



Dossier retraite, absentéisme et inauguration de nos locaux Un peu de lecture pour votre été !

NEWS

Inauguration 2024... retour en images

Si nous avons voulu le meilleur, alors, nous n'aurions pas fait mieux !

Nos clients nous ont entourés de leur joie et de leur enthousiasme, nos partenaires ont tous répondu présents, nos collaborateurs étaient heureux, notre "event planner" Mtc au top, le soleil a rendu ces journées extraordinaires... La magie a opéré pour nous faire passer 2 journées d'inauguration inoubliables.

Un grand MERCI à tous.

Enfin, notre Gingko a pris sa place dans notre jardin, nous souhaitons désormais longue vie à Bellecour.



Un Gingko dans le jardin



Un grand merci !



La fête bat son plein



Un magicien... magique



Nos locaux...

Le(s) chiffre(s) clé

70%

Aspiration des Collaborateurs

70 % des collaborateurs souhaitent contribuer davantage à la stratégie RSE de leur entreprise

81%

Adhésion aux Valeurs

81 % des salariés employés dans des entreprises engagées, adhèrent davantage à la culture et aux valeurs de leur entreprise, contre seulement 58% dans les sociétés moins engagées.

DOSSIER SPÉCIAL : ÉPARGNE RETRAITE

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) est un moyen d'attirer des talents et de fidéliser ses salariés. Il permet d'offrir à tout ou partie des collaborateurs une épargne retraite, palliant ainsi l'insuffisance des régimes par répartition.

Nés de la loi Pacte, les Plans d'épargne retraite (PER) sont simples à mettre en œuvre, et bénéficient d'un environnement fiscal et social avantageux, tant pour l'entreprise que pour ses collaborateurs.

Un PERO pour qui ?

Ce dispositif d'épargne retraite offre l'avantage de pouvoir être ouvert à tous vos salariés ou seulement à une ou plusieurs catégories d'entre eux. Les dirigeants salariés ou assimilés salariés, peuvent aussi en bénéficier.

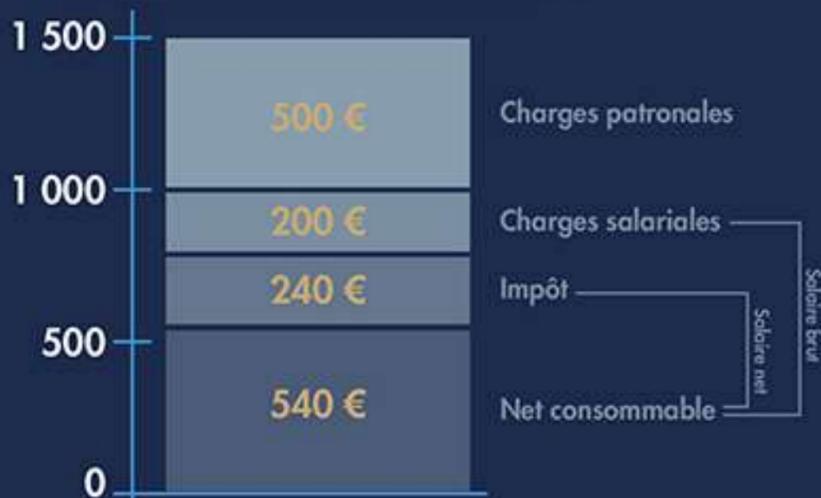
Quel traitement fiscal et social s'applique sur les versements volontaires ?

Bénéficiant d'une exonération de charges salariales et d'un forfait social limité à 16 % (en lieu et place des charges patronales), le versement d'une épargne retraite est plus efficace, à investissements égaux pour l'entreprise, qu'une prime. Les cotisations versées sont considérées comme des charges pour l'entreprise, ce qui en plus réduit indirectement l'impôt sur les sociétés.

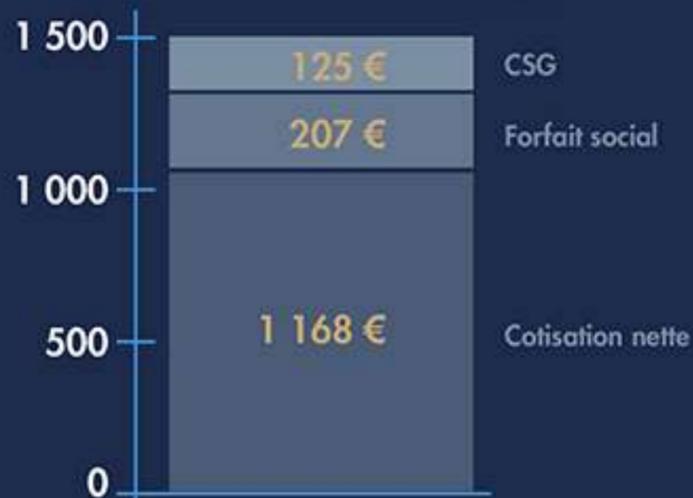


Comparatif sur la base d'une prime brute de 1 000 € versée à un salarié, dont le coût global pour l'entreprise est de 1 500 € :

Dans le cadre d'une prime versée en salaire



Cotisation sur PERO à coût entreprise équivalent



DOSSIER SPÉCIAL : ÉPARGNE RETRAITE

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE



Comment alimenter le PERCO ?

Les cotisations obligatoires peuvent être prises en charge par l'employeur et/ou le salarié, sachant qu'une prise en charge de 100 % par l'entreprise est possible !

Les « versements volontaires » réguliers et /ou ponctuels effectués par les salariés peuvent être déduits de leurs revenus, réduisant ainsi leur charge fiscale.

Si votre entreprise dispose déjà d'un dispositif d'épargne salariale, l'intéressement (hors abondement), la participation et les jours de congés placés sur un compte épargne temps peuvent **augmenter l'épargne retraite des salariés.**



Le choix du/des modes de sortie

L'épargne reste indisponible jusqu'à la date de départ à la retraite, sauf en cas de déblocage anticipé lié à un accident de la vie.

A la date de liquidation de la pension de retraite, vos salariés pourront percevoir leur épargne sous forme de capital et/ou de complément de revenus versé à vie (rente viagère), selon la source dont est issue l'épargne capitalisée.

Dans un PERCO, l'épargne issue **des cotisations obligatoires de l'entreprise**, sera **obligatoirement versée sous forme de rente viagère**, sauf si le montant de la rente est inférieur à 100 € par mois ; vous pourrez alors en disposer sous forme d'un capital.

Pour l'épargne issue des **versements volontaires et de l'épargne salariale**, les salariés pourront percevoir cette partie de leur épargne sous forme de capital, d'un complément de revenus versé à vie (rente viagère), ou d'une combinaison des deux.



DOSSIER SPÉCIAL : ÉPARGNE RETRAITE

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE

Quel traitement fiscal s'applique sur les versements volontaires ?

Les versements volontaires que vous effectuez sur votre compte individuel sont déductibles de vos revenus imposables, dans la limite d'un plafond d'environ 10% des revenus au-delà duquel la déduction fiscale n'est plus possible.

Pour chaque membre du foyer fiscal, le plafond maximum de déduction possible est égal au maximum entre les deux montants ci-dessous, augmenté des plafonds non utilisés des 3 années antérieures :

10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année N-1 (nets de frais), dans la limite de 8 x PASS de N-1, soit un maximum de 35 194 € pour 2023.

10 % du PASS de N-1, soit 4 399 € pour 2023 (permet aux petits revenus de pouvoir déduire une somme minimum)

Il suffit de consulter son avis d'imposition pour connaître le montant maximum déductible de ses revenus.

La déduction fiscale attachée aux versements réalisés sur les contrats d'épargne retraite est fonction de la tranche marginale d'imposition la plus élevée à laquelle vous êtes soumis.

Plus vous êtes imposé, plus la déduction fiscale attachée aux versements réalisés sur les contrats d'épargne retraite sera élevée.

POUR FAIRE SIMPLE

Vous versez 5 000 € sur votre compte retraite en 2024 :

Vous avez une TMI de 11% : la réduction d'impôt sera de 550 € sur 2025

Vous avez une TMI de 30% : la réduction d'impôt sera de 1 500 € sur 2025

Vous avez une TMI de 41% : la réduction d'impôt sera de 2 050 € sur 2025

Vous avez une TMI de 45% : la réduction d'impôt sera de 2 250 € sur 2025



Si un salarié est peu ou pas fiscalisé, il peut opter pour ne pas déduire ses versements volontaires de ses revenus imposables. Il bénéficiera alors d'une fiscalité plus douce au moment de récupérer cette partie de son épargne retraite : seuls ses gains financiers seront alors fiscalisés.

L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

L'absentéisme est une réalité qui concerne de nombreuses entreprises, tous secteurs économiques confondus. L'absence d'un salarié perturbe le fonctionnement de la société, et engendre un coût de remplacement élevé. Nous allons en décrypter les causes et vous proposer des mesures pour le limiter.



Des motifs aussi bien personnels que professionnels

VIE PROFESSIONNELLE

Mauvaise ambiance ou situation de stress peuvent conduire à un environnement professionnel défavorable

La constante augmentation des **maladies professionnelles** (ex : les TMS - Troubles Musculosquelettiques)

Les accidents du travail

VIE PERSONNELLE

L'environnement familial, et particulièrement la garde des enfants

La santé, (ex : la dernière épidémie de grippe à engendrée plus de 1,4 million de consultations auprès d'un médecin généraliste)

Enfin, **les absences de « confort »**, c'est-à-dire qui ne se justifient par aucun motif valable

Une nette augmentation de l'absentéisme dans les sociétés depuis la période COVID

- +31% en 4 ans
- Particulièrement chez les femmes et les jeunes
- 1 salariés sur 2 a été arrêté une fois l'année dernière.
- Taux d'absentéisme moyen en hausse de 5,87% (constaté dans différents baromètres compagnie en 2023)
- **Les jeunes les plus concernés** : les moins de 24 ans apparaissent désormais dans les profils de salariés les plus fréquemment absents. Leurs absences sont souvent de courtes durées : en moyenne 5 jours d'arrêt souvent liés à des maladies psychiques.
- **Les maladies psychiques** se multiplient. Depuis 2021, 60% des arrêts maladies sont dus à des troubles psychiques et musculosquelettiques.

On constate une nette hausse des arrêts liés à des problèmes psychologiques pour tous les statuts, âges et sexes des salariés.

DOSSIER ENTREPRISE

L'ABSENTÉISME TOUJOURS EN PROGRESSION, ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

Quels risques pour les entreprises ?

L'absentéisme peut vite devenir problématique pour l'entreprise :

- Affaiblissement de la productivité et de la performance de l'entreprise (retard, manque de qualité, mauvais services au client...)
- Incidence sur les équipes de travail et la motivation générale des autres salariés
- Réorganisation contrainte, et à la dernière minute, des collectifs de travail pour pallier les absences



L'impact financier

En 2022, le coût direct de l'absentéisme était de 4,4% de la masse salariale contre 3,9% en 2019 (+29%).

Il convient d'y ajouter les coûts indirects qui viennent alourdir la facture : coût de la gestion administrative, perte de productivité, prévoyance et assurance complémentaire, cotisation au titre des ATMT/accidents du travail et des maladies professionnelles, etc.

Les conséquences sur la performance générale de l'entreprise sont également non négligeables. Les dirigeants évoquent :

- des difficultés de remplacement et d'organisation,
- des baisses de production,
- des retards de livraison,
- la baisse de motivation et d'engagement des équipes,
- la baisse de la satisfaction clients...

**Alors,
comment lutter contre
l'absentéisme au travail ?**

**Continuez à nous suivre et découvrez
à travers l'épisode 2, nos solutions
pour lutter contre l'absentéisme
dans notre prochaine Newsletter !**

