d'être influent sur les accords d'épargne salariale au sein de vos entreprises.



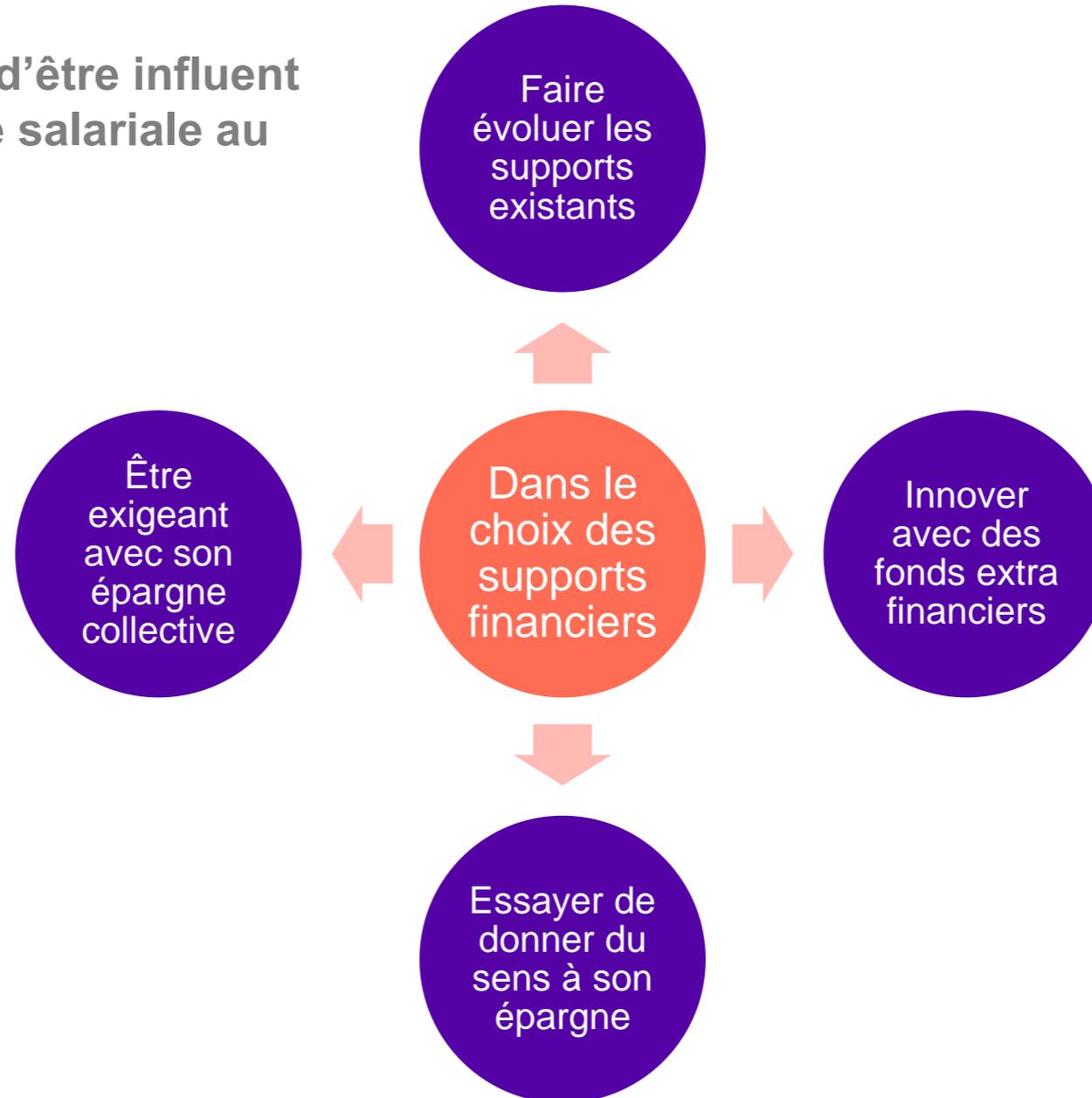
# Le rôle des élus dans le cadre de l'épargne salariale

**Objectif** : Vous permettre d'être influent sur les accords d'épargne salariale au sein de vos entreprises.



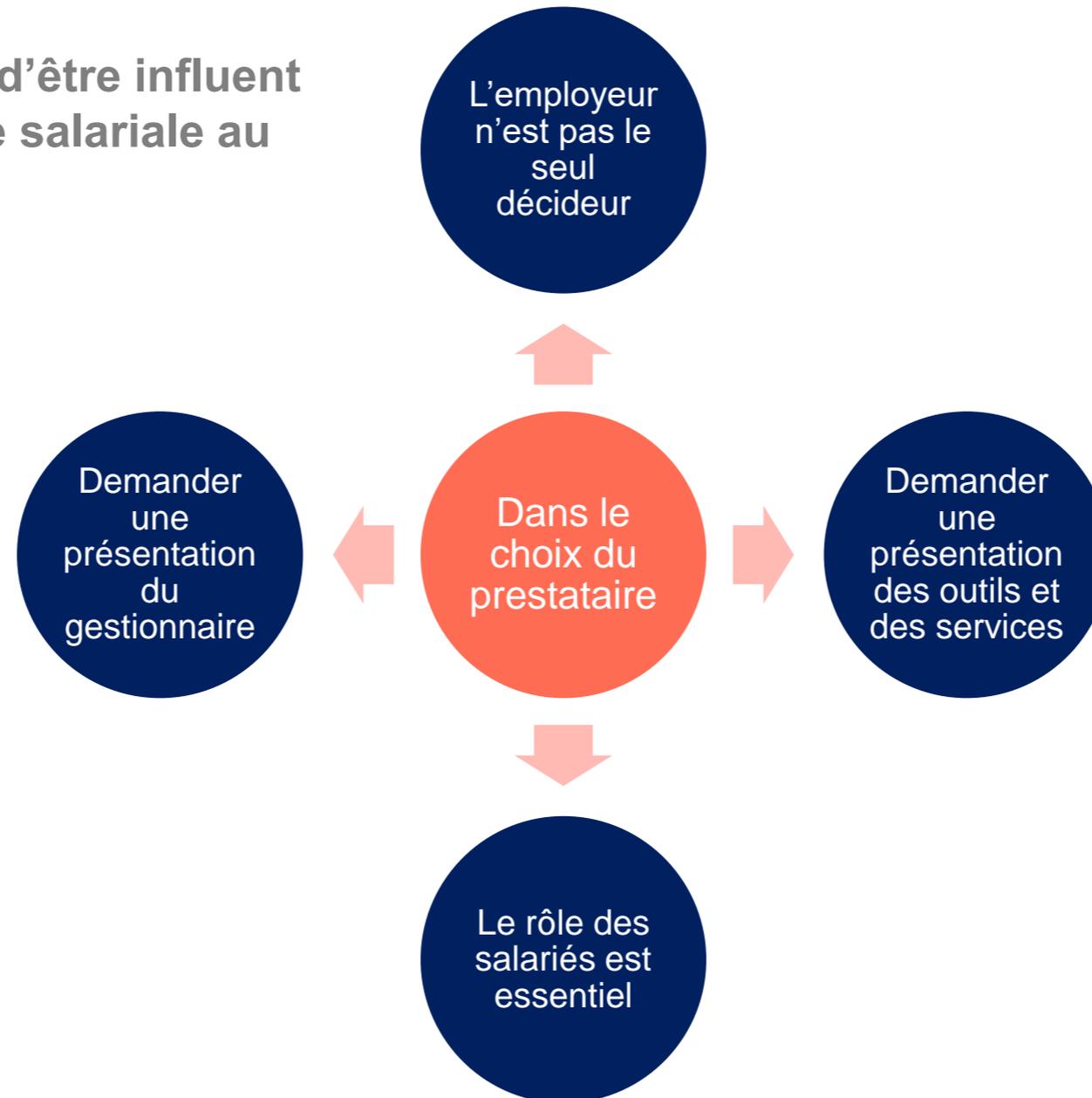
# Le rôle des élus dans le cadre de l'épargne salariale

**Objectif** : Vous permettre d'être influent sur les accords d'épargne salariale au sein de vos entreprises.



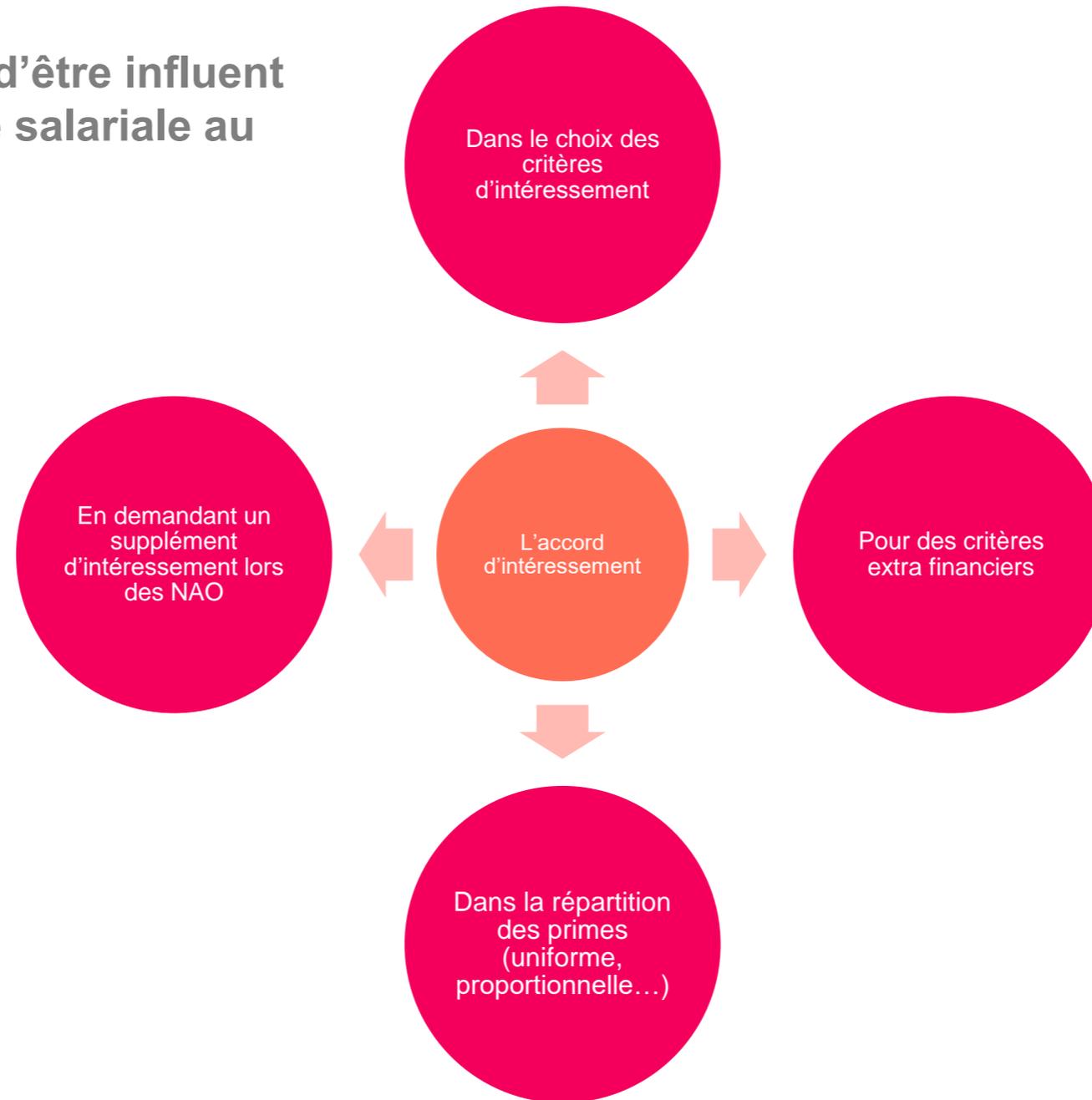
# Le rôle des élus dans le cadre de l'épargne salariale

**Objectif** : Vous permettre d'être influent sur les accords d'épargne salariale au sein de vos entreprises.



# Le rôle des élus dans le cadre de l'épargne salariale

**Objectif :** Vous permettre d'être influent sur les accords d'épargne salariale au sein de vos entreprises.



# Avertissement

Ce document est destiné exclusivement à la présentation des dispositifs d'épargne salariale de type PEE, PERCO en cas de reprise et PER. Il n'a aucunement vocation à être transmis, sous quelque forme que ce soit à l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il ne contient aucune information d'ordre contractuel.

Aucune souscription dans les FCPE gérés par la société de gestion SIENNA GESTION ne saurait se faire sur la base des seules informations figurant sur ce document.

La souscription dans les FCPE décrits doit se faire selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toute personne envisageant une souscription doit notamment prendre connaissance du ou des DIC et du Règlement du ou des FCPE, disponibles sur le site internet [epargne.humanis.com](http://epargne.humanis.com) ou sur simple demande auprès du Service Juridique au siège de SIENNA GESTION.

En conséquence, SIENNA GESTION et EPSSENS ne sauraient être tenus responsables de toute décision d'investissement réalisée sur la seule base de cette présentation.

Le document ne constitue en aucun cas une offre ou une sollicitation en vue de la fourniture de services de conseils en investissement ou de la vente d'instruments financiers.

## Teneur de Comptes et Conservateur de Parts :

**EPSSENS** - Entreprise d'investissement agréée en France par l'ACPR | Code Banque CIB : 11 383 - Société Anonyme au capital de 20 376 960,40 € | 538 045 964 R.C.S. Paris | N° TVA intracommunautaire : FR 92 538 045 964 | Siège social : 21 rue Laffitte 75317 Paris Cedex 09

## Société de gestion :

**SIENNA GESTION** - Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 728 000€ | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 18 rue de Courcelles 75008 Paris | [www.sienna-gestion.com](http://www.sienna-gestion.com)



**Thierry BINETRUY**

Responsable Commercial Grand Est

REIMS – METZ - NANCY - STRASBOURG

[t.binetruy@epsens.com](mailto:t.binetruy@epsens.com)

06 31 16 82 52