

# Livret CFTC

## L'ÉPARGNE SALARIALE CHEZ COVEA



***Maîtriser son épargne***

# INTRODUCTION

***Vous êtes salarié(e) du Groupe Covéa et vous vous interrogez sur :***

- Qu'est-ce que l'épargne salariale ?***
- Comment la constituer ?***
- Comment l'utiliser pendant sa carrière ?***
- Comment l'utiliser pendant sa retraite ?***
- Comment optimiser sa fiscalité ?***

***La CFTC est là  
pour vous répondre !***

***A travers ce guide, vous trouverez les explications sur les points principaux concernant l'épargne salariale, mais aussi comment la préparer au mieux. \****

***Vos élus CFTC Covéa sont à votre disposition pour vous aider dans les différentes étapes.***

***\* La réglementation et la législation étant susceptibles d'évoluer, les données contenues dans ce document ne sont pas contractuelles et ne peuvent pas engager la responsabilité de la CFTC Covéa.***

# Qu'est ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale provient principalement de nos **Primes d'Intéressement** et de **Participation aux Bénéfices** et elle est trop souvent limitée au PEG (Plan d'Epargne Groupe) anciennement connu sous le nom de PEE (Plan d'Epargne Entreprise).

**Elle permet de constituer un capital tout en profitant d'une fiscalité avantageuse.**

Différente du salaire, auquel elle ne peut se substituer, l'épargne salariale se traduit sous différentes formes : l'Intéressement, la participation, les plans d'épargne entreprise (PEG/PERECOL Natixis), **les comptes épargne temps (CET/CETR Covéa)** et **les abondements**.

Les sommes perçues peuvent être au choix du salarié, versées directement ou être déposées sur des supports d'épargne salariale PEG et/ou PERECOL, pour tout ou partie.

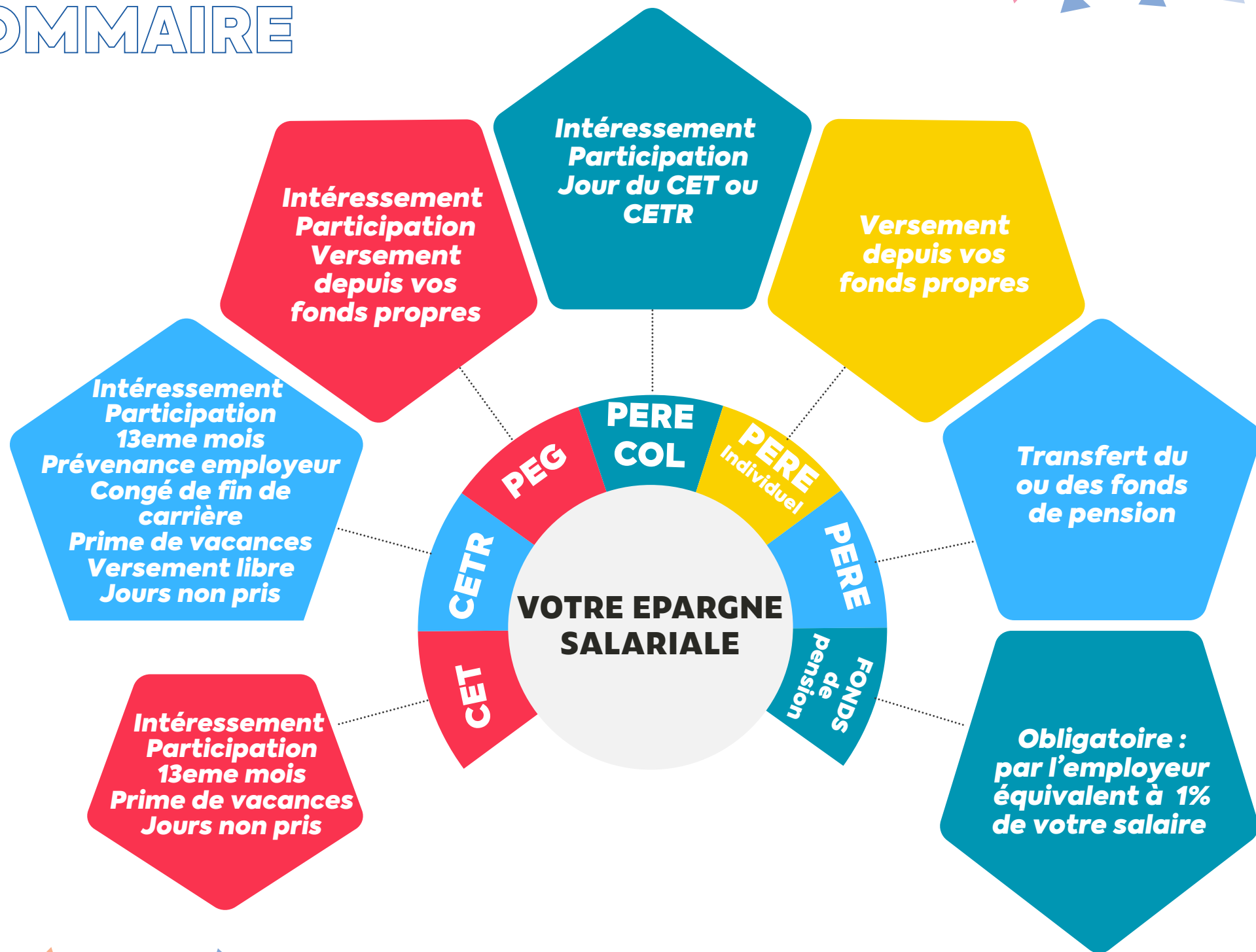
Nous disposons aussi d'un Plan d'Epargne Retraite de type PERECOL (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise collectif) qui peut être alimenté depuis nos PI/PB appelées Intéressement et Participation, mais aussi à partir de nos fonds propres (salaires, épargnes, ...) **ce qui permet de défiscaliser jusqu'à 10 % de vos revenus imposables**. Dans ce cas, on parle de PERI (Plan d'Epargne Retraite Individuel).

Nous disposons aussi du **fonds de pension BCAC - Accenture** (exclusivement pour les salariés de l'assurance), anciennement géré par le B2V. Ce dispositif trop méconnu des salariés ne nous coûte rien et peut rapporter gros à la date du départ en retraite.

Enfin les CET/CETR (Compte Epargne Temps et Compte Epargne Temps Retraite) représentent aussi une épargne salariale, qu'elle soit en temps ou en argent car les 2 possibilités en entrée, comme en sortie s'ouvrent à VOUS.



# SOMMAIRE



# La prime d'intéressement

Qu'appelle-t-on intéressement et qui peut en bénéficier ?



L'Intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

La prime d'Intéressement sera du même montant pour tous les salariés dont le salaire annuel brut est inférieur au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS 2024 = 46 368 €) au-delà de ce montant, elle sera proportionnelle à vos revenus.

L'Intéressement UES est versé en 2 fois :

- Le versement d'une avance est effectué en septembre de l'année N pouvant atteindre 43 % d'intéressement maximum.
- Le solde est perçu au plus tard le 31 mai de l'année N+1.

**Si l'entreprise ne réalise pas des bénéfices, aucune prime ne sera versée**

En fonction des résultats de l'entreprise, une somme est calculée pour être reversée pour l'Intéressement.

**L'Intéressement et la participation cumulés ne peuvent dépasser 20% de la masse salariale.**

Si les primes versées n'atteignent pas les 20 % de la masse salariale, il est prévu une bonification pour redistribuer 1% de résultat supplémentaire. Pour ce faire au moins 2 des objectifs stratégiques sur 3 doivent être atteints :

- **L'amélioration de la moyenne du ratio combiné IARD** sur les trois dernières années glissantes.
- **La maîtrise des frais généraux.**
- **La baisse des émissions carbone** sur le volet « exploitation », c'est-à-dire tout ce qui touche à l'activité quotidienne.

# La prime de participation



## Qu'appelle-t-on participation et qui peut en bénéficier ?

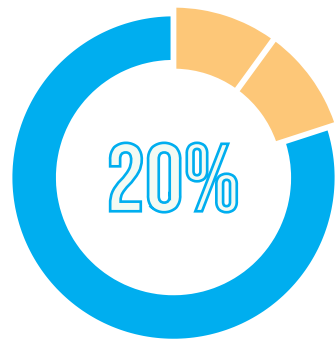
La Participation est un dispositif d'épargne salariale obligatoire prévoyant la redistribution aux salariés, d'une partie des bénéfices réalisés par leur travail dès le premier €.

Les sommes perçues par le salarié sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

Elle est proportionnelle au salaire et versée au plus tard au 31 mai de l'année suivante.

**Si l'entreprise ne réalise pas des bénéfices, aucune prime ne sera versée**

### Lien entre les deux primes



Les deux accords sont liés.

Le cumul des deux primes est limité à 20 % de la masse salariale.

Le mode de calcul choisi favorise les plus bas salaires qui perçoivent jusqu'à 23 % de leur salaire annuel contre 18 % pour les salaires les plus élevés.

**Ces deux primes sont soumises à l'impôt sur le revenu si elles sont perçues directement sans transiter par votre épargne salariale.**

### Périmètre

Seuls les résultats IARD, VIE , immo et les rendements financiers des sociétés de l'UES rentrent dans la formule de calcul servant à obtenir nos primes. Les résultats des autres entreprises du groupe dont PARTNER RE **ne servent pas à générer de l'intéressement ou de la participation.**



# LES ABONDEMENTS

ABONDEMENT	NATURE	MODALITE	GAIN
N°1 PEG	ARGENT	Placer de 1 € à 2300 € d'intéressement et/ou de participation au PEG 1 € placé = 1 € abondé jusqu'à 600 €	De 1 € à 1000 € brut
N°2 PERECOL	ARGENT	Placer de 1 € à 1300 € d'intéressement et/ou de participation au PEG 1 € placé = 1 € abondé jusqu'à 800 €	De 1 € à 1000 € brut
N°3 PERECOL	ARGENT	Placer de 1 à 10 jours de son CET/CETR au PERECOL	De 100 € à 1000 € brut
N°4 Prévenance	TEMPS	Prévenir l'employeur de son départ en retraite entre 12 et 30 mois avant	De 24 à 60 jours pour un temps plein
N°5 Solde CETR en congé de fin de carrière	TEMPS	Votre temps de CETR utilisé pour votre congé de fin de carrière	+ 15 % sur votre stock au CETR
N°6 Placement du 13ème mois au CET	TEMPS	Placer votre 13ème mois ou votre demi 13ème mois au CET/CETR	+ 11 ou 22 jours au CET/CETR



**Le 3ème abondement n'est pas nécessairement financé par vos congés ! Vous pouvez acheter des jours au CETR depuis votre salaire (versement libre Lifebox) puis les placer au PERECOL.**

**Dans le cadre de sa lutte contre l'absentéisme, la direction a ajouté une règle limitant l'abondement au Plan d'Epargne Groupe à 800€ si l'absentéisme venait à augmenter.**

**En plaçant son 13ème mois on reçoit 22 jours alors que le 13ème mois ne vaut que 18,5 jours. Vous bénéficiez d'un bonus de 3,5 jours (temps complet hors absences).**



# Les congés, jours de repos, jours de récupérations et JATT

Vous pouvez épargner vos jours de congés au-delà de la 4ème semaine.

Vous pouvez épargner vos JATT ou vos jours de récupération, vos jours de repos ou encore vos congés anniversaire.

Pour les salariés au forfait jour, vous pouvez potentiellement épargner 18 jours sans dépasser 218 jours de travail annuel.

Vos jours épargnés vous seront payés en fonction de votre salaire au moment de la monétisation. Ils peuvent être monétisés dans la limite de 20 jours par an.

Des jours épargnés peuvent être ressortis plus tard en bénéficiant des diverses augmentations dont vous avez bénéficié.



**De retour de congé maternité ou d'arrêt-maladie votre stock de congés peut s'avérer important. Vous pouvez de plein droit tous les stocker sur vos Comptes Epargne Temps. Avant le 31 décembre, pensez à épargner vos JATT ou jours de repos non pris, sinon ils seront perdus.**

## Depuis le salaire

### **Votre 13ème mois**

Qu'il soit mensualisé ou pas, il peut être transformé en temps sur le CET et/ou CETR. Il s'agit d'un placement bonifié (valorisé à 22 jours pour un temps plein, 11 jours pour 1/2 13ème mois).

### **Votre prime vacances**

Qu'elle soit mensualisée ou pas, peut-être transformée en temps sur le Compte Epargne Temps de votre choix.

Elle est valorisée en fonction de votre salaire.

### **Un versement libre**

Minimum une demi-journée (maxi 10 jours par mois), uniquement depuis votre salaire, ce mode de transformation ne peut qu'être épargné sur le Compte Epargne Temps Retraite.



# Le Plan Epargne Groupe

Le PEG est un produit d'épargne salariale qui bénéficie de **deux avantages** :

- Exonération d'impôt
- Abondement de l'employeur (1000 € brut)

C'est le produit d'épargne préféré des salariés COVEA, votre épargne n'est bloquée «que 5 ans» pour bénéficier de la défiscalisation ainsi que de l'abondement. Outre ce point, ce support bénéficie de nombreux motifs de déblocage :

**Mariage, PACS, Achat d'une résidence principale, naissance d'un troisième enfant...**



# Le Plan Epargne Retraite Entreprise

Le PERE est un produit d'épargne qui se divise en trois compartiments :

## Le PER individuel :

Ce compartiment vous permet de vous constituer une épargne par des versements venant de vos fonds propres

**Point fort** : un outil de défiscalisation

## Le PER Collectif :

Ce compartiment est le successeur du PERCO, il peut être alimenté par l'intéressement, la participation, des jours de CET/CETR

**Point fort** : jusqu'à 2000 € brut d'abondement annuel

## Le PER Versements Obligatoires :

Ce compartiment non utilisé par COVEA vous permet de regrouper des produits d'épargne comme **l'article 83**

**Point fort** : regrouper son épargne retraite

# Le Compte Epargne Temps

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré, il peut monétiser ces jours épargnés de manière immédiate ou différée, il est utilisable tout au long de sa carrière. On peut le conserver jusqu'à son congé de fin de carrière pour le cumuler avec le CETR.

## Si vous quittez l'entreprise :

- Par l'utilisation de votre CET vous avez la possibilité de demander la prolongation de votre contrat de travail pour continuer à bénéficier de la mutuelle ainsi que de la Participation et l'Intéressement,
- Vous pouvez aussi transférer tout ou partie de votre CET vers le nouvel employeur s'il dispose d'un dispositif similaire avec son accord.
- Vous pouvez le faire valoriser en argent lors de votre solde de tout compte.

**En cas de décès du salarié, les jours acquis aux CET seront monétisés pour vos ayants droit.**



**Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont assurés contre le risque de non-paiement (comme les salaires), en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, dans la limite de 87984 € par salarié**



# Le Compte Epargne Temps Retraite

Le CETR sert à préparer son départ en retraite (temps partiel ou congé de fin de carrière). Il dispose de nombreuses modalités de sorties financières (les mêmes que le PERECOL).

## Rappel :

Il dispose de deux abondements en temps pouvant aller jusqu'à 105 jours.

- 60 jours liés au délai de prévenance
- 45 jours d'abondement si vous utilisez votre CETR en temps pour financer votre congé de fin de carrière

Il permet de financer un congé de fin de carrière plus long en se conjuguant avec une retraite progressive ou un temps partiel.



**Revendication portée par la CFTC !**

**La CFTC demande à ce qu'une partie de l'indemnité de fin de carrière (prime de retraite) qui est imposable, puisse être transformée en temps pour tous les salariés qui le souhaiteraient.**



# L'ÉPARGNE TEMPS

	CET	CETR
<b>PLAFOND</b>	<b>150 jours</b>	<b>300 jours avant abondement</b>
<b>Génère des JATT ou jours de repos lors de l'utilisation</b>		
<b>Génère des congés payés lors de l'utilisation</b>		
<b>Je peux placer mes JATT, jours de repos et congés</b>		
<b>Je peux placer mon 13ème mois</b>	<b>+ 22 jours</b>	<b>+ 22 jours</b>
<b>Je peux placer mon demi 13ème mois</b>	<b>+ 11 jours</b>	<b>+ 11 jours</b>
<b>Je peux placer ma prime vacances</b>	<b>+ x jours en fonction du salaire</b>	
<b>Je peux placer une journée de mon salaire en versement libre</b>	<b>Impossible</b>	<b>Coût en fonction du salaire</b>
<b>Je peux placer mon intéressement, ma participation</b>	<b>+ x jours vous paierez vos impôts comme si vous aviez perçu la prime</b>	
<b>Se faire payer ses jours</b>	<b>20 jours par an (souvent imposable)</b>	<b>La totalité dans les mêmes conditions que débloquent son PERECOL (souvent imposable)</b>
<b>Abondement pour la retraite</b>	<b>Aucun</b>	<b>+ 15 % et + 60 jours**</b>
<b>Transférable</b>	<b>Vers CETR* Vers PERECOL</b>	<b>Vers PERECOL</b>

\* placement diminuant votre revenu et donc votre imposition et vos cotisations.

\*\* + 15% sur votre épargne de congés au CETR au moment de déclencher votre départ en congé de fin de carrière et jusqu'à 60 jours pour un salarié qui prévient de son départ en retraite 31 mois avant.

\*\*\* immédiat et gratuit, tant que vous êtes loin de la retraite, alimentez votre CET tant qu'il n'a pas atteint son plafond.

LES CAS DE DEBLOCAGE	PEG	PERCOL	PERI	FONDS DE PENSION	CET	CETR
Cessation du contrat de travail	✓				✓	✓
Acquisition/ construction de la résidence principale	✓	✓	✓			✓
Agrandissement de la résidence principale	✓					
Création/reprise d'entreprise	✓					
Mariage / PACS	✓					
Arrivée d'un 3ème enfant ou plus	✓					
Divorce ou dissolution de pacs avec au moins un enfant	✓					
Expiration des droits chômage	✓	✓	✓	✓		✓
Violences Conjugales	✓	✓				✓
Invalidité	✓	✓	✓	✓		✓
Décès	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Remise en état de la résidence principale (CatNat)	✓	✓				✓
Départ à la retraite	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Surendettement	✓	✓	✓	✓		✓
Transfert sur PERECOL (10 jours)					✓	✓
20 jours payables par an					✓	

## NOUVEAUX CAS 2024

Rénovation énergétique de la résidence principale

PEG



Activité de proche aidant



Achat d'un véhicule «propre» électrique, hydrogène ou vélo électrique neuf



\* Pour toute opération immobilière, dans la limite de votre apport personnel

\*\* Vous pouvez de votre plein droit vous faire payer 20 jours de votre CET soit l'équivalent d'un mois de salaire supplémentaire

 = Déblocage possible net d'impôts

 = Déblocage possible, fiscalité dépendant de la provenance des fonds

## Déblocage en temps

Financer un congé de fin de carrière

CET



CETR



Financer un temps partiel



Financer un congé supplémentaire ou exceptionnel



 = Pour financer un temps partiel avant la retraite





# Le Fonds de Pension de l'assurance

La convention collective de l'assurance (1992), impose aux employeurs de souscrire à un fonds de pension pour leurs salariés nommé aussi **article 83**.

Le fonds de pension de l'assurance est géré par le BCAC/Accenture depuis 2023. Ce dispositif parfois ignoré peut rapporter une somme non-négligeable à la date du départ en retraite (ou avant en fonction des cas de déblocages anticipés).

Covéa verse tous les ans un montant équivalent à 1 % de votre salaire contractuel annuel brut équivalent temps plein perçu sur l'année précédente.

## **Exemple :**

**Pour un salarié qui a un salaire de 40 000 € (moyen), Covéa verse 400 € par an net d'impôt sur le fonds de pension.**

**La fiscalité de sortie dépend de la modalité ou du motif**

**Accès à cette adresse : [www.bcac-gestionretraite.fr](http://www.bcac-gestionretraite.fr)**

Ce fonds sera reversé en rente s'il atteint un montant minimum correspondant à 110 € mensuel ou 330 € trimestriel de rente en 2024.

Si le montant minimum n'est pas atteint, il pourra vous être versé en capital imposable au moment où vous en ferez la demande après votre mise à la retraite.

Il existe des motifs de déblocage de ce fonds. (voir tableau page suivante). Les salariés recrutés avant 1992 peuvent bénéficier du fonds de pension UCREPSA.

**Les salariés MAAF présents avant 2018** bénéficient d'un fonds de pension spécifique supplémentaire.



**Revendication portée par la CFTC !**

**Les salariés FIDELIA étant rattachés à la convention collective de l'assistance ne bénéficient pas du fonds de pension. La CFTC demande à ce que tous les salariés COVEA bénéficient de cet avantage.**

# PER Individuel : Plafond de déductibilité

Les sommes versées sont déductibles de votre revenu imposable, **avant** le calcul de l'impôt. Cela signifie que la somme placée sur votre PER permettra de diminuer la base qui sert de calcul à l'impôt.



Pour les couples mariés ou pacsés, il est possible d'additionner vos plafonds respectifs.

## Comment ?

Rendez-vous à la rubrique « charges déductibles », paragraphe « épargne retraite » : « cotisations versées sur les nouveaux plans d'épargne retraite ».

***Vous pouvez déduire jusqu'à 10% de vos revenus de l'année précédente ou 10% du PASS\* si celui-ci vous est plus favorable.***



3

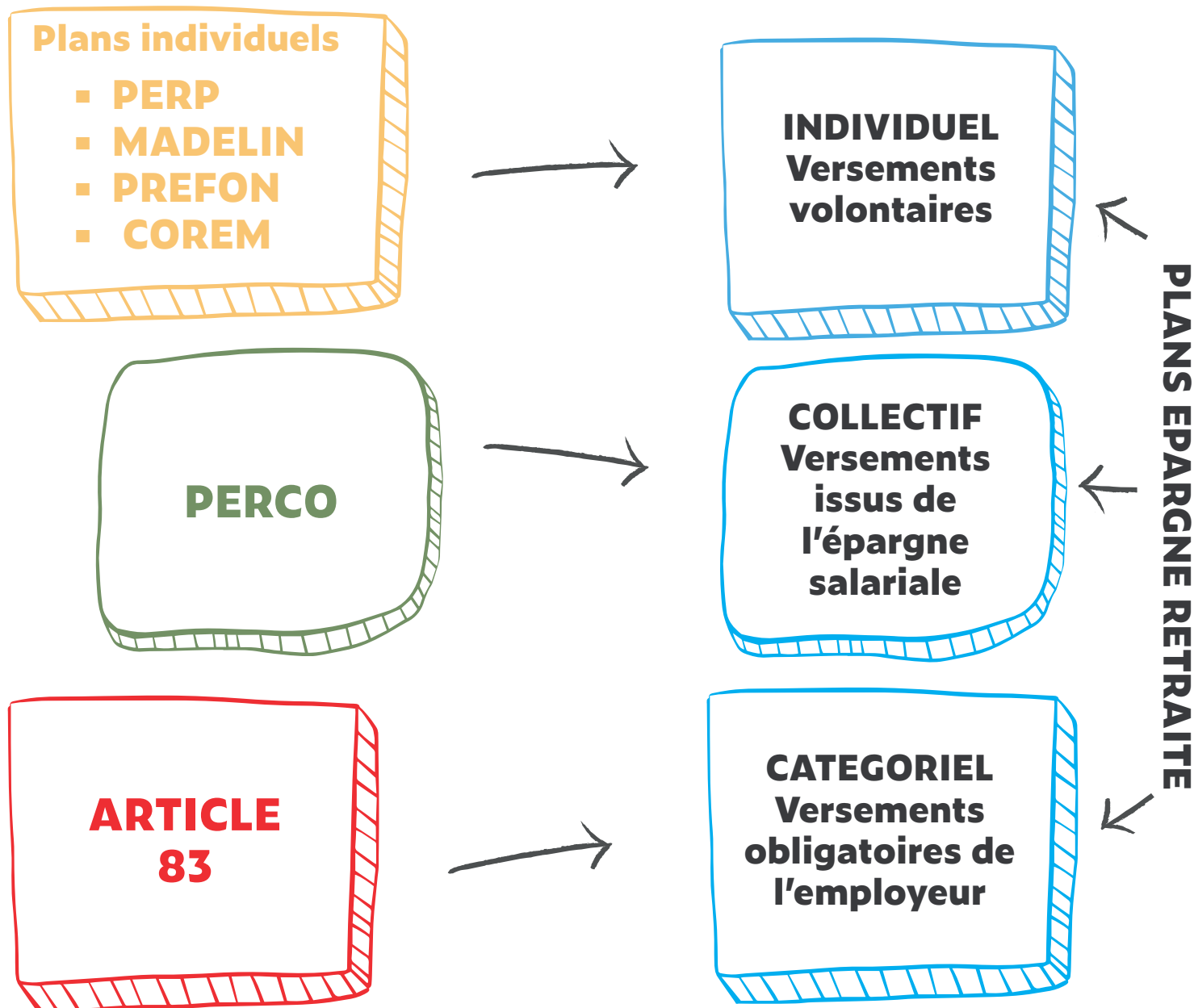
***Le reliquat de déduction annuelle non utilisé est reportable sur les 3 années suivantes.***

## CES DISPOSITIFS COVEA QUI ABAISSENT LE PLAFOND DE DEDUCTIBILITE

- Le versement sur un fonds de pension de type article 83
- Les abondements à un PERCO / PERCOL
- La transformation de congés en argent sur un PERCOL

# P.E.R : Les transferts

Il est possible de déplacer un contrat d'épargne retraite ouvert il y a quelques années vers un plan d'épargne retraite (PER). Vous n'avez aucune obligation en la matière. Le plan d'épargne retraite ouvert depuis 2020 est transférable dans le PERE de votre nouvel employeur.



## Les avantages :

- Regrouper tous ses avoirs dans un seul produit
- Disposer de nombreux supports de placement
- Permettre les sorties en capital (achat résidence principale)

# Avantages salariés COVEA

## L'épargne salariale

✓ **Pas de frais de gestion ou d'arbitrage**

## L'Assurance vie

Dans l'univers COVEA, vous pouvez vous rapprocher des collègues Conseillers Financiers afin de vous guider dans les spécificités de l'assurance vie. Vous bénéficiez de frais réduits.

**N'hésitez pas à les questionner !**

## L'Assurance décès

### Allocation Obsèques :

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une allocation couvrant tout ou partie des frais d'obsèques jusqu'à 150% du PMSS soit 5500€ (2024).

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

### Capital garanti en cas de décès :

(Sécurité Sociale + Régime Professionnel Prévoyance + Prévoyance obligatoire Covéa)

En cas de décès, les ayants droit que vous avez désignés percevront un capital. Si votre situation familiale évolue, pensez à actualiser les bénéficiaires auprès du BCAC.

**Garantie  
(en % du salaire  
annuel brut)**

**Célibataire, veuf (veuve), divorcé(e)**

**200 %**

**Marié(e), ou lié(e) par un PACS**

**250 %**

**Majoration pour descendant/ascendant à charge**

**60 %**



**ATTENTION : L'ensemble de ces garanties prennent fin dès le premier jour de votre retraite.**

## Pour en savoir plus :

Vous trouverez sur notre site internet :

- Plus de 30 fiches pratiques.
- Les accords d'entreprise.
- Toute l'actualité sociale du groupe.
- Les newsletters et breaking news de chaque CSEE.

## Besoin d'aide, une question ?

Nos équipes sont joignables :

**cftc-covea-france.fr**



et par mail :

**contact@cftc-covea-france.fr**



Syndicat



Covéa

**cftc**

**Maîtriser son épargne**