

MARS
2018

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

LE CE, UN ALLIÉ DE L'ÉPARGNE SALARIALE !

L'épargne salariale continue de séduire. Le montant des actifs gérés dans les Plans d'Épargne Entreprise (PEE) et les Plans d'Épargne pour la Retraite Collectifs (PERCO) continuent d'augmenter. L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. La relation avec les Comités d'Entreprise est un point clef dans la mise en place d'un dispositif. L'épargne salariale du Crédit Mutuel souhaite apporter aux élus des CE un éclairage pertinent, afin de mettre en évidence les moyens par lesquels ils peuvent agir pour conjuguer l'intérêt collectif des salariés et ceux de l'entreprise.

L'épargne salariale en quelques chiffres

- **115 milliards** d'encours gérés au 30 Juin 2017
soit + 11% sur 1 an
- **Plus de 11 millions de salariés** bénéficiaires
- Les fonds diversifiés représentent **62 % des encours**
- **+ 11 % de versement** pour les Investissements Socialement Responsables (ISR)

Motiver et récompenser les salariés

L'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire. Bien au contraire. Elle est un moyen de **renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise**, en ajoutant au salaire une prime aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise. Et pour un grand nombre de salariés, il s'agit de la seule épargne qu'ils parviennent à se constituer. Elle permet de faire face à un coup dur, rend possible un projet d'accession à la propriété et aide à mieux préparer sa retraite.



Elle repose sur plusieurs mécanismes : **l'intéressement**, la **participation** et les plans d'épargne salariale : **PEE** et/ou **PERCO** (voir page 2) dont l'objet commun est de permettre à l'entreprise de verser un complément de rémunération sans supporter les cotisations sociales patronales et salariales.

Avantage supplémentaire, cette rémunération complémentaire peut parfois être retirée dès qu'elle est versée par l'employeur, mais il est préférable de l'investir dans un plan d'épargne salariale afin d'en optimiser la fiscalité. Les primes de participation et d'intéressement échappent ainsi à tout impôt (hors CSG et CRDS) si elles sont placées pendant 5 ans sur un PEE ou jusqu'au jour du départ à la retraite sur un PERCO. Mais des cas de débloquages anticipés existent afin de retirer son épargne avant ces échéances (voir page 3).

L'Épargne Salariale du Crédit Mutuel propose également des offres d'avance sur épargne salariale. Elles permettent de profiter, sous conditions, jusqu'à 80 % de l'épargne non encore disponible, notamment si le salarié n'est pas éligible aux cas de débloquage anticipé.

L'abondement éventuel de l'entreprise

L'entreprise se réserve quant à elle la faculté d'effectuer des versements complémentaires, appelés « **abondements** », à tout ou partie des sommes investies dans l'un des plans (PEE et/ou PERCO) quelle que soit son origine (participation, intéressement, versements volontaires) afin d'accompagner les salariés dans leur effort d'épargne.

- PAGE 1** L'épargne salariale
- PAGE 2** Les différents mécanismes de l'épargne salariale
- PAGE 3** Exemple et atouts des dispositifs d'épargne salariale
- PAGE 4** Actualité juridique et sociale

► LES DIFFÉRENTS MÉCANISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

PARTICIPATION

Droits des salariés liés aux bénéfices réalisés par l'entreprise.

Condition : prime versée aux salariés si les résultats de l'entreprise atteignent un seuil minimum.

Dispositif obligatoire : dans les entreprises de plus de 50 salariés, facultatif pour les autres.

Plafond individuel : 29 799 € en 2018.

Disponibilité : au choix, au moment du versement

- immédiate,
- différée si épargnée dans un PEE (5 ans minimum) ou un PERCO, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal : non imposable* lorsque la prime est versée dans un PEE ou un PERCO.

INTÉRESSEMENT

Associer les salariés à l'amélioration des performances de l'entreprise et aux résultats qui en découlent.

Condition : prime versée aux salariés en fonction de la réalisation d'objectifs pré-déterminés.

Plafond individuel : 19 866 € en 2018.

Disponibilité : au choix, au moment du versement

- immédiate,
- différée si épargnée dans un PEE (5 ans minimum) ou un PERCO, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal : non imposable* lorsque la prime est versée dans un PEE ou un PERCO.

PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Possibilité pour les salariés de se constituer une épargne en franchise d'impôt avec l'aide de l'entreprise.

Enveloppe permettant d'investir la participation, l'intéressement, des versements volontaires des salariés et l'abondement de l'employeur.

Condition : prime d'abondement (facultative) versée proportionnellement aux versements des salariés.

Plafond individuel :

- abondement de l'employeur : 3 178,56 € en 2018
- versement volontaire : 25 % du salaire annuel brut

Disponibilité : 5 ans minimum, avec possibilité de sortie anticipée.

Régime fiscal :

- abondement (entrée) : non imposable*
- plus-values (sortie) : non imposable*

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Possibilité pour les salariés de se constituer une épargne retraite en franchise d'impôt avec l'aide de l'entreprise.

Enveloppe permettant d'investir la participation, l'intéressement, des versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur et des jours de CET ou de congés.

Condition : prime d'abondement (facultative) versée proportionnellement aux versements des salariés.

Plafond individuel :

- abondement de l'employeur : 6 357,12 € en 2018
- versement volontaire : 25 % du salaire annuel brut
- jours : 10 jours (CET) ou 10 jours de repos non pris

Disponibilité : départ à la retraite

Régime fiscal :

- abondement (entrée) : non imposable*
- jours : non imposable*
- plus-values (sortie) : non imposable*
- rente viagère (sortie) : partiellement imposable*

► ÉVOLUTION DU PERCO*

- 2 500 000 salariés bénéficiaires
+ 14 % en 1 an

- 230 000 entreprises équipées
+ 8 % en 1 an

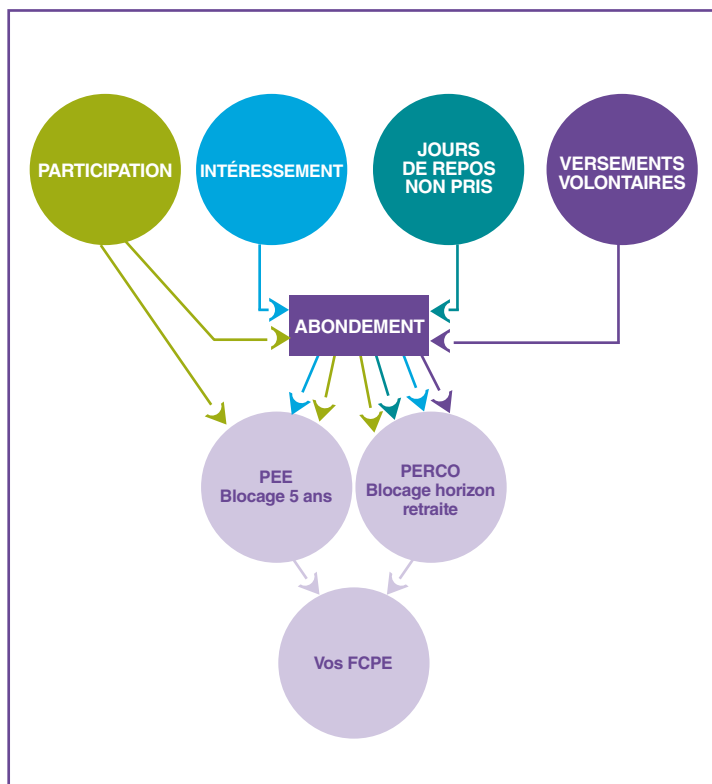
- 15 milliards d'euros d'encours gérés
+ 17 % en 1 an

- Possibilité de verser 10 jours par an de son CET vers le PERCO ou 10 jours de repos non pris

LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

	PEE	PERCO
Mariage, divorce, séparation, conclusion ou dissolution d'un PACS.	✓	
Naissance ou adoption du troisième enfant et des suivants, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge.	✓	
Invalidité du salarié, ses enfants, son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS.	✓	✓
Décès du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS.	✓	✓
Cessation du contrat de travail.	✓	
Création ou reprise d'une entreprise.	✓	
Acquisition, construction de sa résidence principale.	✓	✓
Agrandissement de sa résidence principale.	✓	
Surendettement du salarié.	✓	✓
Remise en état de la résidence principale en cas de catastrophe naturelle.	✓	✓
Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.		✓

➤ EXEMPLE DE DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE



LE CE JOUE UN RÔLE MAJEUR DANS LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF

Chaque dispositif fait l'objet d'un accord. Le CE dispose donc d'un réel pouvoir de négociation. Que ce soit pour la mise en place ou le suivi des accords, le CE a le pouvoir de conclure les accords d'épargne salariale avec l'entreprise et de mettre en place une commission chargée d'assurer leur suivi. Lorsque ce dernier n'est pas signataire (exemple : accords entreprise/délégués syndicaux), l'employeur est tenu de consulter le CE pour la mise en place des accords ainsi qu'avant leur renouvellement ou leur prorogation.

Aussi, pour négocier un accord d'épargne salariale, les élus du CE doivent parfaitement maîtriser le sujet face à l'employeur. L'enjeu est de taille car, proches des préoccupations des salariés, leur rôle les amènera à sensibiliser ces derniers sur leur intérêt de constituer une épargne salariale, pour mieux préparer leur retraite (pour anticiper et non subir), ou encore pour faire face à une diminution du pouvoir d'achat ou financer des projets à court ou plus long terme.

➤ LE CRÉDIT MUTUEL, POSITIONNEMENT DE 1^{ER} ORDRE AUPRÈS DES CE

Banque privilégiée des structures associatives et partenaire privilégié des CE, il propose une offre sur mesure et met à leur disposition son Service d'Informations Juridiques et Fiscales. En plus des Conseillers de vos Caisses locales, des équipes de spécialistes en ingénierie sociale sont à votre disposition sur l'ensemble du territoire.

La responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une idée nouvelle. Démocratie, responsabilités locales, contribution au développement économique fondent depuis toujours les pratiques du Groupe. Ces valeurs nous permettent d'être proches des organisations syndicales nationales ou au sein des entreprises.

LES 6 ATOUTS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

1. L'épargne salariale est populaire et collective

Fondée sur la primauté du collectif et le partage, elle bénéficie déjà à **11 millions de Français** qui perçoivent chaque année entre 15 et 17 milliards d'euros. Chaque salarié reçoit en moyenne 2 300 € par an, montant variable en fonction des performances de l'entreprise. Cette somme est pour moitié placée par les salariés sur un PEE ou un PERCO et pour moitié perçue immédiatement et imposée. C'est **souvent la seule épargne des salariés à faibles revenus**. Ses adhérents sont jeunes : 40 % ont moins de 40 ans. L'encours total atteint 120 milliards d'euros, soit 12 000 € par épargnant.

2. L'épargne salariale ne se substitue pas aux salaires

Elle correspond à un **partage** avec les salariés **de la valeur** créée grâce à leur travail. Son montant comparé à la masse salariale est en moyenne de 7 % sur ces dernières années. Les salaires ont continué à progresser malgré son développement.

3. L'épargne salariale se diffuse dans les PME

Sa pénétration augmente régulièrement dans les PME, grâce à la loi Fabius de 2001 qui a permis la création de Plans d'Épargne Interentreprises puis grâce à la loi Fillon de réforme des retraites de 2003 qui a créé le PERCO, à la loi Larcher de 2006 et à la loi Macron de 2015 qui revient en partie sur la hausse du forfait social pour les TPE et PME. À fin 2015, plus de **300 000 entreprises** offraient un dispositif d'épargne salariale à leurs salariés.

4. L'épargne salariale enrichit le dialogue social

Plus de la moitié des accords d'entreprises portent sur l'épargne salariale grâce à son développement dans les PME (*source : Dares*). Elle fait largement consensus auprès des principales organisations syndicales tant patronales que salariales.

5. L'épargne salariale finance les entreprises : elle est investie à 60 % en actions

Avec le PEA et les FIP / FCPI, c'est le seul véhicule d'épargne qui finance autant les entreprises en **fonds propres**. Depuis la loi Macron, une part des encours de retraite est automatiquement affectée via le PERCO au financement des PME et ETI. Les 3 millions d'actionnaires salariés dans les plans d'épargne salariale représentent la grande majorité des investisseurs individuels en actions.

6. L'épargne salariale représente la moitié de l'épargne solidaire en France, et un tiers est en ISR

L'épargne salariale est la **principale épargne solidaire**. Les FCPE solidaires, toujours en progression, atteignent 5,4 milliards d'euros au 30 juin 2016. De plus, 1 euro épargné sur 3 en épargne salariale, hors actionariat salarié, relève de **l'investissement socialement responsable (ISR)**.

**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE,
NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS
LES INFORMATIONS SUIVANTES**

La contestation en justice des élections d'un CE ne lui fait pas perdre ses droits à budgets

Des élections en vue du renouvellement d'un comité d'établissement et de ses délégués du personnel sont annulées par le jugement d'un tribunal de première instance puis cassé par la Cour de cassation. Le comité reprend alors son activité mais l'employeur refuse de lui verser la subvention de fonctionnement au titre de la période concernée par le contentieux. Selon la Cour de cassation, « le comité d'établissement empêché de fonctionner par suite de l'annulation des élections demeure créancier de la subvention de fonctionnement due annuellement par l'employeur, même si en l'absence de délégués du personnel, ses attributions économiques et professionnelles n'ont pu être exercées ».

Soc. 22 novembre 2017, n°116-12952

Tout salarié ne peut prétendre à devenir membre du CE

Un salarié responsable RH est exclu de la liste des salariés électeurs et éligibles dans le cadre du renouvellement des instances représentatives d'une société, notamment en raison du fait qu'il a représenté l'employeur au cours de négociations avec les délégués syndicaux. La Cour de cassation considère que ces éléments sont suffisants et dit que « ne peuvent exercer un mandat de représentation des salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise ».

Soc. 28 septembre 2017, n°16-15807

Le CE peut agir en justice si l'expert-comptable n'a pas accès aux documents requis pour sa mission

Lorsqu'un CE fait appel à un expert-comptable dans le cadre d'une des missions légales au profit du CE, comme la mission légale d'examen annuel des comptes (aujourd'hui consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise), seul l'expert-comptable peut juger de l'utilité des documents dont il demande la communication pour l'exécution de sa mission. La Cour de cassation a estimé que le CE pouvait agir en justice pour que l'employeur communique à l'expert-comptable les documents demandés.

Soc. 11 octobre 2017, n°16-10814

Le CE bénéficie de la protection du Code de la consommation pour ses contrats relatifs à ses ASC

La Cour de cassation estime que lorsqu'un CE gère ses activités sociales et culturelles (ASC) il n'agit pas à des fins professionnelles. En tant que non-professionnel, il bénéficie des dispositions de l'article L. 136-1 du Code de la consommation. Si le CE conclut avec un professionnel prestataire de service un contrat à tacite reconduction, le professionnel doit l'informer par écrit, avant l'arrivée du terme, de la possibilité de ne pas reconduire le contrat soit au plus tôt 3 mois et au plus tard 1 mois avant la fin de la période dont dispose le non-professionnel pour faire savoir qu'il ne souhaite pas se réengager.

Civ. 1^{ère}, 5 juillet 2017, n°16-20748

**Actualités fournies par IN EXTENSO
Expert-comptable des CE.**

**INDICES
2018**

Bons d'achat

limite d'exonération
de cotisations sociales 163 €

Titres restaurant

limite d'exonération
de cotisations sociales 5,38 €

**Primes de crèche, nourrice,
garde d'enfants**

limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel
de la sécurité sociale**

3 311 €

SMIC horaire

9,88 €

Minimum garanti

3,57 €

Valeur du point ARRCO

1,2513 €

Valeur du point AGIRC

0,4352 €

Prix à la consommation

hors tabac Déc. 2017 101,76
(base 100 : 2015)

**BON
À SAVOIR**

**Votre guide
« Gérer son CE » !**

Votre guide Partenaire CE
est disponible dans votre
Caisse du Crédit Mutuel.



**CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE.**

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

**SOCIÉTÉS TENEURS DE COMPTES EN
ÉPARGNE SALARIALE DU CRÉDIT MUTUEL :**

- CM-CIC Epargne Salariale
Site Internet : www.creditmutuel-epargnesalariale.fr
Contact : 01.42.66.75.52

- Fédéral Finance
Site Internet : www.federal-finance.fr
Contact : 09.69.32.88.32 (n° Cristal, appel non surtaxé)

- Crédit Mutuel Nord Europe-Epargne Entreprise
Site Internet : www.cmne.fr
Contact : 0820.047.047 (0,12 € ttc/mn).

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Ugo Bouclier, Christelle Caillette, Christel Clargé, Christophe Cornet, Hervé Frioud Chatrieux, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Typoform - ZAC du Vaulorin - 4, rue du Vaulorin 91320 Wissous - Tél. 01 60 11 03 33
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Mars 2018

