

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT.....	2
Pour un renouveau de la négociation sociale	2
QUESTIONS À PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	4
l'épargne retraite, une solution à la problématique des retraites ?	4
LE COIN DE L'ÉPARGNE	8
Assurance vie, une année 2022 atypique	8
LE COIN DE LA RETRAITE	11
La réforme des retraites version 2023	11
Report de l'âge de la retraite, santé, prévoyance et chômage	21
LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	33
Semaine de l'Épargne Salariale 2023 : l'épargne salariale au service du partage de la valeur.....	33
LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE.....	47
Tableau de bord des produits d'épargne	48
Tableau de bord des marchés financiers	49
Tableau de bord du crédit et des taux d'intérêt	50
Tableau de bord de la retraite	51

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT



Redonner corps à la négociation sociale, après l'âpre séquence sur les retraites, sera un des enjeux majeurs des prochains mois. De nombreux sujets restent pendents depuis des années et surtout depuis la crise sanitaire. Cette dernière a souligné les failles qui existaient en matière de prévoyance pour la couverture de certains risques. Si nous n'avons pas vocation à connaître une épidémie chaque année, de nouveaux événements pourraient dans l'avenir nous contraindre à des réductions involontaires d'activité parmi lesquelles figurent par exemple les attaques cybernétiques ou les épisodes climatiques violents. L'essor du télétravail oblige également à envisager une reformulation de certains concepts du droit du travail comme la durée de travail ou la responsabilité en cas d'accident du travail. Le développement des emplois à la tâche et d'auto-entrepreneurs dépendants de plateformes digitales nécessite que la notion de contrat de travail soit revisitée. Par ailleurs, l'adaptation de l'emploi à

une population active plus âgée se pose. Les branches devraient également se saisir plus activement de la diffusion de l'épargne retraite collective afin qu'un plus grand nombre de salariés soient couverts. Aujourd'hui, seulement un salarié sur quatre l'est, essentiellement au sein des grandes entreprises. Des aides spécifiques pour les PME et les TPE devraient être imaginées avec une mutualisation la plus large possible. Il n'est pas souhaitable qu'une population active à deux ou trois vitesses se mette en place. Les salariés des grandes entreprises disposant de meilleures couvertures sociales risquent, le cas échéant, de cohabiter avec des salariés de PME moins bien couverts et des travailleurs indépendants peu ou pas couverts. La protection sociale est amenée à évoluer en phase avec l'économie. Elle a une ardente nécessité de se réinventer pour ne pas périr. L'immobilisme serait synonyme d'attrition. La sacralisation du champ social à travers une reconnaissance constitutionnelle limiterait l'ingérence de l'État. Aux côtés des domaines de la loi et du règlement, celui du social serait protégé, donnant ses lettres de noblesse à la négociation. L'État ne pourrait plus

intervenir sauf impérieuse nécessité. Cette reconnaissance est certes une remise en cause du principe de centralisation engagée depuis 1995 avec l'instauration des lois de financement de la Sécurité sociale.

Elle redonnerait de l'espace et serait un gage de subsidiarité dans un pays qui reste malgré les décentralisations menées, depuis 1982, vertical.

Jean-Pierre Thomas

QUESTIONS À PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

L'ÉPARGNE RETRAITE, UNE SOLUTION À LA PROBLÉMATIQUE DES RETRAITES ?

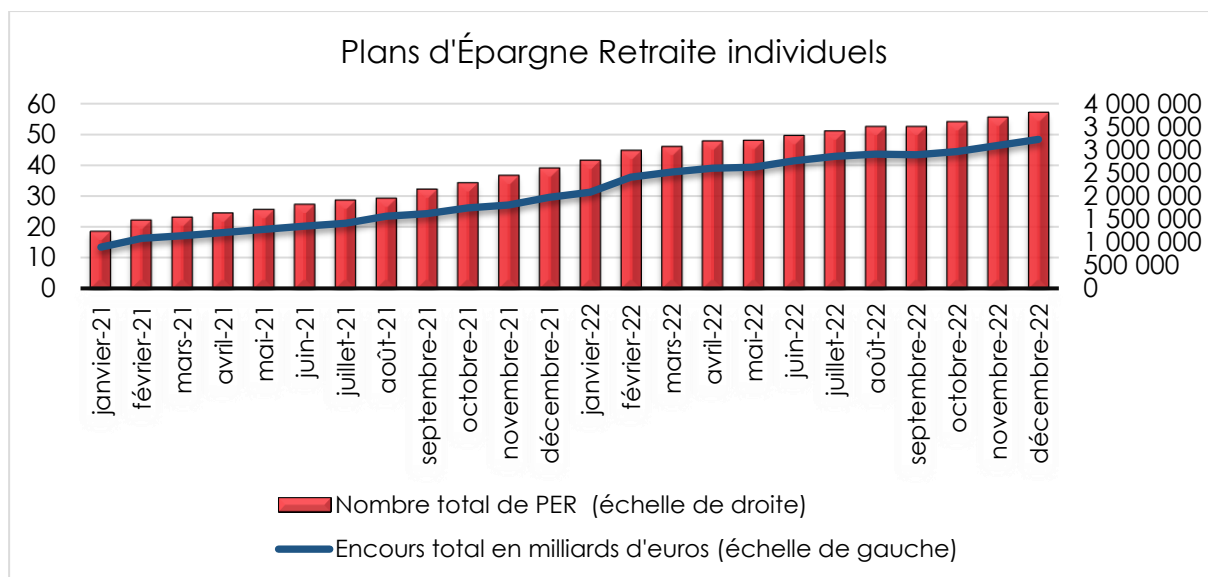
Le débat sur la réforme des retraites ne constitue-t-il pas une aubaine pour les produits d'épargne retraite ?

Avant tout, en France, les régimes par répartition assurent 98 % des prestations de retraite, contre 85 % en moyenne au sein de l'OCDE. La France a toujours placé la répartition au cœur de son système de retraite et l'actuelle réforme ne changera pas, en la matière, la donne. Cette loi, en allongeant la durée de cotisation jusqu'à 43 ans, pourrait néanmoins inciter de nombreux Français à ouvrir des produits d'épargne retraite ou à y verser des montants supérieurs afin de pouvoir anticiper leur départ à la retraite. En effet, le risque de subir une décote augmente pour les personnes entrées tardivement sur le marché du travail. Au-delà de ce caractère technique, tout débat sur les retraites est anxiogène, car il souligne les difficultés à venir des régimes de retraite. Selon les études réalisées par le Cercle de l'Épargne depuis 2004, l'inquiétude des Français tend à augmenter avec la présentation et la discussion des réformes. Plane l'idée fausse que le système pourrait faire

faillite. Par ailleurs, près de trois Français sur quatre estiment que leurs pensions sont ou seront insuffisantes pour vivre correctement à la retraite. Il n'est donc pas surprenant que la moitié des Français déclarent épargner en vue de leur retraite. Les Français placent la retraite juste après le besoin de se couvrir à court terme (épargne de précaution) comme facteur les amenant à épargner.

Le nouveau PER créé par la loi PACTE profite donc de la situation pour se développer ?

Depuis trois ans, malgré un contexte compliqué, l'épidémie de covid et la guerre en Ukraine, le Plan d'Épargne Retraite (PER), connaît un réel succès. Selon France Assureurs, 3,8 millions de plans d'épargne retraite individuels ont été ouverts. L'encours atteint 48 milliards d'euros. En prenant en compte tous les contrats (individuels et collectifs, en entreprise), 6,5 millions de PER ont été ouverts en trois ans pour un encours de 73 milliards d'euros. Au total, l'encours de l'épargne retraite (tous produits confondus) atteint, en France, 300 milliards d'euros.



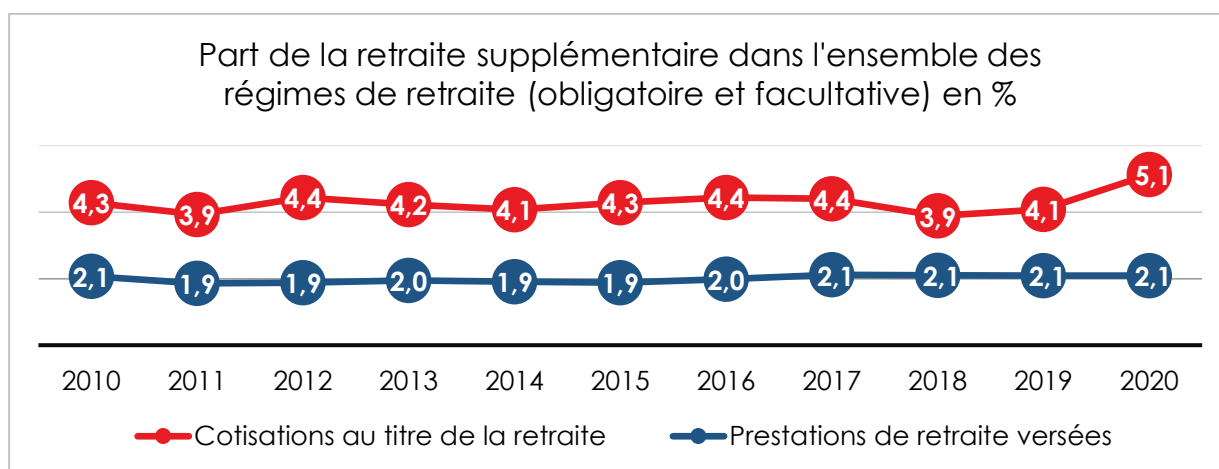
Cercle de l'Épargne – données France Assureurs

L'épargne retraite reste faible en France par rapport aux autres pays ?

300 milliards d'euros d'encours pour l'épargne retraite, c'est moins que l'encours du Livret A, 385 milliards d'euros en janvier 2023, et c'est beaucoup moins que celui de l'assurance vie, plus de 1 840 milliards d'euros fin janvier 2023. L'assurance vie est considérée, par ailleurs,

comme un produit d'épargne retraite par une grande partie de la population.

En France, au total, un quart des actifs aurait un produit d'épargne retraite. Les cotisations d'épargne retraite, c'est 5 % des cotisations retraite et 2,1 % des prestations. En moyenne, au sein de l'OCDE, c'est 15 %.



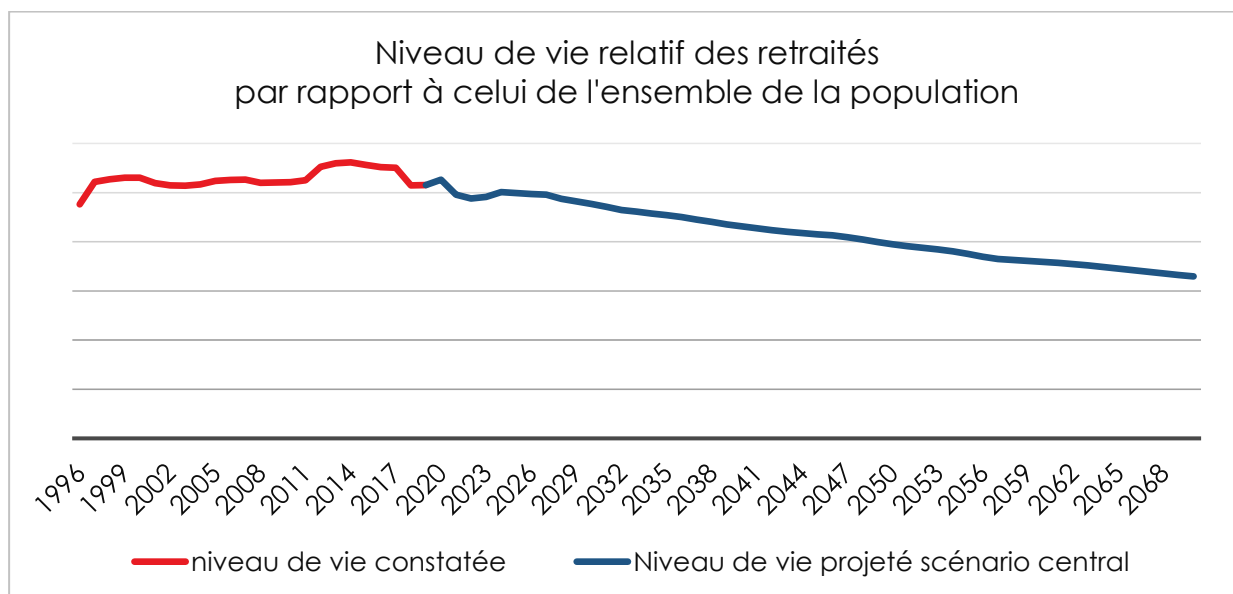
Cercle de l'Épargne – DREES

Comment expliquez-vous le faible poids de l'épargne retraite en France ?

Le niveau des pensions était jusqu'à maintenant correct. Le niveau de vie des retraités est actuellement supérieur à celui de l'ensemble de la population de 2 points. En revanche, dans les prochaines années, une dégradation est attendue du fait de l'application des réformes passées. Jusqu'à la loi PACTE, l'offre de produits d'épargne retraite était complexe. Les produits individuels comme le PERP ou le Contrat Madelin disposaient d'une sortie essentiellement en rente quand les

Français sont adeptes des sorties en capital. Le PER, en prévoyant dès le départ une sortie en capital pour les versements des particuliers, a répondu à leurs attentes.

Du fait de l'application des réformes adoptées depuis 1993, le niveau de vie relatif des retraités par rapport à l'ensemble de la population devrait diminuer dans les prochaines années. Le taux de remplacement (pensions/derniers revenus d'activité) se dégradera également. L'épargne retraite sera donc la bienvenue pour maintenir le niveau de vie des futurs retraités.



Cercle de l'Épargne – données COR 2022

La première épargne retraite, en France, c'est l'immobilier ?

Les Français aiment la pierre. Plus de 75 % des personnes qui liquident leurs droits à la retraite sont propriétaires de leur résidence principale.

L'investissement immobilier locatif est jugé comme un bon placement en vue de la retraite, néanmoins seulement 8 % des ménages y ont recours. En revanche, depuis plusieurs années, les parts de SCPI ou d'OPCI (pierre papier) rencontrent

un vif succès. Ils sont de plus en plus présents au sein des contrats d'assurance vie ou dans les Plans d'Épargne Retraite.

Dans ce contexte, le PER est-il le bon placement pour la retraite ?

Un produit d'épargne a comme avantage d'être destiné à la préparation exclusive de la retraite. Sauf cas exceptionnels (invalidité, perte de droits au chômage, décès du conjoint, achat de la résidence principale), l'épargne qui y est affectée ne peut pas être retirée

avant la liquidation des pensions de retraite. En outre, les versements ouvrent droit à une déduction fiscale à l'entrée attractive. Par ailleurs, ce produit est également accessible en entreprise (PER collectif et PER obligatoire). Dans ce cas, les salariés bénéficient de versements ou d'abondements de la part des employeurs. Les suppléments d'épargne retraite devraient constituer, dans les prochaines années, des éléments d'attractivité au niveau de l'embauche et du maintien des effectifs pour les entreprises.

LE COIN DE L'ÉPARGNE

ASSURANCE VIE, UNE ANNÉE 2022 ATYPIQUE

L'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) a dressé le bilan 2022 de l'assurance vie. Le rendement moyen des fonds euros a progressé, passant de 1,28 à 2 % de 2021 à 2022. Cette hausse est la première depuis les années 1990. En 2022, nets d'impôt, les fonds euros de l'assurance vie ont rapporté plus que le livret A, 1,4 %, contre 1,37 %. Jamais l'écart n'aura été aussi faible lors de ces trente dernières années. Les deux produits ne sont néanmoins pas comparables. Le Livret A est un livret réglementé, plafonné quand l'assurance vie est une enveloppe permettant de combiner plusieurs supports et ouvrant droit à des avantages fiscaux tant sur les gains que sur la transmission des produits capitalisés.

L'ASSURANCE VIE, UN TIERS DE L'ÉPARGNE FINANCIÈRE DES MÉNAGES

Le patrimoine financier des Français est constitué à 34 % par des dépôts bancaires (les dépôts à vue, les dépôts à terme et les livrets). Leur encours a augmenté de 85 milliards d'euros en 2022 (+4,6 %) pour s'établir à 1 913 milliards d'euros. La deuxième composante est l'assurance vie, dont l'encours représentait 33 % du

patrimoine financier des Français fin 2022, soit 1 885 milliards d'euros.

La collecte brute de l'assurance vie a diminué de 5 milliards d'euros en 2022 par rapport à celle de 2021. Elle a retrouvé ses niveaux d'avant-crise (+0,3 % par rapport à 2019). En revanche, les prestations augmentent et ont atteint 116,2 milliards d'euros en 2022 (+5 % par rapport à 2021). Le solde net des flux en assurance vie a reculé selon l'ACPR par rapport à 2021 (+8,4 milliards d'euros en 2022 après +18,3 milliards d'euros en 2021). Ce solde est en recul par rapport à ceux observés en 2018 et 2019 (plus de 20 milliards d'euros).

LE MARCHÉ DE L'ASSURANCE VIE FORTEMENT CONCENTRÉ EN FRANCE

Six organismes d'assurance représentent plus de 58 % du total des provisions mathématiques, tous supports confondus. Cette forte concentration s'explique notamment par le poids des bancassureurs sur le marché de l'assurance vie. Les bancassureurs ont contribué à hauteur de 8,8 milliards d'euros à la collecte nette quand les autres organismes d'assurance ont enregistré une décollecte de 400 millions d'euros.

LA COLLECTE NETTE PORTÉE PAR LES UNITÉS DE COMPTE

La collecte nette, qui a atteint 8,4 milliards d'euros en 2022, n'a été positive que grâce aux unités de compte. La décollecte pour les fonds euros s'est élevée à 29,8 milliards d'euros en 2022, contre -30,9 milliards d'euros en 2020 et -12,3 milliards d'euros en 2021. Les supports en unités de compte ont connu, de leur côté, une collecte nette historique de 38,2 milliards d'euros, soit un niveau nettement supérieur à celui de 2021 (+30,6 milliards d'euros). Cette progression de la collecte nette des unités de compte est d'autant plus exceptionnelle que les marchés étaient orientés à la baisse l'année dernière.

UNE COLLECTE BRUTE EN RECUL ET DES RETRAITS EN HAUSSE

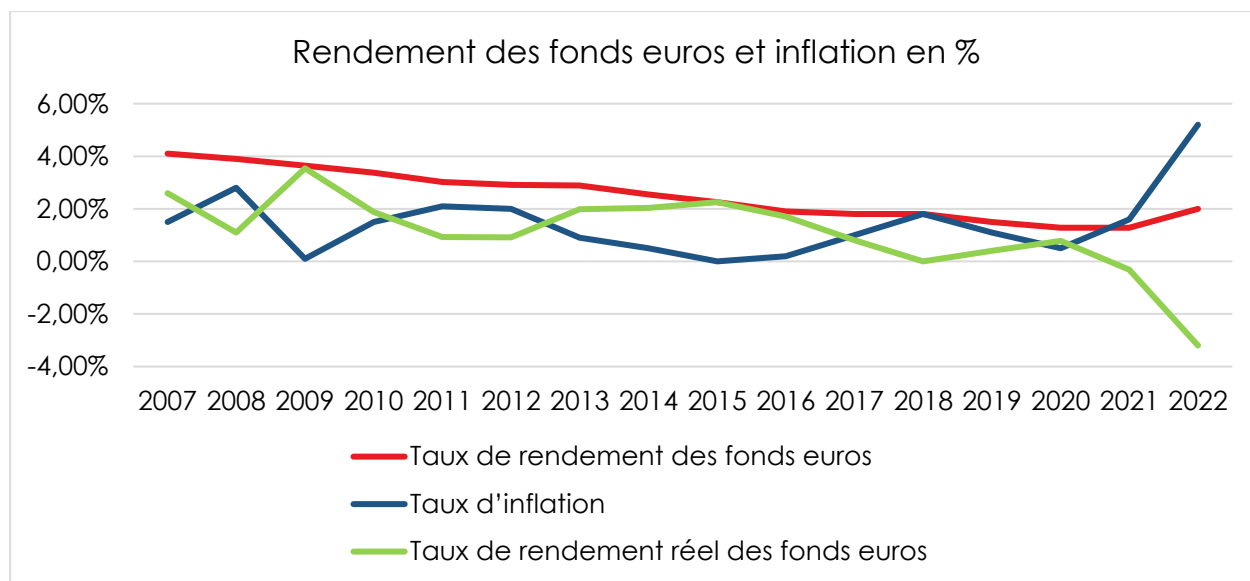
La collecte brute a diminué, en 2022, sur les fonds euros de 2,2 milliards d'euros et de 2,5 milliards d'euros pour les unités de compte. La collecte brute sur les supports en unités de compte s'élève à 54,3 milliards d'euros (-4 % par rapport à 2021). La collecte nette a été positive grâce à la baisse des rachats (-0,7 %) et à des arbitrages en provenance des fonds euros. Les supports en unités de compte représentent, comme en 2021, 44 % des nouveaux versements sur les contrats d'assurance vie, contre 15 % en 2011.

Les retraits sont en hausse en raison de l'augmentation du nombre de décès

et des transferts réalisés au profit du Plan d'Épargne Retraite qui bénéficiait d'un avantage fiscal spécifique en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022. L'abattement sur les gains de 4 600 pour un célibataire ou 9 200 pour un couple était doublé pour les assurés qui effectuaient des transferts d'un contrat d'assurance vie de plus de huit ans vers un PER. Par ailleurs, le durcissement de l'accès aux prêts immobiliers a conduit des ménages à puiser dans leur assurance vie pour satisfaire aux conditions imposées par les banques.

UNE HAUSSE HISTORIQUE DU RENDEMENT DES FONDS EUROS

En 2022, les assureurs ont puisé dans leurs provisions pour participation aux bénéfices accumulées pendant la période de baisse des taux afin de revaloriser les taux de rendement. Ces provisions s'élevaient à près de 5,5 % des encours fin 2021. Le rendement a été ainsi porté à 2 % en moyenne, contre 1,28 % en 2020 et 2021. Cette remontée intervient dans un contexte de relèvement des taux de rémunération de l'épargne réglementée et de résurgence de l'inflation. Le Livret A, dont le taux a été augmenté le 1^{er} février et le 1^{er} août 2022, a enregistré une collecte nette de 32 milliards d'euros auprès des ménages en 2022. Les annonces de relèvements des rendements des fonds euros, intervenues en fin d'année dernière et au début de l'actuelle, n'ont pas eu d'incidence sur la collecte.



Cercle de l'Épargne – données APCR /Insee

LE COIN DE LA RETRAITE

LA RÉFORME DES RETRAITES VERSION 2023

30 ans après la première réforme adoptée pour prendre en compte les effets du vieillissement de la population sur les équilibres des régimes de retraite, une nouvelle réforme a été adoptée en 2023. Présenté le mardi 10 janvier, le projet de loi a été adopté par le Parlement le 20 mars 2023. Cette loi prévoit le report progressif de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans et l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation qui avait été adopté dans le cadre de la réforme Touraine de 2014. Elle prévoit également une augmentation du minimum contributif, une amélioration des droits des mères de famille et des incitations pour le maintien en emploi des seniors. Le projet de loi a été soumis à l'examen du Conseil constitutionnel.

L'objectif assigné par le gouvernement à la réforme : l'équilibre des régimes de retraite en 2030

Le Gouvernement, en s'appuyant sur les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites, a justifié la nécessité de réformer le système de retraite afin d'éviter une explosion du déficit qui aurait pu atteindre 12 milliards d'euros en 2027, 14 milliards d'euros en 2030 et

21 milliards d'euros en 2035. Cette dégradation des comptes des régimes de retraite est la conséquence de celle du rapport actifs/inactifs. En 1960, il y avait 4 cotisants pour un retraité, en 1970, 3 cotisants pour 1 retraité, en 2000, 2 cotisants pour 1 retraité, en 2023, 1,7 et 1,4 en 2050. La France comptait 5 millions de retraités en 1981. En 2023, ils sont 17 millions. Ils seront 20 millions d'ici 2040.

Les deux mesures d'âge : le report à 64 ans de l'âge légal et accélération du passage à 43 ans de la durée de cotisation

L'âge légal à partir duquel il est possible de partir à la retraite sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois à la fin du quinquennat en 2027, puis atteindra 64 ans en 2030.

La réforme de 2014 dite « Touraine » prévoyant le passage de la durée de cotisation à 43 ans sera accélérée. Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir travaillé 43 ans.

En revanche, le Gouvernement ne modifie par l'âge de la retraite à

taux plein, fixé à 67 ans depuis la réforme « Woerth » des retraites. Il

correspond à l'âge à partir duquel il est possible de partir sans décote.

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Le dispositif pour la fonction publique

La réforme 2023 concerne également la fonction publique. Les différentes catégories de

fonctionnaires (catégories sédentaire, active ou super active) devront progressivement travailler deux ans de plus.

Les fonctionnaires en catégorie active et les militaires conserveront un droit à partir plus tôt compte tenu de leurs sujétions particulières de service public et de leur exposition

aux risques. La durée de service et l'âge d'annulation de la décote seront inchangés.

**Calendrier de montée en charge du relèvement
de l'âge d'ouverture des droits de droit commun**

Génération	Catégorie active		Catégorie super-active	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
01/01/1966 au 31/08/1966	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans
01/09/1966 au 31/12/1966	57 ans	57,25 ans	52 ans	52 ans
1967	57 ans	57,5 ans	52 ans	52 ans
1968	57 ans	57,75 ans	52 ans	52 ans
1969	57 ans	58 ans	52 ans	52 ans
1970	57 ans	58,25 ans	52 ans	52 ans
01/01/1971 au 31/08/1971	57 ans	58,5 ans	52 ans	52 ans
01/09/1971 au 31/12/1971	57 ans	58,5 ans	52 ans	52,25 ans
1972	57 ans	58,75 ans	52 ans	52,5 ans
1973	57 ans	59 ans	52 ans	52,75 ans
1974	57 ans	59 ans	52 ans	53 ans
1975	57 ans	59 ans	52 ans	53,25 ans
1976	57 ans	59 ans	52 ans	53,5 ans
1977	57 ans	59 ans	52 ans	53,75 ans
1978	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans
1979	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans

Source : PLFRSS pour 2023

**Calendrier de montée en charge de l'allongement de la durée d'assurance
requisse pour l'obtention du taux plein applicable aux fonctionnaires
relevant des catégories actives**

Génération	Catégorie active		Catégorie super-active	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
1965	168 trimestres	168 trimestres	166 trimestres	166 trimestres
01/01/1966 au 31/08/1966	168 trimestres	168 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
01/09/1966 au 31/12/1966	168 trimestres	169 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
1967	169 trimestres	169 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
1968	169 trimestres	170 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
1969	169 trimestres	171 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
1970	170 trimestres	172 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
01/01/1971 au 31/08/1971	170 trimestres	172 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
01/09/1971 au 31/12/1971	170 trimestres	172 trimestres	168 trimestres	169 trimestres
1972	170 trimestres	172 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
1973	171 trimestres	172 trimestres	169 trimestres	170 trimestres
1974	171 trimestres	172 trimestres	169 trimestres	171 trimestres
1975	171 trimestres	172 trimestres	170 trimestres	172 trimestres
1976	172 trimestres	172 trimestres	170 trimestres	172 trimestres
1977	172 trimestres	172 trimestres	170 trimestres	172 trimestres
1978	172 trimestres	172 trimestres	171 trimestres	172 trimestres
1979	172 trimestres	172 trimestres	171 trimestres	172 trimestres
1980	172 trimestres	172 trimestres	171 trimestres	172 trimestres
1981	172 trimestres	172 trimestres	172 trimestres	172 trimestres

Source : PLFRSS pour 2023

La possibilité de demander à travailler jusqu'à 70 ans dans la fonction publique est systématisée (recul de la limite d'âge sans condition). Actuellement, seuls les agents ayant encore des enfants ou dont la carrière est incomplète

peuvent demander à poursuivre leur activité jusqu'à 70 ans.

La retraite progressive est étendue aux agents publics, selon les mêmes principes que le dispositif existant pour les salariés et les indépendants.

Les conditions de cumul emploi-retraite sont assouplies à l'identique du secteur privé.

Le cumul emploi-retraite assoupli

La loi Touraine en 2014 avait durci le dispositif de cumul emploi retraite. Les retraités ayant une activité professionnelle cotisaient aux régimes de retraites sans pour autant pouvoir se constituer de nouveaux droits. La réforme 2023 revient au droit antérieur.

Le dispositif « carrières longues » adapté au report de l'âge légal modifié lors de l'examen par le Parlement

Actuellement, un début de carrière avant 20 ans peut permettre un départ anticipé de deux ans, et une entrée dans la vie active avant 16 ans peut donner droit à une retraite anticipée de quatre ans.

Le dispositif actuel va être "adapté" : ceux qui ont commencé à travailler entre 20 et 21 ans pourront partir un an plus tôt, à 63 ans ; ceux qui ont débuté avant 20 ans pourront partir deux ans plus tôt, soit 62 ans ; ceux qui ont commencé avant 18 ans pourront faire valoir leur droit à la retraite quatre ans plus tôt, soit 60 ans ; ceux qui ont démarré avant 16 ans pourront terminer leur carrière six ans plus tôt, soit 58 ans. Le texte prévoit que sous certaines conditions, les bénéficiaires du dispositif « carrières longues » pourront partir non pas

avec 44 années validées mais avec 43 années.

Deux tiers des assurés devraient ainsi pouvoir partir avec 43 années mais tout dépendra du nombre de trimestres cotisés avant 21 ans, de l'année de naissance de l'assuré et des bornes d'âge légal.

Les périodes de congé parental seront prises en compte tant pour le dispositif « carrières longues » que dans le calcul du minimum de pension de ceux qui ont travaillé plus de 30 ans.

Au total, les assouplissements du régime carrières longues coûteront 700 millions d'euros dont 300 millions pour le dispositif en faveur des moins de 21 ans.

Une surcote pour les mères de famille

Le Parlement a décidé la création d'une majoration de pension pour certaines mères de famille. Cette surcote, pouvant augmenter jusqu'à 5 % la pension des intéressées sera réservée aux femmes qui, à 63 ans, ont atteint la durée de cotisation nécessaire pour partir à taux plein et ont acquis au moins un trimestre au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation d'enfants. Les bénéficiaires de la surcote devront toujours travailler jusqu'à 64 ans.

Cette mesure s'applique tant aux fonctionnaires qu'aux salariées du

secteur privé. Elle vise à atténuer la perte de l'avantage du bénéfice des trimestres acquis au titre de la maternité avec le report de l'âge légal. Le coût de cette mesure est estimé à près de 250 millions d'euros à horizon 2030.

Une majoration pour famille nombreuse des professions libérales

Une majoration de pension pour les familles nombreuses des professions libérales a été également ajoutée. Cette disposition permettra aux professionnels libéraux et aux avocats ayant trois enfants et plus de bénéficier de la bonification de pension de 10 % déjà prévue pour les bénéficiaires du régime général.

Les départs anticipés pour invalidité maintenus

Comme aujourd'hui, les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude pourront partir à 62 ans à taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés. Pour les travailleurs handicapés, cette possibilité reste ouverte à compter de 55 ans.

Les victimes d'incapacité permanente pourront, en revanche, partir à la retraite dès 60 ans et non 62 comme prévu par le gouvernement.

La création d'un index senior confirmée

Supprimé par l'Assemblée nationale en première lecture, puis restauré

par le Sénat, l'index senior a été proposé dans une nouvelle version par la Commission mixte paritaire.

L'instauration d'un index senior vise à inciter les entreprises à maintenir dans leurs effectifs les salariés de plus de 55 ans. Sur le modèle de l'index égalité homme-femme, les entreprises concernées devront publier une fois par an, sous peine d'amende allant jusqu'à 1 % de leur chiffre d'affaires, une liste d'indicateurs relatifs à l'emploi des seniors et aux actions favorisant leur maintien dans les effectifs. Cet index concernera les entreprises de plus de 300 salariés. Un décret définira ces indicateurs, leur méthode de calcul et les modalités de publication, le tout pouvant être amendé par accord de branche. Si l'index d'une entreprise ne s'améliore pas après trois exercices de suite, elle devra définir un plan d'action après négociation avec les représentants du personnel. En revanche, aucun mécanisme de sanction n'est prévu.

Le CDI senior à l'essai

Le Parlement a adopté un article prévoyant, sous certaines conditions, la mise en œuvre d'un contrat à durée indéterminée « senior » pour l'embauche des salariés de plus de 60 ans. Seuls les demandeurs d'emploi de plus d'un an y seront éligibles. La mise en place du dispositif est conditionnée à un accord national interprofessionnel qui définira les

contours de ce nouveau CDI. À défaut d'accord avant le 31 août 2023, le dispositif s'appliquera de manière expérimentale du 1^{er} septembre 2023 jusqu'au 1^{er} septembre 2026. Une convention ou un accord de branche arrêtera les modalités permettant de mettre un terme au CDI quand le salarié aura rempli les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein (donc sans que l'employeur ne soit tenu par la limite des 70 ans actuellement en vigueur) et pour l'inciter à le conserver jusque-là. Le CDI senior sera, dans ce cadre exonéré de cotisations familiales la première année. Les bénéficiaires d'un cumul emploi-retraite ne pourront pas bénéficier de ce CDI. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation.

Le Compte professionnel de prévention modifié

1,9 million de comptes professionnels de prévention (C2P) ont été ouverts depuis la création du dispositif. Ce compte permet d'accumuler des droits pour chaque année d'exposition, qui serviront ensuite à financer des formations, un passage à temps partiel payé temps plein ou à bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Le Gouvernement a renoncé à réintégrer le facteur des « ports de charges lourdes » supprimé en 2018.

En revanche, les seuils des principaux facteurs d'exposition aux risques professionnels seront abaissés pour permettre à davantage de salariés de bénéficier du dispositif. Le seuil de travail de nuit passera de 120 à 100 nuits par an et celui du travail en équipes successives alternantes passera de 50 à 30 nuits par an. Cela permettra, chaque année, à plus de 60 000 personnes supplémentaires de bénéficier d'un compte. Les points seront acquis plus rapidement pour les salariés exposés à plusieurs risques et sans limite de nombre de points, contrairement à aujourd'hui.

Une nouvelle utilisation du compte professionnel de prévention sera créée avec la possibilité de financer un congé de reconversion permettant de changer de métier plus facilement.

Un suivi médical renforcé sera mis en place auprès des salariés exerçant des métiers identifiés comme exposés à la pénibilité, afin de mener des actions de prévention et mieux détecter les situations d'incapacité permettant un départ anticipé à 62 ans.

Un fonds d'investissement d'un milliard d'euros

Le Gouvernement a décidé la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros sur le quinquennat. Il soutiendra les branches professionnelles pour identifier les

métiers exposés aux risques ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations), et financer, avec les employeurs, des actions de prévention et de reconversion.

La clause du grand-père pour les régimes spéciaux

Le gouvernement a maintenu, contre l'avis des sénateurs, la clause du grand-père pour les régimes spéciaux. Tous les salariés actuels resteront régis par leur régime actuel jusqu'à leur retraite. Sont concernés les régimes de la RATP, de la branche des industries électriques et gazières (IEG), des clercs et employés de notaires, des personnels de la banque de France ainsi que des membres du Conseil économique social et environnemental (CESE). Les nouveaux embauchés recrutés à compter du 1^{er} septembre 2023 dans les secteurs ci-dessus seront affiliés au régime général pour la retraite. Cette méthode avait été retenue lors de la fermeture du régime spécial de la SNCF dans la réforme de 2018.

Les régimes autonomes (professions libérales et avocats) et ceux répondant à des sujétions spécifiques (marins, Opéra de Paris, Comédie Française) ne seront pas concernés par cette fermeture.

Les bénéficiaires des régimes spéciaux seront néanmoins soumis au report de l'âge de départ à la

retraite de deux ans et à l'accélération de la réforme Touraine mais des mesures d'adaptation sont prévues. La prise en compte des précédentes réformes, qui étalaient l'augmentation de l'âge jusqu'en 2024, conduit à une entrée en vigueur, pour ces actifs, des nouvelles règles relatives à l'âge de départ en 2025.

Une réforme de l'assiette sociale des indépendants

Le Gouvernement a prévu de réformer l'assiette sociale des indépendants d'ici le PLFSS 2024 en concertation avec les professions concernées, afin que son calcul soit simplifié et que les droits à la retraite des indépendants soient renforcés.

Le relèvement du minimum contributif et l'indexation en fonction du SMIC

Reprenant un des objectifs de la loi Fillon de 2003, le gouvernement prévoit que pour une carrière complète cotisée au SMIC, la pension ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC net, soit environ 1 200 euros brut par mois. L'objectif est de revaloriser les petites pensions et de créer un écart avec le minimum vieillesse qui est de 963 euros depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le minimum de pension augmentera de 100 euros par mois pour une carrière complète dès septembre 2023. Cette mesure

s'appliquera aux actuels et aux nouveaux retraités.

Des trimestres supplémentaires pour certaines catégories d'assurés

Les aidants familiaux, qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront de validations de trimestres. La réforme donnera également des trimestres de retraite aux personnes ayant effectué des stages de travaux d'utilité collective.

Des mesures d'ajustement budgétaire

En raison des mesures adoptées en faveur des carrières longues, des retraitées femmes, des personnes en incapacité, etc., le Parlement a prévu de nouvelles recettes pour les régimes de retraite. Il a ainsi retenu le principe d'un relèvement de la contribution sur les indemnités de ruptures conventionnelles (300 millions d'euros à horizon 2030). Le gouvernement prévoit également d'augmenter les cotisations vieillesse des entreprises d'un côté et de baisser le niveau de cotisations alimentant la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale (AT-MP) de l'autre.

Les parlementaires se sont aussi entendus pour adopter des mesures de lutte contre la fraude. Pour bénéficier du minimum vieillesse, il faudra avoir résidé au moins 9 mois

en France (et non plus 6). Par ailleurs, le versement des retraites à l'étranger sera contrôlé grâce à l'usage de la biométrie. Ces dispositions sont censées rapporter 200 millions d'euros de recettes.

Le bilan comptable

Dans la version présentée en Conseil des ministres, le 23 janvier, le projet de loi prévoyait un retour à l'équilibre des comptes des régimes de retraite en 2030. Le relèvement à 64 ans et l'accélération du calendrier du passage à 43 ans de la durée de cotisation doivent rapporter 17,7 milliards d'euros avant mesures de compensation qui devaient initialement coûter 6 milliards d'euros dont 1,7 milliard d'euros au titre de la revalorisation des pensions minimales.

Dans le cadre de la discussion parlementaire, plusieurs amendements ont accru le coût des compensations. L'élargissement du dispositif des carrières longues, qui permet aux personnes ayant commencé à travailler tôt de partir avant l'âge d'ouverture des droits représente une charge de 700 millions d'euros par an en 2030. La surcote accordée aux assurés – principalement des femmes – ayant atteint, à 63 ans, la durée de cotisation requise pour être éligibles au taux plein devrait coûter 240 millions d'euros par an en 2030. Plusieurs mesures prises en particulier au Sénat ne ponctionneront pas les recettes des régimes de retraites

mais celles des autres régimes sociaux. Le « *contrat senior* » qui sera expérimenté pour des demandeurs d'emploi de longue durée d'au moins 60 ans sera après négociation sociale exonéré de cotisations familiales. *A contrario*, les personnes atteintes d'une incapacité permanente pourront partir à la retraite dès 60 ans, ce qui réduira d'autant les dépenses de la branche Accident du Travail – Maladie professionnelle.

Le texte prévoit une augmentation des prélèvements sociaux applicables aux indemnités de ruptures conventionnelles, le renforcement de la lutte contre la

fraude sociale. Le taux de cotisations d'assurance-vieillesse a également été augmenté, pour accroître les ressources du système de retraites, mais en contrepartie, celui de la branche Accident du Travail Maladie Professionnelle a été diminué, dans des proportions équivalentes, afin que l'opération soit neutre pour les entreprises et n'influe pas sur le coût du travail. Le retour à l'équilibre est soumis à une diminution substantielle du taux de chômage d'ici 2030 (4,5 % contre 7,2 % en décembre 2022). L'équilibre financier sera donc difficile à tenir compte tenu des incertitudes économiques, sociales et politiques.

REPORT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE, SANTÉ, PRÉVOYANCE ET CHÔMAGE

Le report de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans ainsi que l'accélération de la durée de cotisation auront des incidences sur les autres régimes sociaux, chômage, santé, et accident du travail ainsi que sur les complémentaires (santé, prévoyance, retraite supplémentaire).

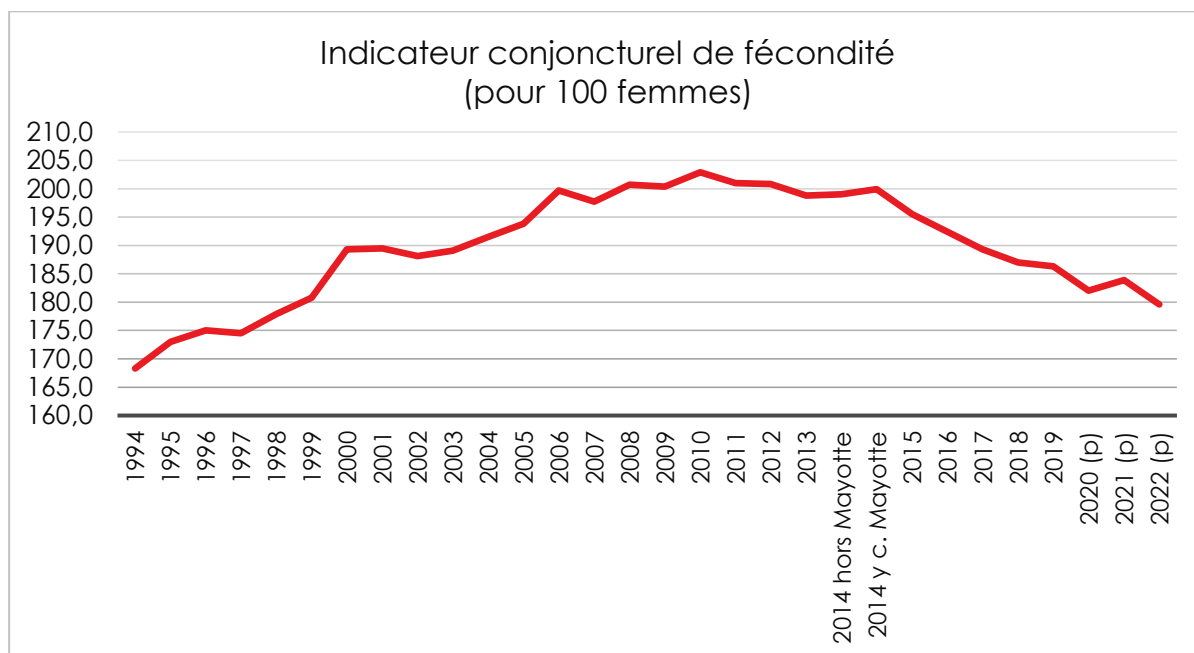
La réforme 2023 autorise le départ à la retraite à 62 ans à taux plein pour les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude, quel que soit le nombre de trimestres validés. Pour les travailleurs handicapés, cette possibilité reste ouverte à compter de 55 ans. Les victimes d'incapacité permanente pourront partir à la retraite dès 60 ans et non 62 comme prévu par le gouvernement. Cette décision, à la différence celle qui avait prévalu lors de la précédente réforme de 2010, réduit les charges supportées par les régimes de prévoyance. Le report de l'âge légal de 60 à 62 ans et de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans avait induit un surcoût de l'ordre de 3 milliards d'euros de dépenses sociales supplémentaires (dont environ 800 millions pour l'assurance-chômage, 700 millions au titre de minima sociaux et de 1,2 à 1,5 milliard d'euros de dépenses d'invalidité), soit environ 20 % du gain réalisé. Ce montant indiqué par la Cour des Comptes est encore plus élevé après intégration de

l'ensemble des couvertures de prévoyance complémentaire.

L'OBJECTIF DE LA RÉFORME DES RETRAITES : FREINER L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE RETRAITÉS ET MAINTENIR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES EN ACTIVITÉ

Les régimes de retraite par répartition fonctionnent selon le principe de solidarité intergénérationnelle, les cotisations des actifs servant à financer directement les pensions des retraités. La masse salariale est donc la clef de voûte de l'équilibre de ces régimes. Plus il y a des actifs ayant des salaires élevés, plus le montant des cotisations est important. La population active dépend du nombre de personnes en âge de travailler, de leur volonté de travailler et du nombre de postes dont l'économie dispose.

Après avoir connu une forte augmentation durant les années 1980-2000 avec l'arrivée des larges classes du baby-boom à l'âge du travail, le nombre potentiel d'actifs progresse de plus en plus lentement. D'ici une dizaine d'années, la population active pourrait baisser. Cette évolution est la conséquence de la baisse de la fécondité depuis une quarantaine d'années, baisse qui a repris depuis 2007.



Cercle de l'Épargne – INSEE

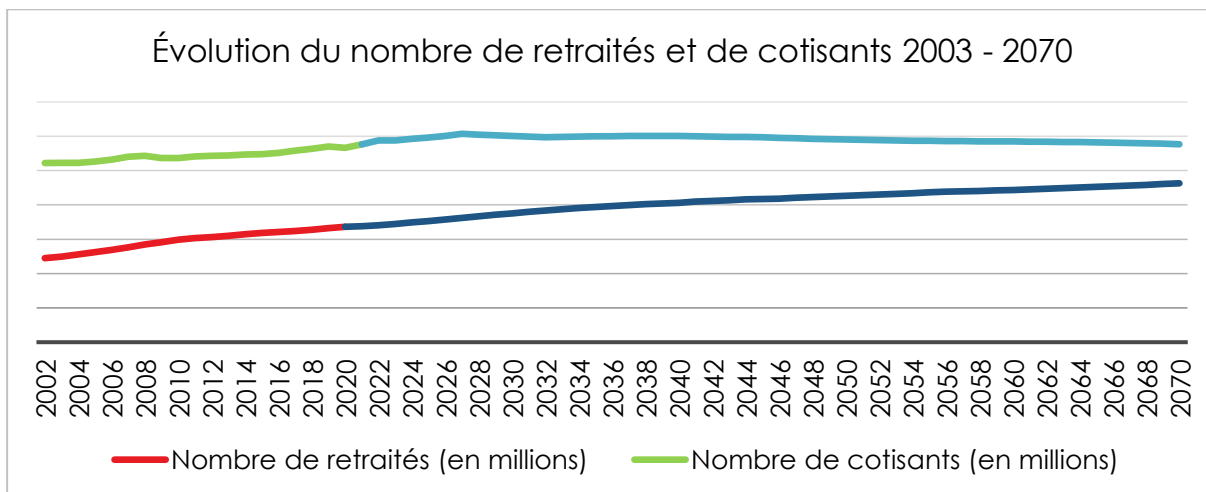
La taille de la population active peut être accrue en jouant sur l'immigration ou les âges d'entrée et de sortie du monde du travail. En matière d'immigration, aucun consensus n'existe pour le moment pour accueillir des travailleurs. L'Allemagne ou le Canada ont opté en partie pour cette solution.

En 2021, 10,3 % de la population vivant en France est, selon le rapport de l'INSEE « *Immigrés et descendants d'immigrés en France* » de 2023, immigrée contre 6,5 % en 1968. Les origines de la population immigrée se sont diversifiées en cinquante ans, les nouveaux immigrés arrivant en France étant nés dans des pays de plus en plus variés.

La France est dans la moyenne européenne en matière d'immigration. La part d'immigrés est de 18,2 % en Allemagne, de 15,2 % en Espagne et de 10,6 % en Italie. La France a, selon François Héran, moins accueilli de réfugiés en provenance de l'Afghanistan, de Syrie ou de l'Ukraine que les autres pays européens et en particulier que l'Allemagne.

DES TAUX D'EMPLOI FAIBLES AVANT 25 ANS ET APRÈS 55 ANS

La France se caractérise par un problème d'insertion des jeunes et par une sortie précoce du marché du travail.



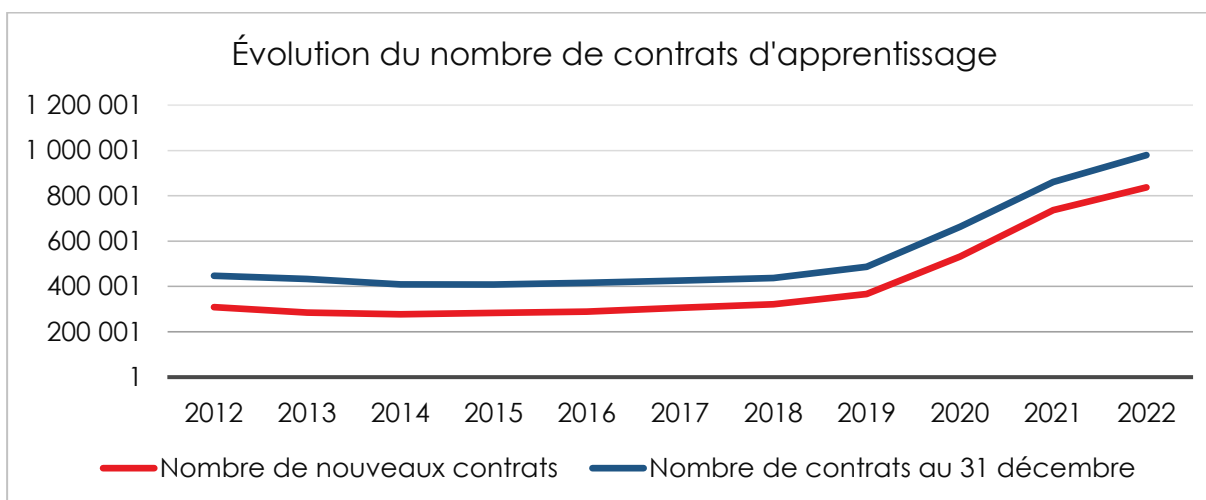
Données Conseil d'Orientation des Retraites – 2022

Le taux d'emploi est particulièrement élevé entre 25 et 50 ans, autour de 80 %. En revanche, il est faible avant 25 ans et après 50 ans.

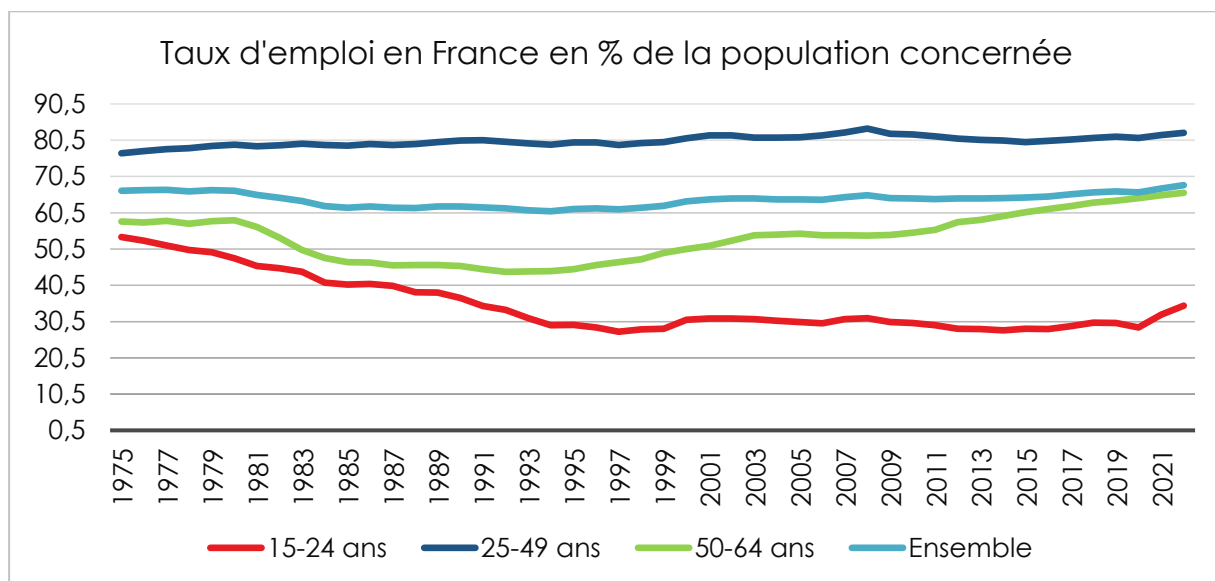
Si avant 25 ans, une part croissante des jeunes est en formation, il n'en demeure pas moins que ceux qui sont sur le marché du travail sont confrontés à un chômage élevé. Ce dernier a certes fortement baissé, il reste néanmoins supérieur à la moyenne européenne. Il était en

décembre 2022 de 18,7 % en France, contre 14,8 % au sein de la zone euro. Par ailleurs, le nombre de jeunes qui ne sont ni en emploi ou en formation est important et préoccupant.

Malgré tout, depuis cinq ans, le nombre de jeunes en alternance a fortement progressé pour se rapprocher d'un million en 2022.



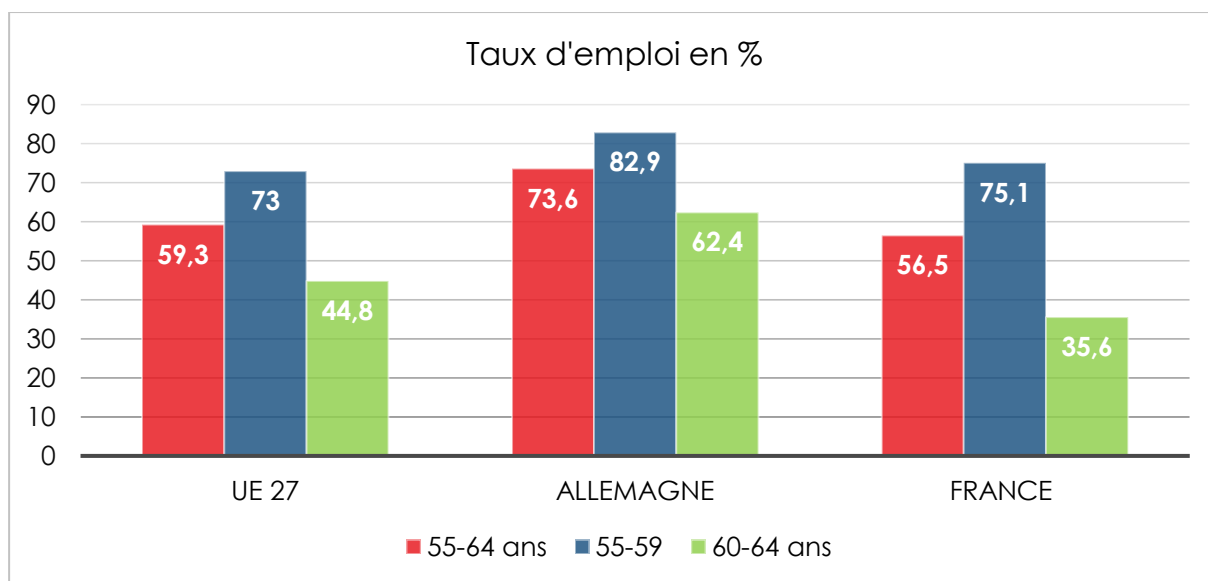
Cercle de l'Épargne – données DARES



Cercle de l'Épargne – données INSEE

Le taux d'emploi des 55/64 ans s'est accru, en France, de 2010 à 2022 passant de 38 à 56,5 %. Il reste

inférieur au taux moyen de l'Union européenne (59,3 %) et surtout à celui de l'Allemagne (73,6 %).



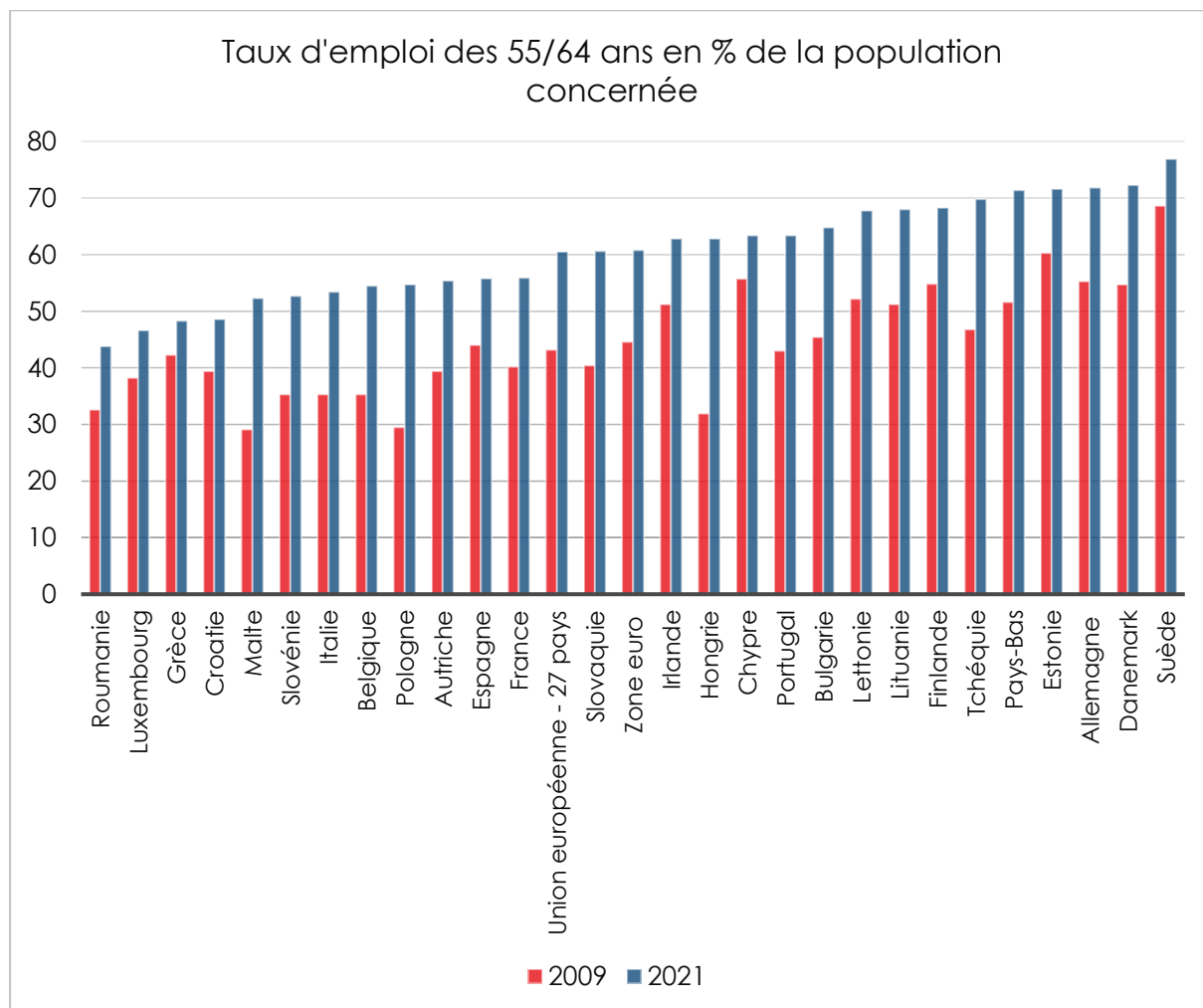
Cercle de l'Épargne – données Eurostat

Les différentes réformes des retraites engagées depuis 1993 expliquent la remontée du taux d'emploi après 55 ans. Le passage de la durée de cotisation de 37,5 à 42 ans d'une part et le report de l'âge légal de 60

à 62 ans ainsi que celui de l'âge de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans ont conduit les actifs à retarder leur départ à la retraite. La réforme de 2010, qui a repoussé l'âge de la retraite de deux ans, a eu un

indéniable effet horizon. Malgré tout, le taux d'emploi entre 60 et 64 ans est en France de 35,6 % contre

44,8 % en moyenne au sein de l'Union européenne et 62,4 ans en Allemagne.

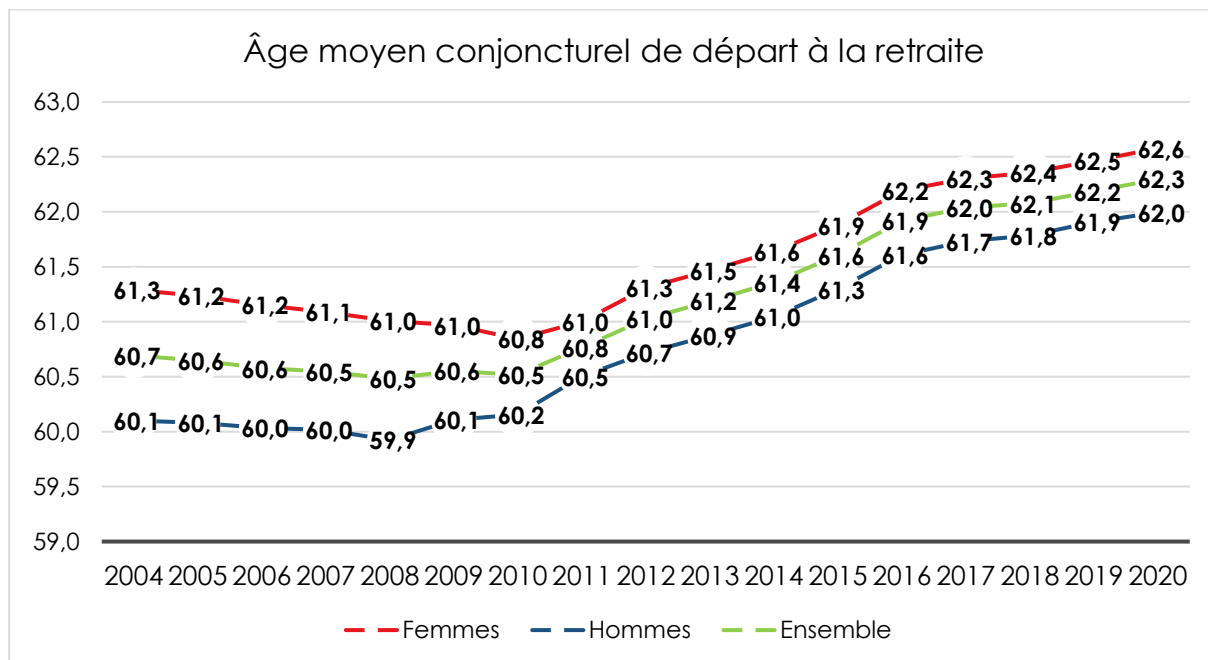


Cercle de l'Épargne – données Eurostat

UN ÂGE CONJONCTUREL DE DÉPART À LA RETRAITE EN HAUSSE DEPUIS 2010

Après avoir atteint un point bas à 60,5 ans en 2008, l'âge conjoncturel de départ à la retraite progresse d'année en année. Il a atteint 62,3 ans en 2022, les hommes partant en

moyenne à 62 ans quand les femmes partent à 62,6 ans. Avec les dispositifs de départs anticipés dans les fonctions publiques, au sein des régimes spéciaux ou avec le dispositif de carrière longue, plus de 40 % des actifs partiraient en deçà de 62 ans.

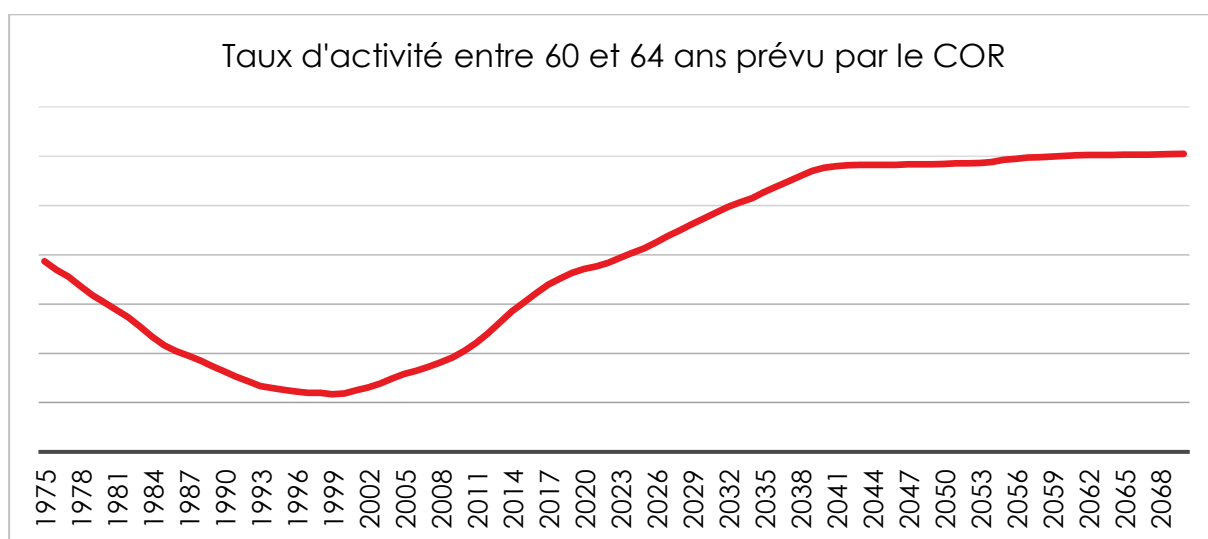


Cercle de l'Épargne – données DARES

L'AUGMENTATION À VENIR DU NOMBRE D'ACTIFS DE PLUS DE 60 ANS

Pour établir ses prévisions de 2022 concernant l'équilibre à venir des régimes de retraite, le Conseil d'Orientation des Retraites tablait sur la poursuite de la remontée du

taux d'activité et d'emploi des seniors. Le principe d'un départ à 64 ans était intégré dans les calculs du COR à l'horizon 2040. La réforme 2023 vise avant tout à accélérer le processus pour réduire les déficits.

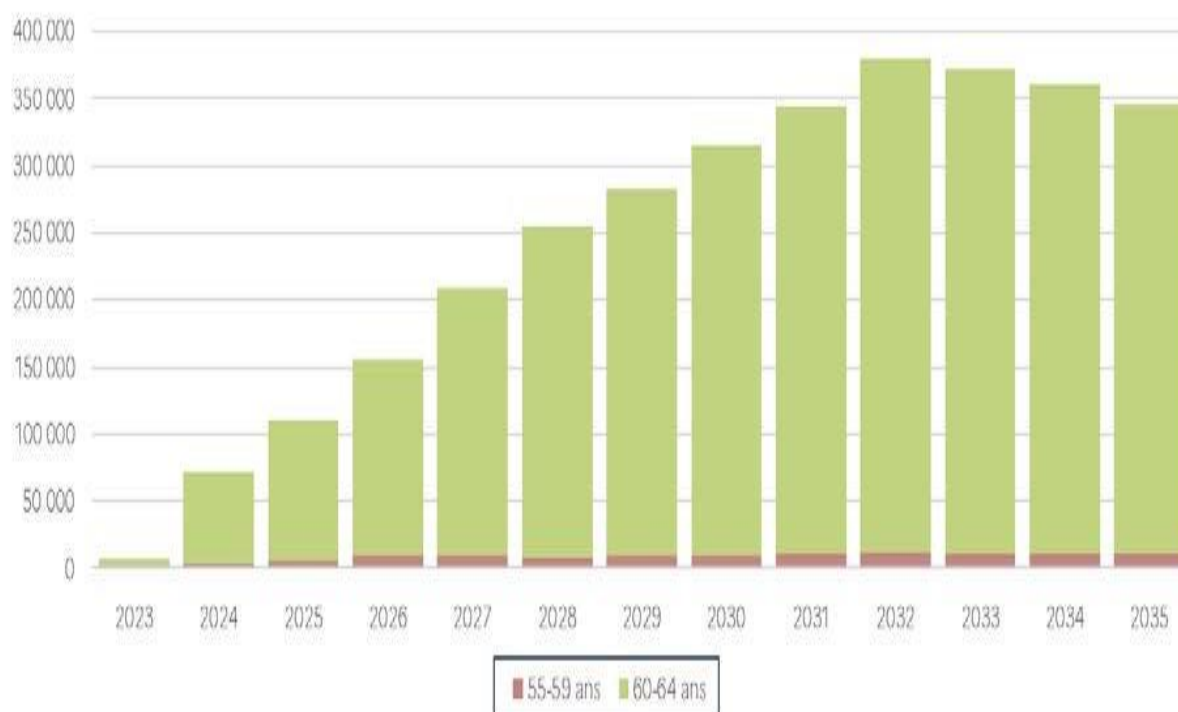


Cercle de l'Épargne – données COR

En reportant l'âge légal de 62 à 64 ans, la réforme 2023 accroît le nombre potentiel de personnes en activité. Le surplus atteindrait plus de 350 000 sur une année en 2032, soit l'équivalent de près de la moitié d'une génération. Ces 350 000 seraient constitués essentiellement de 60/64 ans. Cela signifie que ces

personnes acquitteront des cotisations sociales finançant notamment les régimes de retraite et ne percevront pas de pensions sauf pour celles qui seraient en cumul emploi/retraite. La population active augmenterait de 1,2 % quand celle des retraités serait réduite de 2 %.

Effectif de personnes supplémentaires en emploi
par rapport à une situation hors réforme

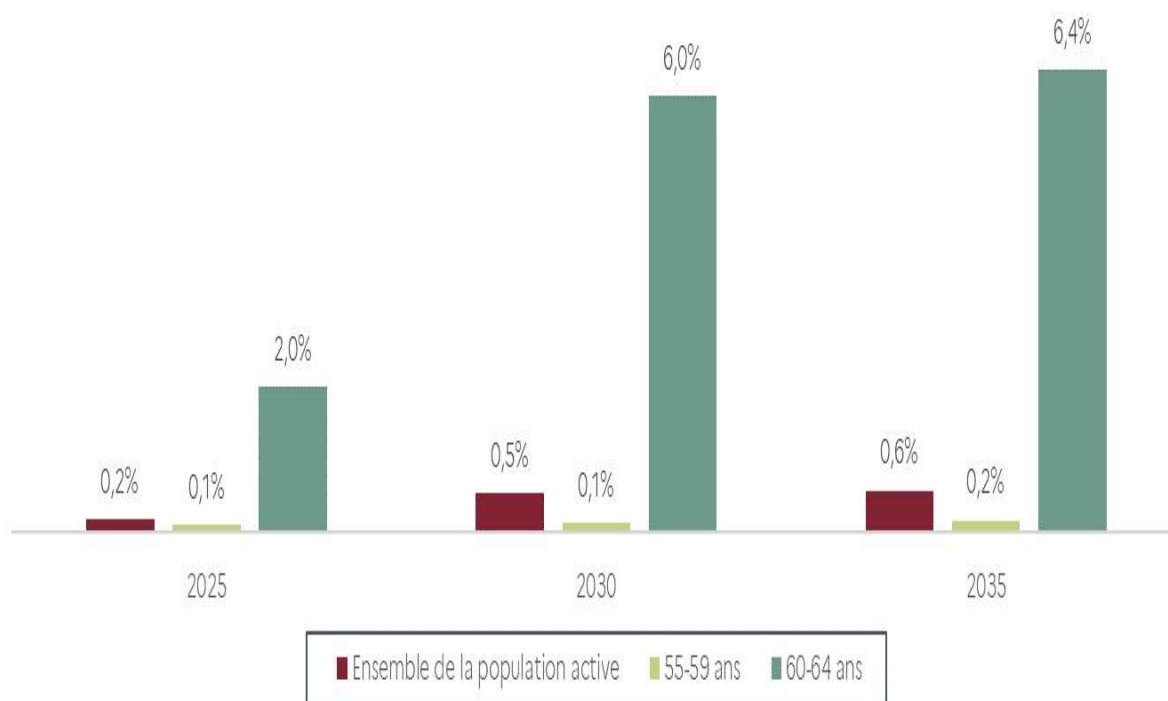


Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Le taux d'emploi devrait augmenter au minimum de 0,5 % pour l'ensemble de la population d'ici 2030 et de 6 % pour les 60/64 ans. Cette progression ne permettrait pas, en l'état, de rattraper la

moyenne européenne. L'importance du dispositif « carrières longues » et les départs des fonctionnaires de catégorie active continueraient à expliquer les écarts avec la moyenne européenne.

Variation du taux d'emploi permise par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite induite par la réforme, pour la population générale et pour les seniors

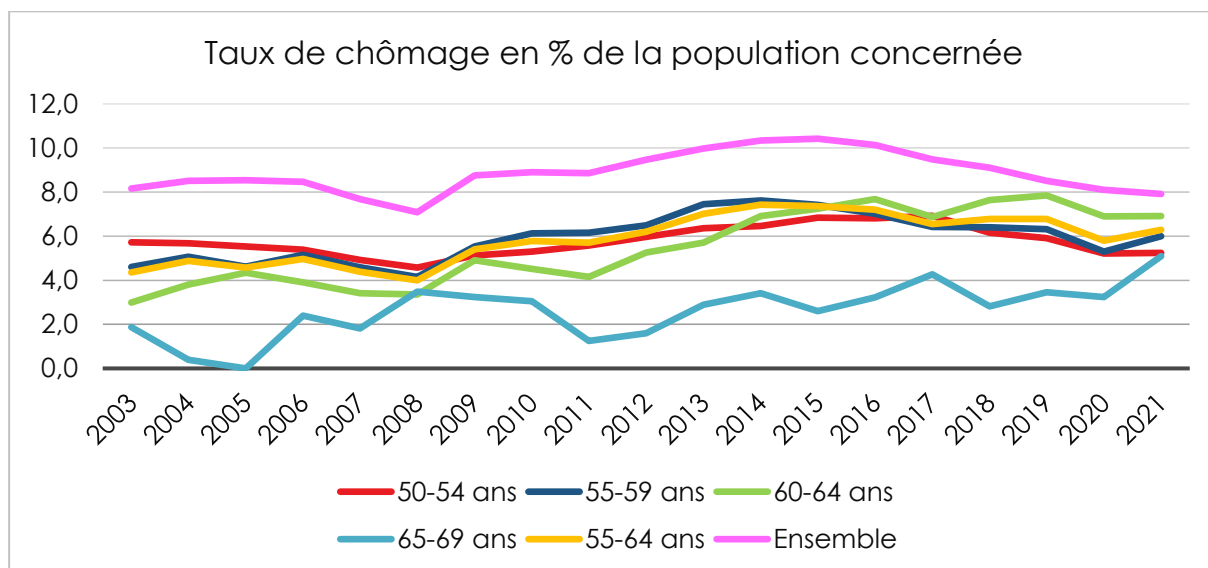


Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

LA QUESTION SENSIBLE DU CHÔMAGE DES SENIORS

Le report de l'âge de la retraite pour être efficace suppose que les personnes concernées soient réellement en emploi. En cas de chômage, les gains pour les régimes de retraite seraient réduits voire annihilés par les dépenses de chômage. Si depuis la réforme de 2010, le taux de chômage des plus de 55 ans a augmenté, il reste inférieur à celui de l'ensemble de la population (respectivement 6 et

7,2 %). En revanche, la durée moyenne du chômage est plus longue pour les seniors que pour le reste de la population. La question de la formation et de l'adaptabilité des postes aux actifs de plus de 50 ans est bien plus centrale que celle du chômage en tant que tel. Par ailleurs, ces dernières années, employeurs et salariés ont utilisé la formule du chômage comme dispositif de préretraite.



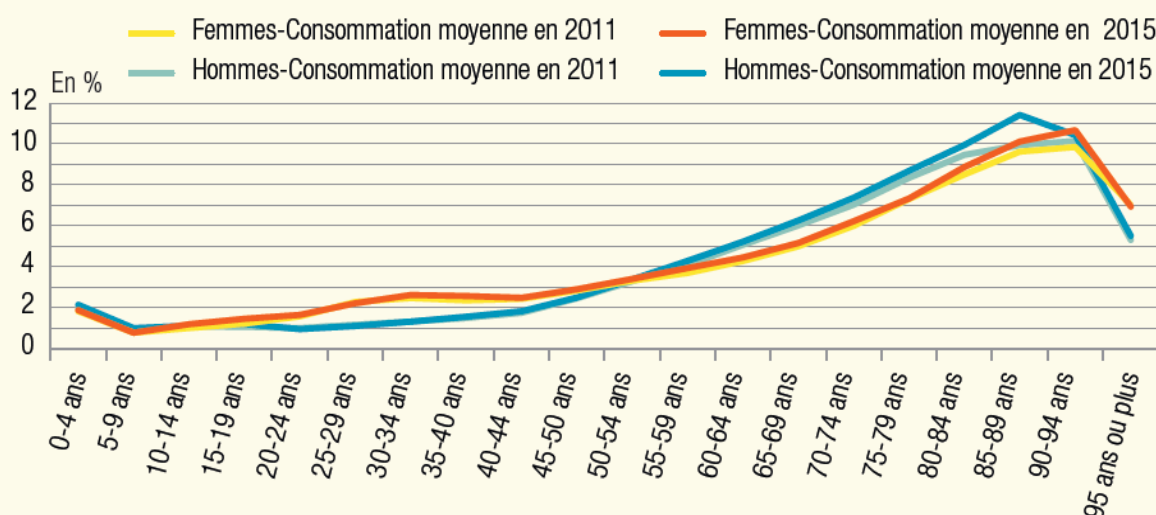
Cercle de l'Épargne – données DARES

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ SOUSCRITES PAR LES ENTREPRISES ?

Le report de l'âge de départ à la retraite de deux ans devrait générer des surcoûts pour les

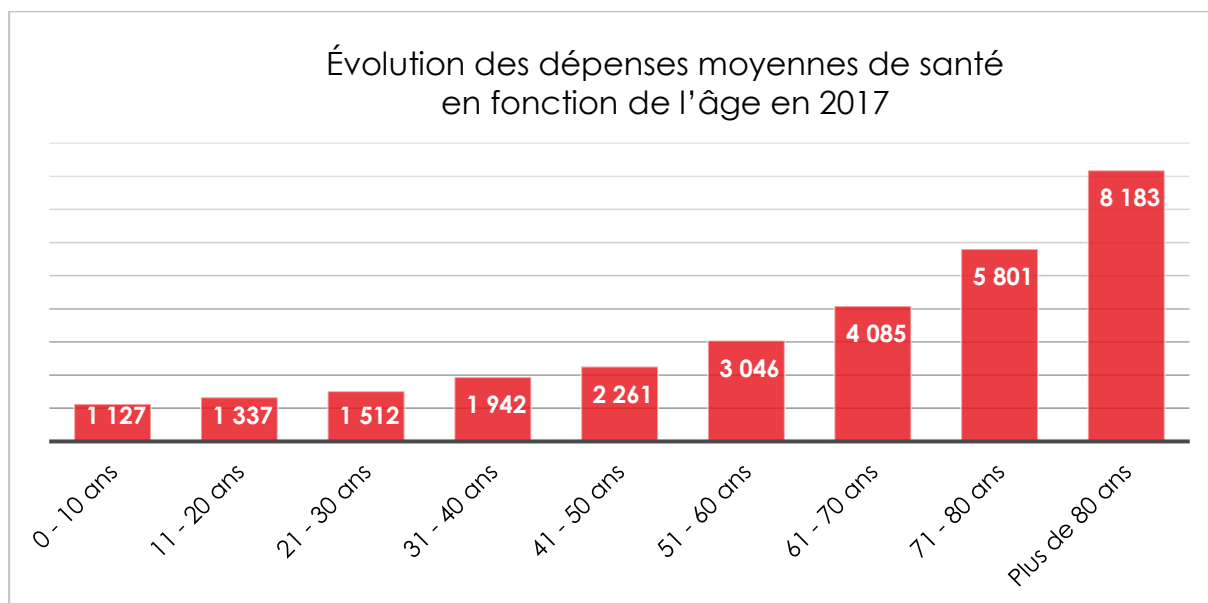
complémentaires de santé dont bénéficient les salariés au sein de leur entreprise. Les dépenses de santé augmentent rapidement après 60 ans. Les arrêts maladie sont plus longs du fait de problèmes de santé pouvant être graves.

Consommation moyenne par tranche d'âge et sexe, en 2011 et 2015



Lecture • En 2011, la dépense moyenne des hommes de 35 à 40 ans est 1,5 fois supérieure à celle des hommes de 20 à 24 ans.

Source • CNAMTS, EGB ; DREES, comptes de la santé.

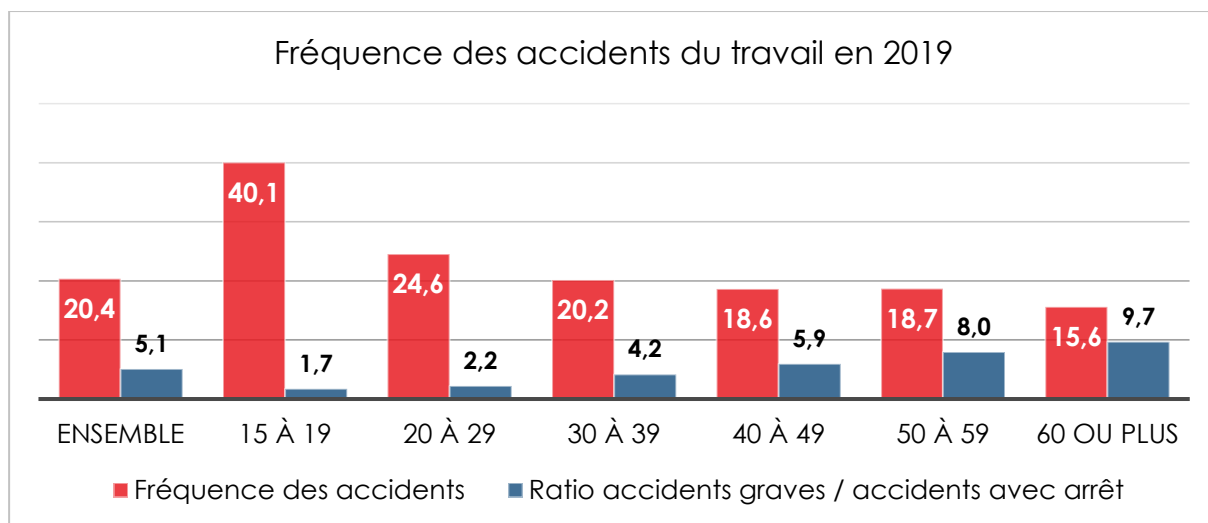


Source : DREES

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE RÉGIME D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

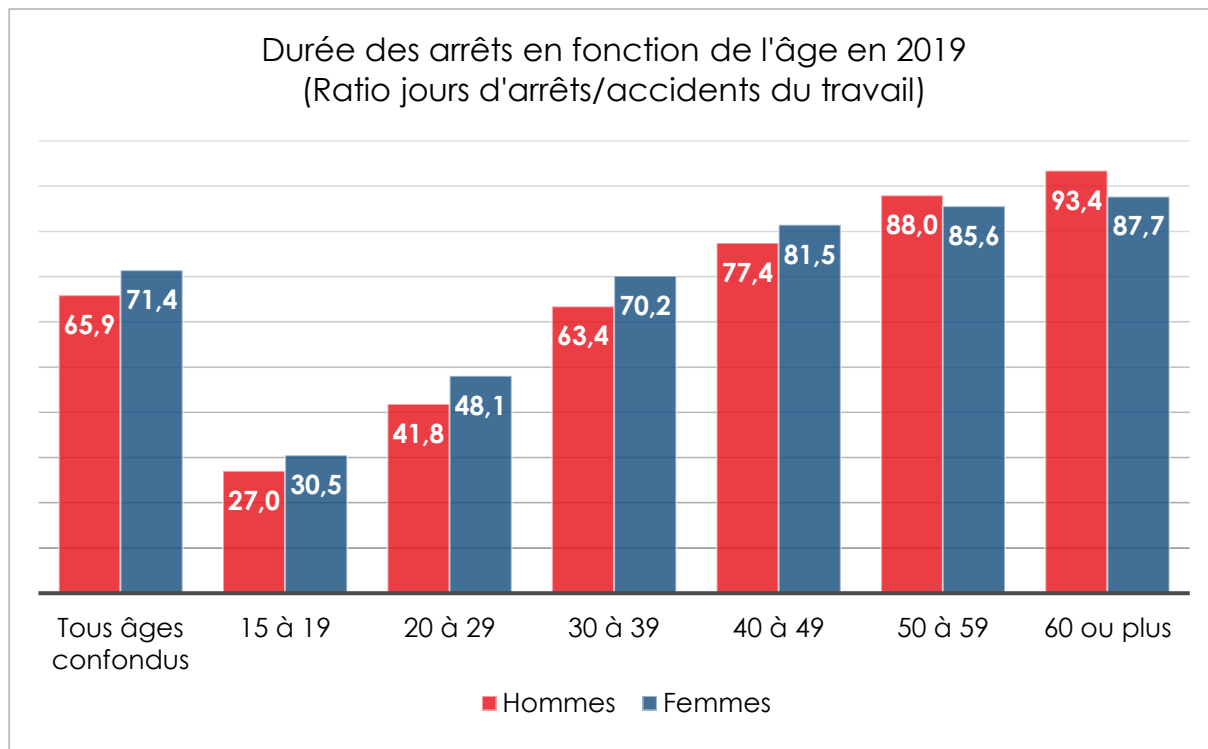
Le nombre d'accidents de travail est plus faible pour les seniors. En revanche, la durée des arrêts de travail est plus longue. Le nombre moins important d'accidents du travail est lié à une moindre exposition aux emplois pénibles en fin de carrière et à une plus grande

expérience. En 2017, Près de 30 % accidents du travail ayant engendré au moins 4 jours d'arrêt sur 2017 sont survenus à des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. En 2019, la fréquence des accidents du travail diminue avec l'âge mais pas leur gravité.



Source : Cnam, CCMSA, CNRACL (accidents du travail)

La durée des arrêts de travail faisant suite avec un accident du travail augmente sensiblement avec l'âge.



Source : Cnam, CCMSA, CNRACL

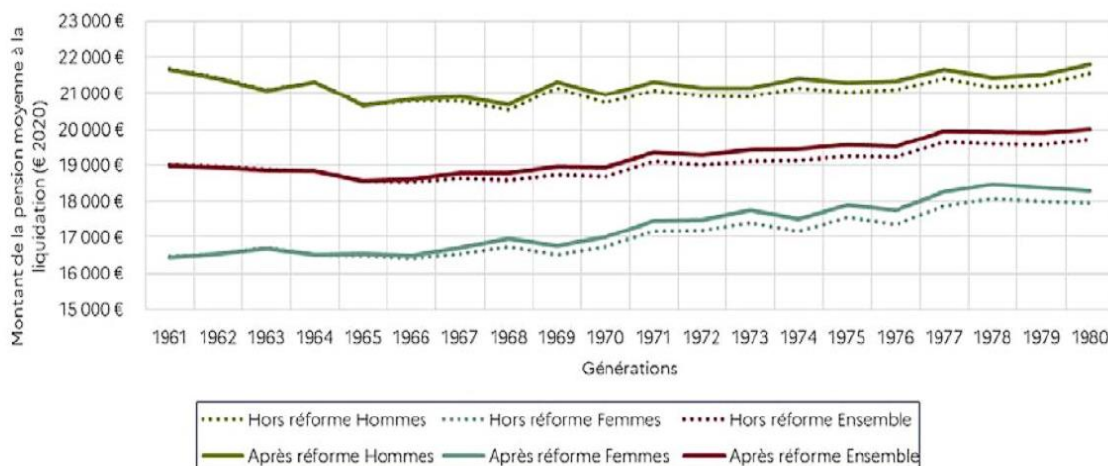
LA RÉFORME ET SON EFFET SUR LES PENSIONS

Le report de l'âge légal à 64 ans et le passage à 43 ans de la durée de cotisation peuvent, pour certains assurés, provoquer la perte du bénéfice d'une surcote et donc d'une pension plus élevée. Ces cas devraient être rares, car dans le même temps, un départ plus tardif contribue à une augmentation des

pensions de base et complémentaires. La pension de base est calculée en fonction des 25 meilleures années or, en règle générale, les dernières années sont les meilleures en termes de revenus. Les pensions des régimes complémentaires sont fonction du nombre de points accumulés par les assurés. Or, en travaillant plus longtemps, ces derniers auront plus de points.

**Pension moyenne à la liquidation avant et après le relèvement de l'âge
d'ouverture des droits et l'accélération de l'allongement de la durée d'assurance
requisse pour le taux plein, par sexe et par génération**

(en euros constants 2020)



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Source : Rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites

En restant plus longtemps en activité, en raison de la réforme des retraites, les actifs seront amenés à cotiser davantage à leurs plans d'épargne retraite, sachant que les capacités d'épargne sont plus élevées en fin de carrière.

*

La réforme de 2023 prévoit que les personnes invalides ou en

incapacité professionnelle pourront dès 62 ans voire 60 ans liquider leurs pensions à la différence de ce qui avait été prévu lors de celle de 2010. Ce choix évitera un surcoût (public et privé) pour la prévoyance de plusieurs milliards d'euros. En revanche, la réforme devrait provoquer un surcoût pour les complémentaires santé et la branche accident du travail.

LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

SEMAINE DE L'ÉPARGNE SALARIALE 2023 : L'ÉPARGNE SALARIALE AU SERVICE DU PARTAGE DE LA VALEUR

Avec la résurgence de l'inflation, la question du pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations de la population française. Au moment où les grandes entreprises ont, en 2022, réalisé, pour certaines d'entre elles du moins, des bénéfices importants, la question de leur partage est également d'une forte acuité.

Les dispositifs inventés sous la présidence du Général de Gaulle demeurent mais les pouvoirs publics ont, ces dernières années, privilégié des formules plus simples avec la création notamment des primes de partage de la valeur ajoutée (« prime Macron » ou de pouvoir d'achat).

Malgré des progrès depuis l'entrée en vigueur de la loi PACTE, l'épargne salariale reste peu diffusée au sein des PME, ce qui a conduit à l'introduction des primes de pouvoir d'achat. La complexité des dispositifs rebute encore de nombreux dirigeants d'entreprise.

L'épargne salariale, c'est en 2022 :

- 162 milliards d'euros d'encours ;
- 378 000 entreprises couvertes ;
- 11 millions de salariés potentiellement bénéficiaires ;
- 19 milliards d'euros de collecte brute (+2,7 Mds€ par rapport à 2021) ;
- 2,6 milliards d'euros de collecte nette.

L'épargne salariale en France comprend :

- L'intéressement ;
- La participation ;
- Le plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- Les produits d'épargne retraite en lien avec l'épargne salariale (PERCO, PERCOL) ;
- Les abondements des employeurs.

Le Compte Épargne Temps (CET) peut également alimenter les PERCO et les PERCOL.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UNE HISTOIRE RICHE

La France pratique l'épargne salariale depuis 64 ans. Sa législation figure parmi les plus attractives au sein des pays occidentaux. Même si l'encours reste modeste au regard des autres grandes catégories d'épargne (assurance vie, épargne réglementée ou livrets bancaires), la participation financière française figure parmi les plus importantes de l'Union européenne. Sa législation a été au cours de ces soixante dernières années en évolution permanente, mais ses fondamentaux demeurent issus des ordonnances du 7 janvier 1959 et du 17 août 1967.

En 1859, dans les Ardennes, Jean-Baptiste Godin crée une des premières usines dans laquelle les ouvriers sont des associés. Cette entreprise qui fabrique des poêles en fonte a fonctionné jusqu'en 1968. À la mort d'Aristide Boucicaut, inventeur du Bon Marché, sa veuve décide de créer une commandite simple avec les collaborateurs du magasin. Plus tard, en 1939, Paul Ricard distribua une partie de son capital à ses salariés. En France, la première avancée législative en faveur de la mise en œuvre de formes d'associations, intervient, avec la loi du 18 décembre 1915 qui permet à la création des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP). Une nouvelle avancée est réalisée par la loi Briand du 26 avril 1917 créant les

sociétés anonymes à participation ouvrière. Cette loi donnait la possibilité de distribuer gratuitement des actions aux salariés sans toutefois leur accorder le droit de vote.

La France est un des premiers pays de l'OCDE à mettre en place une législation favorable à l'épargne salariale avec la publication, il y a 64 ans, de la première ordonnance sur la participation. L'ordonnance de 1959 instaure de manière facultative l'intéressement. La volonté était, selon le rapport relatif à cette ordonnance que *« les travailleurs français participent, d'une manière organique et en vertu de la loi, aux progrès de l'expansion dès lors que ceux-ci se traduisent en bénéfices ou en enrichissements »*. L'ordonnance avait comme objectif de modifier en profondeur les rapports entre porteurs de capitaux et salariés par la *« participation directe aux résultats, au capital et aux responsabilités »* pour reprendre les termes alors employés par le Général de Gaulle. Une nouvelle avancée intervient avec la signature le 17 août 1967 par le général de Gaulle de l'ordonnance sur *« la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises »*. Elle a instauré la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés (50 salariés depuis 1990) qui ont réalisé un bénéfice au cours de l'année précédente. Elle le proposait de façon facultative pour les plus petites. Elle donnait également la possibilité

aux entreprises de mettre en œuvre un Plan d'Épargne Entreprise.

Depuis, de nombreuses adaptations législatives sont intervenues avec notamment la réforme de 1986, la création du Plan d'Épargne Retraite collectif en 2003 ou plus récemment la loi PACTE de 2019. Certaines dispositions prévues dans ce dernier texte visaient à faciliter la diffusion de l'épargne salariale au sein des PME. Les entreprises de moins de 250 salariés qui mettent en place des accords d'intéressement sont exonérées de forfait social et des règles de franchissement des seuils pour la participation ont été adaptées.

Depuis le 1^{er} juillet 2022, les employeurs peuvent verser à leurs salariés une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 3 000 euros, et jusqu'à 6 000 euros pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation. Cette prime succède à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instituée en 2021 dans le cadre du soutien aux salariés après l'épidémie de covid.

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE

LA PARTICIPATION

La participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dégageant des bénéfices. Cette

obligation ne s'applique pas aux entreprises de forme mutualiste et, plus généralement, elle ne s'applique pas aux entreprises qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne dégagent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Certaines entreprises publiques, mais pas toutes, sont soumises à l'obligation de la participation.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités fixées par un accord collectif. Les sommes ne sont pas, sauf exception, directement accessibles. Elles sont bloquées durant 5 ans sur des Fonds Communs de Placements d'Entreprises (FCPE) éventuellement associés à un Plan d'Épargne Entreprise ou sur des Comptes Courants Bloqués portant intérêt. L'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

La mise en place de la participation nécessite soit :

- une convention ou un accord collectif ;
- un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- un accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- une ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet proposé par l'employeur

conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le comité d'entreprise ;

- une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés, uniquement après échec des négociations (le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

Cet accord comporte notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée car les accords de participation peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

Règles relatives au montant de la participation

Le montant de la participation est fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise.

À la clôture de l'exercice, l'entreprise calcule la part des bénéfices à distribuer aux salariés (la RSP).

La formule de calcul est fixée par la loi. L'accord peut retenir une autre formule mais qui doit être plus avantageuse.

Réserve spéciale de participation RSP
 $= 1/2 \times (B - 5C/100) \times S/VA$

- B = bénéfice
- C = capitaux propres
- S = salaires
- VA = valeur ajoutée

Par ailleurs, des plafonds ont été fixés pour le montant de la réserve spéciale de participation :

- 50 % du bénéfice net comptable ;
- bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres ;
- 50 % du bénéfice net fiscal ;
- bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres.

Quel que soit le mode de répartition, les droits de chaque bénéficiaire sont limités à 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 32 994 euros pour 2023.

Pour la répartition, l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Règles relatives au versement de la participation

Le salarié peut demander le versement immédiat des sommes.

Dans ce cas le montant est soumis à l'impôt sur le revenu, en plus des cotisations sociales (CSG, CRDS). À défaut de l'avoir fait dans les 15 jours, les sommes sont bloquées. De même, sauf décision contraire de la part du salarié, la moitié de la participation est versée dans le PERCO ou le PERCL quand il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation (possibilité d'affectation au PEE).

Depuis le 1^{er} janvier 2013, tous les accords de participation doivent offrir la possibilité d'affecter les sommes constituant la réserve spéciale de participation à un PEE, PEI ou PEG. Dans ce cas, les sommes versées sont indisponibles pendant 5 ans et déposées sur un plan d'épargne salariale, sauf cas de déblocage anticipé des sommes prévu par les pouvoirs publics ou dans le cadre des possibilités mentionnées ci-dessous.

Cas de déblocage anticipé de la participation

Les événements suivants peuvent justifier un déblocage des fonds avant le délai prévu, (sans remise en cause des avantages fiscaux) :

- le mariage ou conclusion d'un PACS ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le

foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- le surendettement ;
- la rupture du contrat de travail ;
- la création ou reprise d'entreprise ;
- l'acquisition ou l'agrandissement d'une résidence principale

Le salarié doit effectuer sa demande de liquidation anticipée dans un délai de six mois à compter de la survenance de l'un des événements ci-dessus, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, la demande peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'instituer un intéressement collectif au profit de ses salariés. Cet intéressement présente un caractère aléatoire et repose sur une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Le salarié peut récupérer directement les sommes qui lui sont versées ou les affecter à un Plan d'Épargne Entreprise ou à un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO ou PERCOL).

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

- Par convention ou accord collectif de travail ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- Par référendum avec une adoption à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

En cas de mise en place d'un accord d'intéressement au sein d'une entreprise, ce dernier doit profiter à tous les salariés sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut

pas excéder trois mois. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

Définition de la formule de répartition

La formule de répartition est définie dans l'accord d'intéressement.

Elle doit répondre aux règles suivantes :

- Elle doit être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
- Elle doit présenter un caractère collectif et aléatoire.
- Elle doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables.
- Elle est calculée sur une période de 12 mois.

L'entreprise peut choisir entre une répartition uniforme, en fonction du salaire ou une répartition proportionnelle en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou une répartition intégrant plusieurs de ces critères.

Plafonds applicables à la prime d'intéressement

- Le montant global de l'intéressement ne peut pas excéder 20 % des salaires bruts et rémunérations versés à

l'ensemble des personnes inscrites à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord. ;

- Le montant des primes d'intéressement ne peut pas excéder 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 21 996 euros en 2023.

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne créé au sein des entreprises qui permet aux salariés et aux dirigeants des petites entreprises d'y affecter les produits d'épargne salariale et d'acheter des valeurs mobilières : Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe, dans ce cas (Plan d'épargne interentreprises – PEI).

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) sont les supports d'accueil des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement et participation) ainsi que des versements volontaires du salarié et de l'entreprise (abondement).

Conditions de mise en place

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique, peuvent mettre en place un plan d'épargne salariale.

L'entreprise doit avoir au moins un salarié (même à temps partiel) titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 derniers exercices.

Modes de conclusion du PEE

- Par convention ou accord collectif ;
- Par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives ;
- Par accord conclu au sein du Comité d'entreprise ;
- Par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité d'Entreprise.

En cas d'échec des négociations ou quand l'entreprise n'est pas soumise à négociation, le PEE peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Tous les salariés peuvent accéder au PEE quand il est institué, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois. Les retraités et les préretraités ayant des avoirs dans le PEE peuvent le conserver.

Lors de la négociation d'un accord d'intéressement ou d'un accord de participation, la question de l'établissement d'un PEE doit être examinée. S'agissant plus précisément de la participation, l'institution d'un PEE est une obligation.

Le PEE doit être négocié quand, dans l'entreprise, il y a au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise.

Modes d'alimentation du PEE

- la participation et l'intéressement,
- les versements volontaires du bénéficiaire (dont font partie, notamment, les droits monétisés provenant d'un compte épargne-temps - CET - et les transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale). Pour les salariés, le plafond annuel de versement s'élève à 25 % de leur rémunération,
- l'abondement éventuel de l'employeur. Cet abondement versé au cours d'une année civile ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ni être supérieur à une somme égale à 8 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale. L'abondement doit être général et collectif.

L'entreprise doit prendre à sa charge la tenue de compte.

Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels.

Il est prévu néanmoins 9 cas de déblocage anticipé :

- Mariage ou conclusion d'un PACS,
- Naissance ou adoption du 3^e enfant,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Cessation du contrat de travail,
- Divorce, dissolution du PACS avec résidence d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire,
- Surendettement du bénéficiaire,
- Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, l'exercice d'une profession non salariée ou l'acquisition de parts d'une SCOP,
- Invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, du conjoint ou de la personne liée par un PACS,
- Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne liée par un PACS.

Le déblocage intervient en une fois. Il peut être total ou partiel.

Le PEE peut loger des fonds communs de placement entreprise (FCPE), des actions de l'entreprise, des OPCVM des valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du groupe. Le gestionnaire doit proposer un fonds d'investissement en économie solidaire.

Les sommes détenues dans un PEE peuvent être transférées dans un autre PEE, un PERCO, un PERCO interentreprises, un PERCOL ou un PERCOL interentreprises.

PERCO ET PERCOL

L'épargne salariale comporte également un volet retraite avec le PERCO et le PER d'entreprise collectif (PERCOL).

Depuis le 1^{er} octobre 2021, seuls les PERCOL créés par la loi PACTE peuvent être commercialisés. Ils remplacent les PERCO qui avaient été institués par la loi Fillon de 2003. Ces derniers peuvent soit continuer à fonctionner normalement soit être transférés sur un PERCOL.

Conditions de mise en place

Un PER d'entreprise collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),

ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PER d'entreprise collectif peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, notamment par convention ou accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PER d'entreprise collectif est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois.

Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PER d'entreprise collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est plus ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du premier versement ;
- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;
- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »).

Les entreprises peuvent, même, en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial ou des

versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

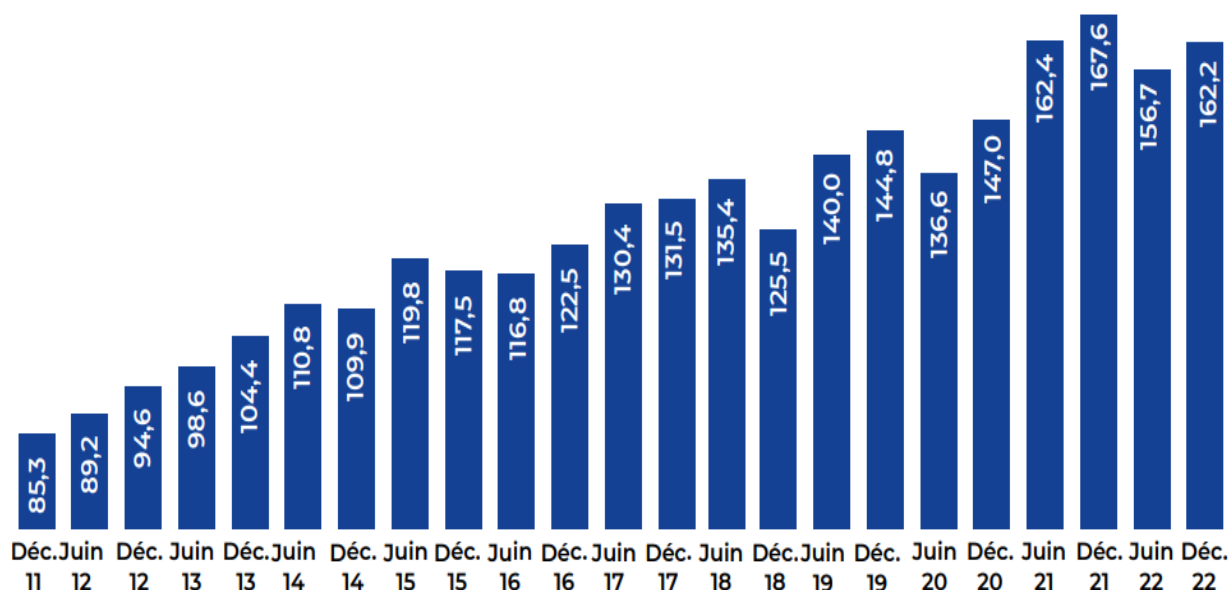
Lorsqu'un PER d'entreprise collectif est institué, l'entreprise peut décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS DE 162 MILLIARDS D'EUROS

L'encours de l'épargne salariale, au regard des autres placements des ménages, demeure modeste. Il s'élevait, selon l'Association Française de gestion (AFG), à 162 milliards d'euros, en 2022, contre plus de 1 840 milliards d'euros pour l'assurance vie et 391 milliards d'euros pour le Livret A.

Encours de l'épargne salariale



Source : AFG

La baisse enregistrée entre 2021 et 2022 s'explique par la baisse du cours des actions en lien avec la hausse des taux d'intérêt.

L'ÉPARGNE SALARIALE, PREMIER VECTEUR DE LA FINANCE VERTE

L'attrait pour l'épargne responsable se confirme en 2022. Largement diffusés dans les dispositifs d'épargne salariale, les fonds ISR atteignent, selon l'AFG, 62,6 milliards d'euros d'encours en 2022 et représentent près de 62 % de l'encours des fonds diversifiés. Dans le détail, 54,2 milliards ont été versés dans des fonds "article 8" de la réglementation SFDR, et 8,4 dans des fonds "article 9".

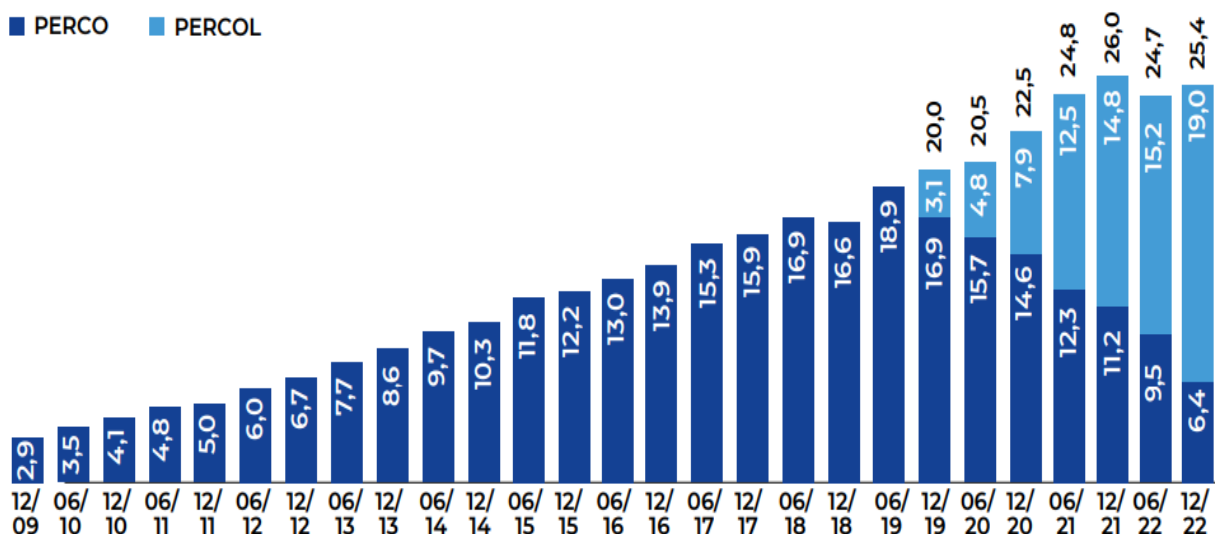
L'encours des fonds solidaires s'établit à 15,3 milliards d'euros, en progression de 8,6 % sur un an.

L'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE, UN POTENTIEL DE CROISSANCE

Les PERCOL représentaient, en 2022, la majorité des produits d'épargne retraite collectifs avec un encours de 19 milliards d'euros contre 6,4 milliards pour les anciens dispositifs à savoir PERCO / PERCOI (PERCO Interentreprises). Au total, l'encours des produits d'épargne retraite collectifs en lien avec l'épargne salariale s'élevait à 25 milliards d'euros en 2022.

Encours des PERCO et PER Collectif (PERCOL)

■ PERCO ■ PERCOL



Source : AFG

Selon l'AFG, en 2022, 3,7 millions de salariés au sein de 207 400 entreprises bénéficiaient d'un PERCO ou d'un PERCOL. Dans le détail, 66 600 entreprises étaient équipées d'un PERCO au bénéfice d'1,1 million de salariés pour un encours qui s'élevait à 6,4 milliards d'euros. 140 800 entreprises sont, en 2022, équipées d'un dispositif PER, au bénéfice de 2,6 millions de salariés pour un encours de 19 milliards d'euros.

60 % des porteurs de parts d'un PERCO ou d'un PER d'entreprise Collectif ont opté, sur tout ou partie de leurs actifs pour la gestion pilotée, permettant ainsi une désensibilisation progressive du risque en fonction de l'âge et du profil de l'épargnant. Ce mode de gestion concerne un tiers de l'encours des PERCO/PERCOL.

LE CHANTIER DE L'ÉLARGISSEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE AUX PME TOUJOURS OUVERT

Le MEDEF, la CPME et quatre syndicats de salariés (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO) ont signé l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur du 10 février 2023. Malgré l'opposition de la CGT, cet accord, signé par des organisations syndicales affichant une représentativité d'au moins 30 %, sans opposition d'autres organisations représentatives des salariés pesant au moins 50 %, est validé. Il résulte d'une négociation demandée par le gouvernement aux partenaires sociaux afin de généraliser les dispositifs de partage de la valeur dans les petites entreprises.

Toute PME qui a fait des profits importants au cours des trois dernières années devra mettre en œuvre pour ses salariés, soit un accord d'intéressement, soit un accord de participation, soit le versement d'une prime défiscalisée.

La complexité et la méconnaissance des dispositifs ainsi que le manque d'accompagnement des chefs d'entreprise figurent parmi les raisons avancées pour expliquer la faible diffusion de l'épargne salariale au sein des TPE et PME. Les assouplissements décidés dans la loi Pacte de 2019 et celle de l'été 2022 sur le pouvoir d'achat n'ont pas permis de résoudre la totalité des réticences au sein de ces entreprises.

Le nouveau texte impose ainsi aux entreprises entre 11 et 49 employés qui sont rentables – c'est-à-dire dont le bénéfice net représente au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives – de mettre en place « au moins un dispositif » de partage de la valeur à partir du 1^{er} janvier 2025. Les entreprises de moins de 11 salariés « ont la possibilité » de partager les profits avec leurs salariés. Dans celles de plus de 50 salariés, la participation devra « mieux prendre en compte » les résultats « réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur ».

La première ministre Élisabeth Borne s'est engagée, à retranscrire, en le reprenant intégralement, dans un projet de loi l'accord du 10 février afin de l'étendre à toutes les entreprises.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENJEU MAJEUR

L'épargne salariale, malgré son faible encours, est un vecteur important d'accès, pour les particuliers, aux placements actions ainsi qu'aux placements ISR et solidaires. Au moment où les entreprises ont des besoins en fonds propres, son développement est souhaitable. Il est à regretter que régulièrement les pouvoirs publics décident des déblocages qui entrent en contradiction avec son objectif d'épargne de long terme. Le déblocage mis en œuvre en 2022 n'a pas rencontré un réel succès avec un peu plus d'un milliard d'euros sortis de manière anticipée des PEE, soit moins de 1 % de l'encours. Les ménages qui disposent d'importantes liquidités par ailleurs (comptes courants ou livrets) n'ont pas souhaité débloquer les sommes investies en actions au moment même où les cours étaient orientés à la baisse.

La question de l'épargne salariale rejoint celle des suppléments d'épargne retraite. Une diffusion plus large au sein des salariés est nécessaire afin de réduire les inégalités qui existent entre ceux qui

travaillent au sein de des grandes entreprises et ceux qui dépendent de PME ou de TPE. En 2022, si 80 % des salariés des grandes entreprises sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement

aux résultats de l'entreprise, seuls 20 % le sont dans les PME. L'épargne salariale constitue un élément important en matière de motivation et de rémunération des bénéficiaires.

LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE



TABEAU DE BORD DES PRODUITS D'ÉPARGNE

	Rendements et plafonds	Collectes nettes et encours
Dépôts à vue des ménages	-	Février 2023 : -4,830 milliards d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : -13,291 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : +9,559 milliards d'euros Encours : 509,589 milliards d'euros
Livret A et Livret Bleu	2,00 % Plafond 22 950 euros	Février 2023 : +6,27 milliards d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : +15,54 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : +27,23 milliards d'euros Encours : 391,0 milliards d'euros
Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS)	2,00 % Plafond 12 000 euros	Février 2023 : +1,90 milliard d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : +3,85 milliard d'euros Évolution sur l'année 2022 : +6,26 milliards d'euros Encours : 138,1 milliards d'euros
Plan d'Épargne-logement (PEL)	1,00 % Pour les PEL ouverts À compter du 1 ^{er} août 2016 Plafond 61 200 euros	Février 2023 : -3,399 milliards d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : -6,479 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : -8,233 milliards d'euros Encours : 276,615 milliards d'euros
Compte Épargne-Logement (CEL)	1,25 % Plafond 15 300 euros	Février 2023 : +301 millions d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : +481 millions d'euros Évolution sur l'année 2022 : +1,511 milliard d'euros Encours : 33,624 milliards d'euros
Livret d'Épargne Jeune	Minimum 0,5 % Plafond : 1 600 euros	Février 2023 : +7 millions d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : -194 millions d'euros Évolution sur l'année 2022 : -435 millions d'euros Encours : 4,768 milliards d'euros
Livret d'Épargne Populaire (LEP)	4,6 % À compter du 1 ^{er} /08/2022 Plafond : 7 700 euros	Février 2023 : +3,184 milliards d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : +5,176 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : 9,530 milliards d'euros Encours : 53,043 milliards d'euros
Livrets ordinaires fiscalisés des particuliers	0,50 % (février 2022) Pas de plafond légal	Février 2023 : -3,527 milliards d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : -5,950 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : 12,363 milliards d'euros Encours : 221,803 milliards d'euros
PEA	Plafond 150 000 euros	Nombre (Déc. 2022) : 5,199 millions Encours (Déc. 2022) : 100,99 milliards d'euros
PEA PME	Plafond : 225 000 euros	Nombre (Déc. 2022) : 108 620 Encours (Déc. 2022) : 2,4 milliards d'euros
Assurance vie Fonds euros (en 2021) UC (en 2021)	+1,28 % +9,0 %	Février 2023 : +1,1 milliard d'euros Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 : +2,2 milliards d'euros Évolution sur l'année 2022 : 14,3 milliards d'euros Encours : 1 874 milliards d'euros
SCPI 2022 2021	4,53 % 4,45 %	Évolution sur l'année 2022 : +10,20 milliards d'euros Évolution sur l'année 2021 : +7,37 milliards d'euros Encours : 89,61 milliards d'euros

Sources : Banque de France – FFA – GEMA-AMF – Caisse des Dépôts et Consignations – CDE - *provisoire

TABLEAU DE BORD DES MARCHÉS FINANCIERS

		Résultats – mars 2023
CAC40	30 décembre 2022	6 471,31
	31 mars 2023	7 267,93
	Évolution en mars 2023	+2,73
	Évolution sur 12 mois	+9,26 %
DAXX	30 décembre 2022	13 923,59
	31 mars 2023	15 365,14
	Évolution en mars 2023	+1,69 %
	Évolution sur 12 mois	+6,37 %
Footsie	30 décembre 2022	7 451,74
	31 mars 2023	7 876,28
	Évolution en mars 2023	+0,93 %
	Évolution sur 12 mois	+5,35 %
Eurostoxx	30 décembre 2022	3 792,28
	31 mars 2023	4 242,60
	Évolution en mars 2023	+2,02 %
	Évolution sur 12 mois	+8,1 %
Dow Jones	30 décembre 2022	33 147,25
	31 mars 2023	32 713,81
	Évolution en mars 2023	-2,84 %
	Évolution sur 12 mois	-3,34 %
Nasdaq	30 décembre 2022	10 466,48
	31 mars 2023	11 473,54
	Évolution en mars 2023	+1,09 %
	Évolution sur 12 mois	-16,24 %
S&P 500	30 décembre 2022	3 839,50
	31 mars 2023	3 978,29
	Évolution en mars 2023	-0,98 %
	Évolution sur 12 mois	-9,04 %
Nikkei	30 décembre 2022	26 094,50
	31 mars 2023	28 041,48
	Évolution en mars 2023	+1,91 %
	Évolution sur 12 mois	+0,79 %
Shanghai Composite	30 décembre 2022	3 089,26
	31 mars 2023	3 272,86
	Évolution en mars 2023	-1,19 %
	Évolution sur 12 mois	+0,64 %
Euro/dollar	30 décembre 2022	1,0697
	31 mars 2023	1,0604
	Évolution en mars 2023	-2,22 %
	Évolution sur 12 mois	-5,23 %
Once d'or en dollars	30 décembre 2022	1 815,38
	31 mars 2023	1 826,71
	Évolution en mars 2023	-4,98 %
	Évolution sur 12 mois	-4,22 %
Pétrole Baril Brent En dollars	30 décembre 2022	84,08
	31 mars 2023	83,99
	Évolution en mars 2023	-1,34 %
	Évolution sur 12 mois	-17,18 %

TABLEAU DE BORD DU CRÉDIT ET DES TAUX D'INTÉRÊT

	Taux
Taux OAT à 10 ans Au 31 décembre 2022 Au 31 mars 2023	+3,106 % +3,115 %
Taux du Bund à 10 ans Au 31 décembre 2022 Au 31 mars 2023	+2,564 % 2,647 %
Taux de l'US Bond à 10 ans Au 31 décembre 2022 Au 31 mars 2023	+3,884 % +3,940 %
Taux de l'Euribor au 31 mars 2023 Taux de l'Euribor à 1 mois Taux de l'Euribor à 3 mois Taux de l'Euribor à 6 mois Taux de l'Euribor à 12 mois	2,478 % 2,744 % 3,290 % 3,725 %
Crédit immobilier (Taux moyen du marché - source Empruntis au 31 mars 2023) Tendance sur un mois 10 ans 15 ans 20 ans 25 ans	En hausse 2,60 % 2,70 % 2,80 % 2,95 %
Prêts aux particuliers (immobilier supérieur ou égal à 75 000 euros) : Taux effectif moyen pratiqué au cours des trois mois précédant le 1^{er} avril 2023 Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et 20 ans Prêts à taux fixe d'une durée supérieure à 20 ans Prêts à taux variable Prêt-relais taux moyen pratique	2,75 % 2,90 % 3,00 % 2,84 % 3,08 %
Prêts aux particuliers (immobilier) : Taux de l'usure applicables en avril 2023 Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et 20 ans Prêts à taux fixe d'une durée supérieure à 20 ans Prêts à taux variable Prêt-relais taux moyen pratique	3,67 % 3,87 % 4,00 % 3,79 % 4,11 %

TABLEAU DE BORD DE LA RETRAITE

	Montant et évolution	Commentaires
Pension régime de base	Revalorisation de +0,4 % le 1 ^{er} janvier 2021 Revalorisation de 1,1 % au 1 ^{er} janvier 2022 Revalorisation de 4 % au 1 ^{er} juillet 2022 Revalorisation de 0,8 % au 1^{er} janvier 2023	Minimum contributif : 713,16 euros par mois (7 831,24 euros par an) au 1^{er} janvier 2023 Maximum pension de base : 20 568 euros par an
AGIRC-ARRCO	Valeur du point : 1,3498 euro au 1 ^{er} nov. 2022	
IRCANTEC	Valeur du point : 0,51621 euro au 1 ^{er} jan. 2023	
Indépendants	Valeur du point : 1,280 euro au 1 ^{er} jan. 2023	
Pension militaire d'invalidité	Valeur du point : 15,59 euros	
Montant du minimum vieillesse	l'ASPA et les anciennes allocations du minimum vieillesse sont portées à 961,08 euros par mois pour les personnes seules et à 1 492,08 euros pour les couples au 1^{er} janvier 2023 . De son côté, le plafond de ressources annuelles à ne pas dépasser pour percevoir l'Aspa s'élève à 11 533,02 euros par an pour une personne seule (célibataire, séparée, divorcée, veuve, à l'exception des veuves de guerre) et à 17 905,06 euros pour un couple.	
Allocation veuvage	Lorsqu'une personne âgée de moins de 55 ans se retrouve veuf (ve) à la suite du décès de son époux (se), il est possible de bénéficier d'une allocation veuvage. Cette allocation est soumise à des conditions d'âge du bénéficiaire et de ressources. Son montant est revalorisé au 1^{er} janvier 2023 de 0,8 % soit à 662,70 euros mensuels et le plafond de ressources trimestriel à 2 485,125 euros . Il peut être réduit selon les ressources du bénéficiaire.	Plafond de ressources trimestriel est de 2 662,6725 euros au 1 ^{er} janvier 2023, soit 887,5575 euros par mois.
Réversion	Pour bénéficier de la pension de réversion dans le cadre du régime général, les revenus annuels du veuf ou de la veuve ne doivent pas excéder 2 080 fois le SMIC horaire, soit 23 441,60 euros au 1 ^{er} janvier 2023. Si le veuf ou la veuve vit en couple, le plafond annuel de ressources du ménage ne peut dépasser 1,6 fois le plafond exigé pour une personne seule, soit 37 506,56 euros .	54 % de la pension du défunt
Montant moyen mensuel de la pension brute en 2020 : Tous régimes confondus Pour les hommes Pour les femmes	Droits directs (y compris majoration pour enfants) : 1 510 euros 1 931 euros 1 154 euros	Avec droits dérivés : 1 654 euros 1 955 euros 1 401 euros

Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cercleredelegpargne.fr

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargne/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cicurel**, économiste et fondateur du fonds La Maison, Président du directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild, **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, **Philippe Georges**, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont-Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Inseec Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School, **Christian Saint-Étienne**, Professeur émérite à la Chaire d'économie industrielle au Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du Cercle des Économistes, **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

01.76.60.85.39

slegouez@cercleredelegpargne.fr