



Épargne salariale : PEI Arcancia, la solution pour votre association et ses salariés

fonds proposés, un fonds Actions éthique et solidaire s'adresse tout particulièrement aux salariés souhaitant investir dans des entreprises soucieuses du développement durable ou de promouvoir l'économie solidaire. Précisons que les salariés, qui disposent d'une assistance téléphonique et d'accès minitel et internet, choisissent librement l'affectation de leur épargne et peuvent la modifier à tout moment.

Une épargne salariale pratique

Soucieuse d'offrir un confort maximal aux épargnants, la Société Générale fait aussi en sorte de simplifier la tâche des dirigeants associatifs en les déchargeant des traitements administratifs lourds tels que la collecte des versements des salariés ou le calcul de l'abondement.

Le PEI Arcancia a été conçu pour des structures de petite taille ou de taille moyenne qui souhaitent profiter des avantages de l'épargne salariale tout en minimisant les aspects administratifs. Il s'agit d'un point important pour les dirigeants associatifs ne disposant pas nécessairement de service des ressources humaines à même de piloter en interne un dispositif d'épargne salariale.

Aussi, pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter les conseillers de clientèle Associations du réseau d'agences Société Générale. Ils vous présenteront plus en détail les avantages qu'est susceptible de procurer le PEI Arcancia à votre association et à ses salariés.

L'épargne Salariale immédiatement réalisable : Le P.E.I. alimente par les versements volontaires des salariés.

Si la mise en œuvre d'un intéressement exige d'avoir défini préalablement des notions de performance ou de résultat adaptées à l'activité de la structure et si la participation nécessite de déterminer la composition des fonds propres associatifs, le P.E.I. peut accueillir les versements volontaires des salariés sans préalable. Il représente donc la formule d'épargne salariale la plus rapide à mettre en œuvre. L'association employeur peut accompagner ces versements volontaires par un abondement maximum de 300% des versements volontaires, plafonnés à 2 300 € par salarié et par an. Les versements du salarié et l'abondement de l'association peuvent atteindre, au total, 25% de la rémunération du bénéficiaire.

© Copyright SOCIÉTÉ GÉNÉRALE juillet 2002. Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement, sur quelque support que ce soit, le présent document (articles L122.4 et L122.5 du Code de la propriété intellectuelle), sans l'autorisation préalable de la Société Générale.

Société Générale : SA au capital de 538 350 777,50 EUR - 552 120 222 RCS Paris - Directeur de la Publication : Philippe BAILLEUL ;

Responsable de la Rédaction : Joseph-Émile SERNA ; Impression : MAHE - 305 150 492 RCS Paris ; Conception : INDICE - 342 746 203 RCS Paris.

Dépôt légal : juillet 2002 ; ISSN : en cours.

Pour toute correspondance : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - STMA/PAS/ASS - Tour Société Générale - 17, cours Valmy - 92972 Paris La Défense cedex - Tél. : 01 42 14 82 56.



ASSOCIATIONS

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



N°17 - JUILLET 2002

Épargne salariale et organismes sans but lucratif

SOMMAIRE

1

*Épargne salariale
et organismes
sans but lucratif*

7

*Épargne salariale :
PEI Arcancia,
la solution pour
votre association
et ses salariés*



CYRIL PARLANT

*Directeur associé
FIDAL International*

La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, si elle ne règle pas, comme certains l'auraient souhaité, la question des fonds de pension, constitue sans nul doute un levier important pour une épargne salariale et populaire de long terme. Entre PEE, PEI, PPESV, chacun peut y trouver son compte.

Mais à lire entre les lignes, on peut se demander si les principaux bénéficiaires de ce nouveau dispositif ne pourraient être les salariés de l'économie sociale, donnant ainsi raison à ceux qui préconisent une véritable et franche professionnalisation du secteur et, notamment, une valorisation bien comprise des ressources humaines grâce à des moyens adaptés.

Longtemps, et sans doute encore aujourd'hui, la question de la rémunération des salariés associatifs relevait quasiment du tabou. Complexés par l'idée de gratuité et la « dictature du bénévolat », prisonniers de grilles de rémunération inspirées de la Fonction Publique ou censurés par leurs autorités de tutelle, les dirigeants d'associations ont entretenu sur le sujet, avec leurs salariés, des relations mêlées de gêne et d'hypocrisie.

Pourquoi les associations n'auraient-elles pas droit aux meilleures compétences ? Ce qui suppose, entre autres, de les payer. Le but associatif serait-il d'un intérêt



mineur par rapport à des intérêts strictement économiques et capitalistes ? En somme, faut-il préférer Coca-Cola à Médecins du Monde ? Nous voulons croire que non. Mais l'expérience et les statistiques montrent, qu'au-delà des motivations particulières, l'argent reste – et sans doute plus encore en période de croissance – le moteur essentiel de la motivation au travail.

Certains, dans le secteur associatif, s'en préoccupent déjà. Les organisations fédérales des grands sports médiatisés sont en première ligne ; tout en poursuivant une mission de service public et d'accès du sport au plus grand nombre, elles n'en évoluent pas moins dans un univers sportif désormais lucratif, voire très lucratif. En conséquence, les métiers des fédérations se diversifient (finance, communication, juridique...) et celles-ci doivent faire appel à des spécialistes, lesquels sont également sollicités par le secteur privé.

Les associations ont sans doute d'autres valeurs à faire valoir que celle de l'argent. Faut-il pour autant être pusillanime et se priver d'outils de motivation et de rétribution efficaces. Et, puisqu'il n'y a pas d'actionnaires à rétribuer, l'opposition manichéenne entre capital et travail n'a pas lieu d'être. Il devient possible de rémunérer mieux – et différemment – les salariés !

On l'aura compris, ce propos introductif est volontairement provocateur et, s'il n'ambitionne pas de « réveiller les consciences », tout au moins espère-t-il « ouvrir les esprits » aux opportunités que peut offrir le nouveau dispositif légal d'épargne salariale à ceux qui sauront se l'approprier : opportunités pour engager une politique des ressources humaines en phase avec le projet associatif, opportunités pour une réduction du coût salarial global.

C'est donc à une lecture sélective de la loi que nous allons nous livrer afin d'y puiser les moyens de ces ambitions.

DES OPPORTUNITÉS POUR ENGAGER

UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

EN PHASE AVEC LE PROJET ASSOCIATIF

On savait déjà que les organismes sans but lucratif étaient, sous réserve d'en réunir les conditions fiscales et sociales, assujettis au dispositif de participation légale aux fruits de l'expansion ; on se doutait, même si l'administration fiscale avait pu y voir une atteinte à la gestion désintéressée, que le régime d'intéressement collectif aux performances ou aux résultats était accessible aux OSBL, mais l'on butait quelquefois sur ces notions de performance et de résultats.

■ Le régime de participation légale aux fruits de l'expansion

Pour être assujetties à l'obligation d'établir une réserve de participation au profit de leurs salariés, les entreprises doivent avoir un effectif habituel de plus de cinquante salariés et dégager un bénéfice d'un montant au moins égal à 5 % de leurs capitaux propres⁽¹⁾.

Ce qui, indéniablement, constitue pour les OSBL un problème puisque, par définition, ils n'ont pas vocation à dégager de bénéfices et ne disposent pas, à proprement parler, de capitaux. Dès lors, aux conditions ci-dessus énumérées, il convient d'en ajouter une autre : être fiscalisé !

En effet, au regard de la participation aux fruits de l'expansion, le bénéfice à prendre en compte est le bénéfice fiscal (art. L 442-2 du Code du travail). En ce qui concerne les capitaux propres, la situation est plus compliquée ; la définition qui en est donnée par le Code du travail (art. R 442-2 3°) n'étant pas transposable aux OSBL.

(1) La formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation est $\frac{1}{2} (B - 5\% CP) \frac{S}{VA}$

Où CP = Capitaux Propres, B = Bénéfice net après impôt, S = Salaires et VA = Valeur Ajoutée.



Il convient donc de reconstituer, par convention, des capitaux propres, en s'appuyant sur les informations contenues dans la liasse fiscale⁽²⁾.

A notre sens, il est impératif que les capitaux propres retenus le soient dans le cadre d'un accord collectif de participation, compte tenu de leur incidence sur le calcul de la participation : en effet, plus les capitaux propres sont importants, plus la Réserve Spéciale de Participation diminue. Seul l'accord d'entreprise donnera un fondement juridique à la prise en compte des éléments constitutifs des capitaux propres.

Mais l'intérêt d'un accord est également d'ordre social. Il marque une volonté d'associer les salariés aux résultats de l'organisme. Cependant, la participation légale ne repose que sur le résultat financier ; ce qui ne permet pas de faire participer les salariés aux buts poursuivis par l'association. En cela, la participation peut paraître quelque peu décalée et nous lui préférons, sans aucun doute, l'intéressement collectif.

■ L'intéressement des salariés

(art. L 441-1 et suivants du Code du travail)

Toute entreprise ayant satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel peut mettre en place, par voie d'accord collectif, en bénéficiant d'exonérations sociales, un intéressement collectif présentant un caractère aléatoire et reposant sur une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Comme la participation légale, l'intéressement collectif avait été largement modifié par la loi du 25 juillet 1994 et la loi du 19 février 2001 n'apporte pas de modifications importantes au dispositif.

Notons toutefois que la formule d'intéressement n'est pas figée, comme c'est le cas pour la participation, et que l'intéressement doit porter sur les résultats mais aussi de manière plus large, sur les performances de l'entreprise ; ce qui est une notion beaucoup plus vaste et qui peut soulever des débats dans le secteur associatif.

Jusqu'aux instructions de 1998 et 1999, l'administration fiscale considérait qu'un système d'intéressement collectif - pourtant réservé aux salariés - était de nature à remettre en cause le caractère désintéressé de la gestion de l'association, renvoyant ainsi une image déformée de ce que pouvait être l'intéressement et le reléguant à une vocation mercantile. Cependant, même l'administration fiscale peut évoluer ; ce qu'en l'occurrence elle a fait.

Il convient donc de « réapprendre » ce qu'est l'intéressement et quel profit (sans jeu de mot) pourraient en tirer les associations.

Pour bénéficier d'un régime social favorable, le système d'intéressement doit résulter d'un accord d'entreprise, être collectif, aléatoire et reposer sur les résultats ou les performances de l'association.

Un accord d'entreprise

Comme pour la participation, il peut s'agir d'un véritable accord collectif conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, mais aussi d'un accord conclu au sein du comité d'entreprise ou d'un projet d'accord (présenté par le chef d'entreprise) ratifié par les 2/3 du personnel⁽³⁾.

Le législateur a ainsi voulu que le plus grand nombre d'entreprises - même dépourvues de représentation syndicale - aient accès au dispositif d'intéressement collectif. Il est à noter également que la loi du 19 février 2001 étend la possibilité de conclure un accord de participation ou d'intéressement ou un Plan d'Epargne Entreprise au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridiquement

(2) Les capitaux propres peuvent contenir :
- le capital ou le fonds associatif sans droit de reprise,
- les écarts de réévaluation,
- les réserves,
- le report à nouveau,
- les résultats de l'exercice,
- les subventions d'investissement sur biens non renouvelables par l'OSBL,
- les provisions réglementées (constituées en franchise d'impôt),
- le compte de liaison (existence de secteurs taxables et non taxables issus de la sectorisation comptable).

(3) Le système d'intéressement peut également être déterminé dans le cadre d'une convention collective.



indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

La notion de liens financiers et économiques vise a priori des entreprises commerciales, mais pas exclusivement. On peut imaginer qu'elle s'applique à des « groupes sans but lucratif » composés d'associations ou d'autres organismes non marchands poursuivant un but commun.

Un dispositif qui bénéficie à tous les salariés

Tous les salariés doivent pouvoir bénéficier de l'intéressement collectif. La loi du 19 janvier 2001 dont la vocation est, très clairement, d'élargir le champ de l'épargne salariale a même réduit la condition d'ancienneté, éventuellement requise par l'accord, à trois mois maximum⁽⁴⁾.

Présentant un caractère aléatoire

L'intéressement collectif n'est pas considéré comme un élément de salaire, au sens social du terme ; il n'est ni fixe, ni constant. C'est pourquoi il doit être soumis à des conditions qui en garantissent le caractère aléatoire.

L'intéressement est traditionnellement calculé sur des résultats annuels ; mais il peut désormais être calculé selon une fréquence plus importante en deux, trois ou quatre fois par an (article 5 de la loi du 19 février 2001). Ce qui, sans aucun doute, en favorise la lisibilité et l'appropriation par les salariés.

Reposant sur les performances ou les résultats de l'OSBL

Si l'on se libère d'une lecture strictement économique ou financière, la formule de l'intéressement autorise toutes les audaces ! Elle s'inscrit dans le cadre du but poursuivi et du projet associatif et permet d'associer étroitement les salariés à la démarche de l'association.

Bien sûr, il convient de s'affranchir des vieux démons et convaincre les sceptiques qui ne com-

prendraient pas que des salariés soient intéressés aux objectifs de l'association alors que des bénévoles « s'y donnent » sans contrepartie.

Mais, qu'on le veuille ou non, les salariés seront toujours payés et les bénévoles... bénévoles ! L'intéressement collectif ne bouleverse pas la finalité associative, lieu de solidarité plutôt que d'enrichissement. Au contraire, il y participe en introduisant un système en lien avec la vie de l'association.

Toutes les formules sont possibles dès lors qu'elles permettent de mesurer un résultat ou une performance et qu'elles gardent un caractère collectif et aléatoire. De plus, il est possible de choisir des formules d'intéressement différentes selon les unités de travail, ce qui permet d'être au plus près de l'activité exercée.

Ainsi une association sportive peut mettre en place un intéressement sur les résultats sportifs, une association de parents d'élèves sur l'augmentation de nombre de ses adhérents ou sur le nombre d'élus aux conseils d'école, une association de secours sur le nombre de repas servis ou de familles aidées. Ces exemples pourraient être déclinés à l'infini. Dès lors, ce qui pourrait apparaître trivial s'inscrit en réalité dans une volonté de professionnalisation, gage d'une véritable économie sociale et solidaire.

En toute hypothèse, les associations ne pourront plus faire totalement abstraction de ces dispositifs puisque le législateur a prévu que, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un ou plusieurs (des) dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale et, s'il y a lieu, sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire à l'acquisition de parts de fonds solidaire. De plus, pour être étendue, une convention collective devra également contenir des dispositions relatives à la mise en œuvre des mêmes dispositifs de participation, d'intéressement et Plan d'Epargne d'Entreprise.

(4) Cette condition s'applique également à la participation et aux plans d'épargne.



DES OPPORTUNITÉS POUR MAÎTRISER

LE COÛT SALARIAL GLOBAL

► Sous réserve que les conditions légales de fond et de forme exposées ci-dessus soient respectées, la participation et l'intéressement bénéficient d'exonérations de charges sociales. L'épargne salariale, sous toutes ses formes, est exonérée d'impôt sur le revenu (hors prélèvements sociaux) ; ce qui rend évidemment ces dispositifs particulièrement attractifs puisqu'ils contribuent à la fois à la mise en œuvre d'une politique de rémunération dynamique et à une maîtrise des coûts salariaux.

■ Les exonérations sociales

La réserve spéciale de participation et la prime d'intéressement ne sont pas soumises à charges sociales (hormis la CSG et la CRDS) et ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits des salariés à quelque titre que ce soit. La prime d'intéressement ne doit toutefois se substituer à aucun élément de salaire.

Il est possible de distribuer, au titre de l'intéressement collectif, en exonération de charges sociales (sauf la CSG et la CRDS, à charge du salarié), jusqu'à 20 % du total des salaires bruts versés aux bénéficiaires et, individuellement, un salarié peut percevoir, au titre de l'intéressement, une somme égale, au plus, à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale et, au titre de la participation, à une somme égale aux 3/4 du plafond de salaire retenu par l'accord en application.

■ Les exonérations fiscales

Le régime de participation légale

Les sommes affectées à la participation, au cours d'un exercice, sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés (au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties) en totalité, si les sommes sont indisponibles pendant cinq ans.

Les entreprises qui appliquent une formule déroga-

toire de calcul de la participation peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 50 % du supplément de Réserve Spéciale de Participation (RSP) qui résulte de la différence entre la réserve de la formule dérogatoire et celle obtenue par application de la formule légale.

Les OSBL de moins de cinquante salariés qui appliquent volontairement un accord de participation peuvent constituer de la même manière une provision pour investissement dont le montant est égal à 50 % de la RSP (25% pour les accords conclus à partir du 21/02/2003).

Le Plan d'Épargne d'Entreprise

Les primes d'intéressement sont disponibles immédiatement, tous les ans, voire, désormais, plusieurs fois par an ; mais, en contrepartie, elles ne bénéficient pas des avantages fiscaux qui s'attachent à l'épargne salariale ; d'où l'intérêt de coupler un accord d'intéressement avec un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Conformément à l'article L 443-1 du Code du travail, tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille mobilier constitue un plan d'épargne d'entreprise.

La loi du 19 février 2001 a ouvert la possibilité de créer des Plans d'Épargne Interentreprises par accord collectif. Si le plan est normalement conclu entre plusieurs employeurs pris individuellement, il peut également être conclu au sein du Comité d'Entreprise ou à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise, du projet d'accord instituant le plan.

Ce dispositif est particulièrement adapté aux associations qui, le plus souvent, constituent de petites entités qui n'ont pas la capacité de constituer un Plan d'Épargne d'Entreprise. Leur regroupement dans le cadre d'un Plan d'Épargne Interentreprises permettrait à leurs salariés de bénéficier d'un dispositif d'épargne salariale. On peut ainsi imaginer qu'un plan d'épargne soit notamment créé dans le cadre d'une fédération regroupant des associations.



Tous les salariés de l'entité ou des entités concernées doivent pouvoir participer au Plan d'Epargne d'Entreprise ou au Plan d'Epargne Interentreprises. Ces plans d'épargne sont destinés à recevoir les fonds de la participation ou de l'intéressement, mais aussi les versements volontaires des salariés et l'abondement des entreprises.

Les fonds versés sont affectés à l'acquisition de valeurs mobilières ; en contrepartie de leur indisponibilité pendant cinq ans, les sommes versées bénéficient d'avantages fiscaux. Ainsi, les primes d'intéressement versées par les salariés sont exonérées d'impôts sur le revenu⁽⁵⁾. L'entreprise qui a mis en place un Plan d'Epargne d'Entreprise peut désormais constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 50 % des sommes versées au titre de l'intéressement.

L'abondement de l'entreprise est limité à 2 300 € pour chaque salarié, sans pouvoir dépasser le triple du versement du bénéficiaire. Il n'est pas considéré comme un salaire (au sens du droit du travail et de la sécurité sociale) et est exonéré d'impôts sur le revenu du bénéficiaire (sauf prélèvements sociaux). L'abondement est admis en déduction des bénéfices imposables de l'entreprise et exonéré des taxes ou participations assises sur le salaire. Les versements volontaires (y compris l'abondement) sont limités à 25% de la rémunération du bénéficiaire.

A partir d'un dispositif de participation ou d'intéressement, les salariés des OSBL peuvent donc, avec l'aide de leurs employeurs, se constituer une épargne salariale sans trop de contraintes (l'indisponibilité n'est que de cinq ans et les cas de déblocage anticipé sont nombreux) tout en bénéficiant d'un régime fiscal et social particulièrement favorable.

Manifestement, la volonté du législateur, à travers la loi du 19 février 2001, a été d'étendre les dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale au plus grand nombre d'entreprises et, notamment, aux plus petites. Ainsi, intéressement collectif et épargne salariale ne sont pas l'apanage des grandes entreprises et les associations auraient tort de s'en priver.

Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)

Le PPESV permet aux salariés qui le souhaitent de constituer une épargne à moyen terme.

Il s'agit d'un produit complémentaire puisqu'il suppose l'existence préalable d'un PEE ou d'un PEI. Il doit être mis en place par voie d'accord collectif parfait, c'est-à-dire conclu avec un ou des délégués syndicaux au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ; mais il peut également être créé en tant que Plan d'Epargne Interentreprises.

Deux formules sont prévues quant à la durée de conservation des fonds versés au PPESV.

Il s'agit soit d'un PPESV à terme fixe : les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants doivent être conservées dans celui-ci jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de dix ans à compter du premier versement, soit d'un PPESV à terme glissant : les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants doivent être détenues pendant dix ans minimum depuis la date de leur versement.

Comme en matière de participation ou de PEE, le décret du 31 juillet 2000 a prévu des cas, liés à la situation ou aux projets des participants, dans lesquels les sommes pourront être exceptionnellement débloquées avant l'expiration des délais de détention.

Le PPESV est donc une modalité supplémentaire du Plan d'Epargne d'Entreprise ; sauf dispositions particulières, il en suit les règles de fonctionnement.

En ce qui concerne son alimentation, le PPESV peut recevoir les sommes issues de l'intéressement ou de la participation ainsi que toutes sommes versées volontairement par le salarié et les transferts de fonds provenant d'un PEE ou d'un PEI. L'entreprise peut abonder les versements volontaires des salariés dans les mêmes conditions fiscales et sociales qu'en matière de PEE. Le plafond exonéré ne peut excéder

(5) Dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale. Elles sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG et CRDS) au titre des revenus d'activité.



le triple de la contribution du salarié et 4 600 €. Au-delà de 2 300 €, la contribution est soumise à une contribution sociale spéciale de 8,2 % à la charge de l'employeur au profit du fonds de réserve des retraites.

A l'instar des autres dispositifs d'épargne salariale, les entreprises peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 25 % du montant de leur abondement.

Enfin, il faut noter que le règlement du PPESV doit prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investies, dans les limites prévues à l'article L 214-39 du Code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires.

Epargne salariale : PEI Arcancia, la solution pour votre association et ses salariés

NICOLAS MARQUES

SG Asset Management

Pour permettre aux associations de bénéficier des avantages de l'épargne salariale, la Société Générale a conçu un plan d'épargne facile à mettre en place et à gérer, le PEI Arcancia.

Une épargne adaptée à tous vos salariés

Avec le PEI Arcancia, tous les salariés de l'association adhérente disposent de comptes épargne salariale pouvant recevoir leurs versements et ceux de l'association. Ces comptes sont crédités sur la base du volontariat : les versements, à discrétion des salariés, sont complétés par l'abondement de l'association souhaitant aider son personnel à épargner.

Les versements sont placés au minimum pour cinq ans et les plus values dégagées sont exonérées d'impôt mais restent soumises aux prélèvements sociaux

(CSG, CRDS et prélèvement social de 2%), ce qui fait de l'épargne salariale une formule particulièrement attrayante par rapport aux autres plans d'épargne défiscalisés. En plus, la loi prévoit de nombreux cas de déblocages anticipés sans remise en cause des avantages fiscaux (mariage, achat résidence principale...). L'épargne salariale est donc à même de satisfaire tous les salariés d'associations, qu'ils souhaitent se constituer une épargne de précaution ou financer des projets.

Pour permettre aux salariés de profiter pleinement de ces avantages, la Société Générale leur offre un large choix de placements. Avec 11 fonds proposés, le PEI Arcancia permet de répondre à tous leurs besoins, quel que soit leurs objectifs d'épargne ou leur connaissance des marchés financiers. Parmi les ...