

MARS
2025

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

CSE ET ÉPARGNE SALARIALE : UNE OPPORTUNITÉ RENFORCÉE AVEC LA LOI DE PARTAGE DE LA VALEUR

La loi de partage de la valeur est venue renforcer l'importance des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 11 à 49 salariés en les rendant obligatoires sous réserve d'un résultat supérieur ou égal à 1 % de leur chiffre d'affaires.

Ce cadre légal rend obligatoire la mise en place d'outils permettant d'associer les salariés aux performances de leur entreprise, en favorisant l'épargne collective. L'épargne salariale, à travers l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur ou encore l'abondement dans les plans d'épargne, offre aux salariés des solutions concrètes pour constituer un patrimoine, tout en répondant aux objectifs financiers et sociaux des entreprises. Dans ce contexte, le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle central : il accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de ces dispositifs tout en s'assurant que les intérêts des salariés soient protégés. Les experts en épargne salariale du Crédit Mutuel souhaitent ainsi éclairer les élus des CSE sur ces nouvelles obligations légales et les leviers à leur disposition, pour conjuguer efficacement les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise.

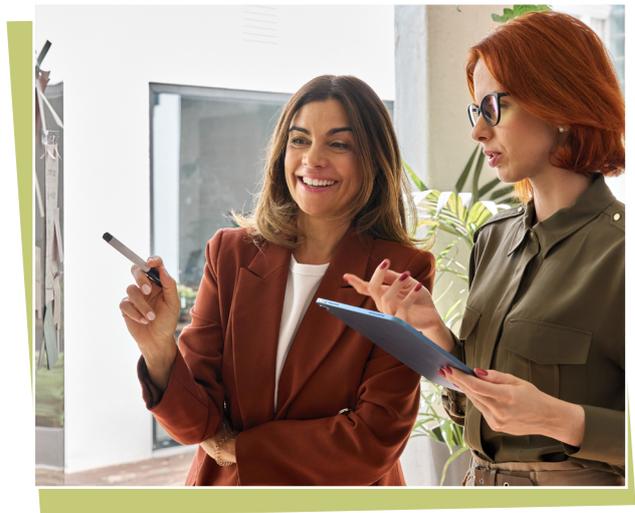
Comprendre la loi de partage de la valeur et son impact pour les CSE

Adoptée dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), la loi de partage de la valeur vise à réduire les inégalités en associant plus étroitement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Son objectif principal est double :

- **Favoriser une répartition plus équitable des bénéfices**, notamment dans les PME, où les dispositifs de partage de la valeur étaient jusque-là moins répandus.
- **Renforcer le pouvoir d'achat des salariés** en leur offrant une source de rémunération complémentaire, sans alourdir les charges pour l'employeur.

Dans un contexte économique marqué par des préoccupations sur le coût de la vie et le pouvoir d'achat, cette mesure permet aux entreprises d'améliorer l'attractivité et la fidélisation de leurs talents, tout en dynamisant l'engagement des salariés.



Quelles entreprises sont concernées et quelles sont leurs obligations ?

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'obligation légale de partage de la valeur s'applique aux entreprises de 11 à 49 salariés, sous certaines conditions :

- **Ne pas être soumises à la participation obligatoire**, car elles emploient moins de 50 salariés.
- **Avoir réalisé un bénéfice net fiscal supérieur ou égal à 1 % de leur chiffre d'affaires** sur les trois derniers exercices (2022, 2023, 2024).
- **Ne pas déjà proposer un dispositif d'épargne salariale** parmi ceux existants (intéressement, participation, PPV, abondement).

Les entreprises concernées ont plusieurs options pour répondre à cette obligation et ainsi transformer cette contrainte en une opportunité stratégique. Elles peuvent choisir parmi différentes formules de partage de la valeur, adaptées à leurs enjeux et à leur vision RH.

PAGE 1 : Comprendre la loi de partage de la valeur

PAGE 2 : Les dispositifs d'épargne salariale éligibles

PAGE 3 : Le CSE un accompagnement dans la mise en place des dispositifs

PAGE 4 : Actualités sociales

Crédit  Mutuel

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE ÉLIGIBLES AU PARTAGE DE LA VALEUR

Pour répondre à l'obligation de partage de la valeur, les entreprises ont la possibilité de choisir parmi plusieurs dispositifs d'épargne salariale. Ce choix ne doit pas être perçu comme une contrainte, mais comme **une opportunité stratégique** : fidéliser et motiver les équipes, attirer de nouveaux talents ou encore bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux. Ces dispositifs, bien que réglementés, offrent **une grande flexibilité** pour s'adapter aux réalités de chaque entreprise et aux attentes des salariés.

Panorama des dispositifs disponibles

L'intéressement : un dispositif incitatif et modulable

L'intéressement permet à l'entreprise de verser une prime collective aux salariés en fonction de critères de performance définis en amont. Il s'agit d'un **dispositif souple**, qui peut être négocié dans un **accord d'entreprise** et dont les modalités sont adaptables aux objectifs stratégiques.

Avantages

- Exonération de charges sociales (hors CSG-CRDS) pour l'employeur et les salariés.
- Fiscalité avantageuse pour les salariés si les sommes sont placées sur un PEE ou un PERECOL.
- Outil de motivation basé sur la performance collective.

La participation : un partage direct des bénéfices

Contrairement à l'intéressement, la participation repose sur **une formule de calcul obligatoire** définie par la loi. Elle est obligatoire dans les entreprises de **50 salariés et plus**, mais peut être mise en place volontairement dans les plus petites structures.

Avantages

- Redistribution d'une partie des bénéfices aux salariés.
- Exonération fiscale et sociale.
- Effet motivant et engagement renforcé des collaborateurs.

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) : une alternative flexible

Introduite pour compléter l'épargne salariale, la PPV permet à l'employeur de verser une prime aux salariés sans lien direct avec la performance financière. **Exonérée de charges sociales sous conditions**, elle constitue un levier de rémunération complémentaire apprécié par les salariés.

L'abondement sur un Plan d'Épargne Salariale : une épargne renforcée

Les entreprises peuvent encourager l'épargne de leurs salariés en versant un **abondement** complémentaire sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERECOL).

Avantages

- Avantage fiscal et social pour l'entreprise et les salariés.
- Possibilité de placement sur des fonds diversifiés, y compris des FCPE ISR (Investissements Socialement Responsable).
- Outil de préparation à la retraite et excellent outil de fidélisation.

L'impact de l'investissement socialement responsable (ISR)

L'épargne salariale évolue avec une demande croissante pour les **investissements socialement responsable (ISR)**. De plus en plus d'entreprises et de salariés choisissent d'orienter leurs placements vers des fonds qui allient **rentabilité et impact environnemental ou social positif**. Cette tendance s'inscrit dans une dynamique globale de finance durable, encouragée par la réglementation et les attentes des nouvelles générations.

Les entreprises et les CSE peuvent jouer un rôle clé **en sensibilisant les salariés à ces options d'investissement**, qui allient **rentabilité et impact positif sur la société**.

Tableau récapitulatif des différents dispositifs	Participation	Intéressement	Prime de Partage de la Valeur	Abondement
Objectif	Redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise	Gratifier en contrepartie de l'atteinte d'objectif	Verser une somme annuelle complémentaire	Encourager l'épargne dans un cadre fiscal favorable
Attribution	Salariés et chef d'entreprise	Salariés et chef d'entreprise	Salariés et chef d'entreprise avec contrat de travail	Salariés et chef d'entreprise
Plafond par an par salarié	75% du PASS	75% du PASS ¹	3 000€ (ou 6 000€ si présence d'intéressement ou de participation volontaire)	8% et/ou 16% du PASS
Versement	Immédiat et/ou placé sur un plan d'épargne salariale et/ou retraite	Immédiat et/ou placé sur un plan d'épargne salariale et/ou retraite	Immédiat et/ou placé sur un plan d'épargne salariale et/ou retraite	Placé sur un plan d'épargne salariale et/ou retraite
Exonération de cotisations sociales (employeur et salarié)	✓	✓	✓	✓
Exonération de CSG et CRDS	✗	✗	✓ si salaire inférieur à 3 fois le SMIC ²	✗
Exonération d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire	✓ si placé sur un PEE ou un PERECOL	✓ si placé sur un PEE ou un PERECOL	✓ si salaire inférieur à 3 fois le SMIC ² ou si placé sur un PEE ou un PERECOL	✓
Exonération de forfait social ³	✓	✓	✓	✓
Déductibilité du résultat de l'entreprise	✓	✓	✓	✓

¹ soit 35 325 €

² pour les PPV versées jusqu'au 31/12/2026 et si effectif inférieur à 50 salariés. Soit 5 405,40 €

³ sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sur la participation et l'abondement employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Un acteur essentiel dans la mise en œuvre de la loi de partage de la valeur

Avec l'entrée en vigueur de la **loi de partage de la valeur**, les entreprises de **11 à 49 salariés** doivent désormais instaurer un dispositif d'épargne salariale si elles remplissent les critères définis par la loi.

Dans ce cadre, **le CSE occupe une place stratégique**, à la fois comme **relai d'information** auprès des salariés et **comme force de proposition** auprès de l'employeur.

Accompagner l'entreprise dans la mise en place des dispositifs

Le CSE peut **jouer un rôle clé** dans la mise en place et l'amélioration des dispositifs d'épargne salariale en :

- **Participant aux négociations** des accords d'intéressement ou de participation.
- **S'assurant de la conformité** des accords avec les attentes des salariés et les obligations légales.
- **Facilitant la communication** et la compréhension des dispositifs auprès des salariés.

Informier et accompagner les salariés

Un des rôles majeurs du CSE est de s'assurer **que tous les salariés comprennent et profitent pleinement des dispositifs mis en place**.

Trop souvent, l'épargne salariale reste perçue comme complexe ou mal connue des bénéficiaires. Pour remédier à cela, le CSE peut jouer un rôle actif en mettant en place :

- **Des réunions d'information** pour présenter les dispositifs et leurs modalités d'application.
- **Des supports pédagogiques** (guides, newsletters, affiches) expliquant les avantages fiscaux et sociaux.

Faciliter le dialogue et la négociation avec l'employeur

Dans les entreprises où un accord d'intéressement ou un plan d'épargne salariale est mis en place, le CSE peut participer activement à la définition des critères de répartition et aux discussions sur le mode de versement des primes ou des abondements. Son rôle est d'assurer que le dispositif choisi **est équitable, compréhensible et en adéquation avec les attentes des salariés**.

Le CSE peut également encourager les entreprises à aller au-delà des obligations minimales en :

- **Proposant** des critères d'intéressement alignés avec la stratégie et les objectifs collectifs.
- **Favorisant** un abondement plus incitatif sur les plans d'épargne salariale.
- **Accompagnant** l'évolution des accords pour s'adapter aux performances économiques de l'entreprise.



Une opportunité à saisir

Avec cette réforme, **le CSE dispose de leviers puissants** pour accompagner les salariés et contribuer à une application efficace de la loi de Partage de la Valeur.

Un dispositif bien construit, bien négocié et bien communiqué est un atout gagnant-gagnant pour les entreprises et les salariés. En s'impliquant, le CSE peut faire du partage de la valeur un véritable outil de motivation et de performance collective.

Bonnes pratiques et accompagnement du CSE

Le choix d'un dispositif ne doit pas être fait à la légère. Il est recommandé de :

- **Anticiper et dialoguer** avec les salariés et leurs représentants (CSE).
- **Comparer les dispositifs** en fonction des objectifs de l'entreprise.
- **Sensibiliser les salariés** aux avantages de l'épargne salariale pour maximiser son adoption.

Le CSE joue ici un rôle essentiel en accompagnant la mise en place de ces solutions et en veillant à leur bon déploiement.

Le Crédit Mutuel bénéficie d'un positionnement de 1^{er} ordre auprès des CSE

- Banque privilégiée des structures associatives et partenaire majeur des CSE, le Crédit Mutuel propose une offre sur mesure et adaptée. 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, responsabilité locale et environnementale, contribution au développement économique fondent depuis toujours les pratiques de notre Groupe. Ces valeurs nous permettent d'être proche des organisations syndicales nationales et des entreprises.

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

80 ans des CSE en 2025

Les comités d'entreprise ont été créés par l'ordonnance du 22 février 1945 et consolidés par la loi du 16 mai 1946. Leur mission initiale était de gérer les œuvres sociales et avoir un droit d'information et de consultation en matière économique. Les CE ont progressivement élargi leur champ d'action pour inclure des prérogatives économiques et des missions liées à la santé et à la sécurité au travail. En 2018, les différentes instances représentatives (CE, CHSCT, DUP) fusionnent pour devenir le Comité social et économique (CSE).

Bons d'achat et titres cadeau : nouveau plafond d'exonération

Les bons d'achat et titres cadeaux alloués par les CSE ou l'employeur (dans les entreprises de moins de 50 salariés) sont exonérés de cotisations sociales, dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, par an et par bénéficiaire, soit 196 € en 2025. Il s'agit d'une présomption de non assujettissement tolérée par l'URSSAF. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est fixé à 3 925 €.

Urssaf - Les prestations du CSE exonérées de cotisations sous conditions

Politique ASC : rappel de la fin de la condition d'ancienneté

Suite à la décision de la Cour de cassation du 03 avril 2024, il est illégal de fixer une condition d'ancienneté pour l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC). L'URSSAF accorde un délai pour se mettre en conformité aux CSE qui ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier leurs critères de versement de leurs prestations et se mettre en conformité.

Cour de cass., civile, Chambre sociale, 3 avril 2024, 22-16.812



Consultation du CSE : une nouvelle obligation pour les employeurs en 2025

À compter du 1^{er} janvier 2025, le CSE devra être informé et consulté sur des informations en matière de durabilité, et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier. Cette nouvelle obligation est issue d'une ordonnance du 6 décembre 2023 transposant une directive européenne imposant à certaines entreprises de publier des informations sur les enjeux en matière de durabilité. Cette consultation du CSE devra être effectuée dans le cadre de chacune des trois consultations récurrentes : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ordonnance n° 2023-1142 du 6 déc. 2023

INDICES 2025

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 196 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 7,26 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 540 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 925 €

SMIC horaire brut

11,88 €

Minimum garanti

4,22 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,4386 €

Prix à la consommation hors tabac

Déc. 2024 118,88

EXPERTS

SOCIÉTÉS TENEURS DE COMPTES EN ÉPARGNE SALARIALE DU CRÉDIT MUTUEL

Crédit Mutuel Épargne Salariale

Site internet :

www.creditmutuel-epargnesalariale.fr

Fédéral Finances

Site internet :

www.arkea-is.com

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES



Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet.

Un service exclusif pour les CSE !

Consultez toutes les lettres sur

www.creditmutuel.com - Nos actions - Associations et CSE

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 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** : Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Frédérique Camut, Sandrine Chardin-Leterre, Christophe Cornet, Sandrine Fleurbayx-Rembry, Yves Gourtay, Patricia Jouve, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31 • **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 2971-3692 • **Dépôt légal** : Mars 2025

