



Épargne Salariale
& Retraite

Moins de 250 salariés ?
Découvrez tous les avantages
de l'intéressement

SPÉCIAL PME-TPE

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT

IMPORTANT

Le présent document est purement informatif et n'a aucune valeur contractuelle. Il ne saurait engager la responsabilité d'Amundi Asset Management de quelque manière que ce soit. Il est établi sur la base des dernières mesures figurant dans la Loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022), publiée au journal officiel le 17 août 2022 et dans la Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises n° 2019-486 du 22 mai 2019). Amundi Asset Management se réserve la possibilité de modifier le présent contenu à tout moment et sans préavis en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

L'intéressement a été réinventé **Saisissez cette OPPORTUNITÉ !**



(1) Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés, à la condition que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé et que i) l'entreprise soit dépourvue de délégué syndical (DS) ou d'un Comité Social et Économique (CSE) ou ii) après échec des négociations dans les entreprises de 11 à 50 salariés présentant un DS ou un CSE.

Des mesures emblématiques pour les TPE/PME

La Loi PACTE et la Loi pour la protection du pouvoir d'achat ont créé les conditions optimales d'une meilleure diffusion de l'Épargne Salariale dans toutes les entreprises françaises :

- suppression du forfait social sur l'intéressement dans les TPE/PME de moins de 250 salariés
- mise en place simplifiée sur Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) dans les entreprises de moins de 50 salariés ⁽¹⁾

Qu'est-ce que l'intéressement ?

Une autre façon de motiver vos salariés en les associant aux performances de votre entreprise.

Loi PACTE ▶ 0 % de charges sociales & fiscales avec la suppression du forfait social

Amundi ▶ 100 % de simplicité avec l'accompagnement d'Amundi

Avec l'intéressement : motivez et fidélisez vos salariés en profitant d'un cadre social et fiscal exceptionnel !

L'intéressement

Le choix « gagnant -gagnant »



Dynamisez votre politique sociale

- Vous souhaitez fidéliser et motiver vos salariés ?
- Ou encore attirer de nouveaux talents ?

L'intéressement est fait pour vous !

Motivez financièrement vos salariés autour d'objectifs de performance concrets, fixés par vous-même.

Bénéficiez d'un cadre fiscal exceptionnel sur les primes que vous versez :

- Exonération complète des charges patronales
- Déduction totale du bénéfice imposable

Et pour vos salariés, les primes reçues sont :

- Exonérées des charges sociales
- Exonérées de l'impôt sur le revenu*

La prime n'est versée que si les objectifs sont atteints !

*Sous réserve que les sommes soient épargnées dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE/PEI) et/ou un Plan d'Épargne Retraite d'entreprise collectif (PER COL/PER COL-I).

Prime sur salaire ou intéressement ? Comparons



	Prime sur salaire	Prime d'intéressement
Pour votre entreprise		
Montant brut attribué au salarié	1 000 €	1 000 €
Charges patronales	420 €	0 €
Coût total pour l'entreprise	1 420 €	1 000 €
Pour vos salariés		
Montant brut versé au salarié	1 000 €	1 000 €
Charges salariales (y compris CSG/CRDS)	-227 €	-97 €
Impôt sur le revenu*	-117 €	Exonération
Montant perçu par le salarié après impôt	656 €	903 €

*Hypothèse tranche marginale d'imposition à 14% après abattement de 10% pour frais professionnels et réintroduction de la CSG déductible

Avertissement : L'intéressement ne doit se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Cela coûte 1 420 € à l'entreprise et **le salarié perçoit 656 €**

Cela coûte 1 000 € à l'entreprise et **le salarié perçoit 903 €**

Les bénéficiaires : Vous et vos salariés



Qui sont les bénéficiaires ?

- Vos salariés (avec une ancienneté de 3 mois)
- Votre conjoint collaborateur
- Certains mandataires sociaux

Bonne nouvelle :
vous en êtes également
bénéficiaire en tant que
chef d'entreprise !

Vous avez le choix entre plusieurs modes de répartition :

- Uniforme : chacun reçoit le même montant
- Proportionnelle au salaire
- Proportionnelle à la durée de présence dans l'année
- Combinant ces 3 critères

Chacun est libre :

- d'épargner dans le PEE/PEI
et/ou le PER COL/PER COL-I
- ou de percevoir sa prime directement

L'accompagnement d'Amundi Asset Management



1. Lors de la mise en place de votre dispositif d'intéressement :

- Nous vous aidons à choisir la solution adaptée à vos **objectifs**
- Nous vous assistons à chaque étape de **sa mise en place**
- Nous assurons en direct la **communication** auprès de vos salariés

2. Lors de la vie du dispositif, simplifiez-vous l'Épargne Salariale

Pour votre entreprise

- ▶ Bénéficiez d'outils simples et d'experts à votre service au quotidien

Pour vos salariés

- ▶ Un univers simple, digital et sécurisé, accessible 24h/24h et 7j/7j

N'hésitez plus !

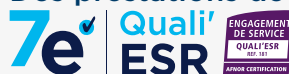


Amundi Asset Management : depuis 50 ans, au service des entreprises

En confiant la gestion de votre épargne salariale à Amundi Asset Management :

- vous choisissez le 1^{er} acteur d'Épargne Salariale en France*
- vous bénéficiez des services déjà approuvés par plus de 115 000 entreprises et 4,3 millions de salariés

Des prestations de service de qualité



Amundi est le 1^{er} acteur à obtenir la certification sur le nouvel engagement de service AFNOR « Quali'ESR ».



Une offre 100 % PME : rapidité, sécurité, simplicité

*Source AFG, 30 décembre 2021.

Questions /Réponses



1. Les points clés

- Qu'est-ce que l'intéressement ?13
- Modalités de mise en place de l'accord13
- Évolution de l'accord15
- Fiscalité16
- Absence / Arrêt de travail durant l'exercice17
- Vos interrogations en tant que chef d'entreprise18

2. Répartition entre les bénéficiaires

- Bénéficiaires 23
- Critères de distribution de la prime 23
- Versement de la prime 24

3. Zoom sur la formule

- Modalités de calcul de la prime 29
- Quelques exemples mis en place dans des PME 32

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

Questions/Réponses

Les points clés

- Qu'est-ce que l'intéressement ? 13
- Modalités de mise en place de l'accord..... 13
- Évolution de l'accord..... 15
- Fiscalité..... 16
- Absence / Arrêt de travail dans l'exercice 17
- Vos interrogations en tant que chef d'entreprise..... 18



Questions /Réponses Les points clés



(1) Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés, à la condition que l'entreprise ne soit pas couverte par un accord de branche agréé et que i) l'entreprise soit dépourvue de délégué syndical (DS) ou d'un Comité Social et Économique (CSE) ou ii) après échec des négociations dans les entreprises de 11 à 50 salariés présentant un DS ou un CSE.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'intéressement est un dispositif qui vise à associer vos salariés aux résultats ou performances de votre entreprise, en leur versant une prime fondée sur des objectifs que vous fixez.

Ce dispositif facultatif, peut être mis en place dans tout type d'entreprise, et concerne tous les salariés. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de l'intéressement si l'accord le prévoit.

Modalités de mise en place de l'accord

Comment met-on en place un accord d'intéressement ?

3 modes s'offrent à vous :

- **selon le droit commun de la négociation collective** : dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle.
- **selon des modalités spécifiques fixées** :
 1. entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
 2. ou au sein du comité social et économique,
 3. ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés.
- **Par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) dans les entreprises de moins de 50 salariés** ⁽¹⁾

Questions/Réponses

Les points clés

Quels sont les délais pour envoyer l'accord d'intéressement ?

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet. Par exemple :

- **Pour une période annuelle de calcul**, les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, et qui désirent mettre en place un régime d'intéressement prenant effet au 1^{er} janvier, devront avoir conclu un accord avant le 1^{er} juillet.
- **Pour une période de calcul semestrielle**, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril.

Où envoyer l'accord d'intéressement ?

L'accord doit être déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, qui le transmet ensuite à la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Ce dépôt doit s'effectuer, au plus tard, dans les 15 jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion.

Qu'est-ce qu'un délai d'opposition ?

L'entreprise doit tenir compte du délai d'opposition à respecter en cas d'accord d'intéressement conclu avec des organisations syndicales représentatives. Ainsi, l'accord ne peut être déposé qu'à la fin du délai d'opposition de 15 jours pour les accords de branche et de 8 jours pour les accords d'entreprise à compter de la notification de l'accord.

L'Administration dispose d'un **délai de 3 mois** à compter du dépôt pour demander, après consultation de l'URSSAF, le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. Sur le

fondement de cette demande, une dénonciation de l'accord d'intéressement peut être réalisée à l'initiative de l'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions contestées. Passé ce délai de 3 mois, l'accord est considéré comme conforme aux dispositions légales.

Évolution de l'accord

Quelle est la durée de l'accord d'intéressement ?

L'accord d'intéressement est fixé pour une durée de 1 à 5 ans. Il est renouvelable par tacite reconduction si l'accord le prévoit*.

La reconduction tacite n'a pas à être notifiée à la DREETS.

Les personnes habilitées à demander la renégociation de l'accord d'intéressement sont :

- L'employeur,
- Les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- Le comité d'entreprise / comité social et économique (au moins 11 salariés),
- Les salariés, à la majorité des deux tiers.

Puis-je modifier un accord d'intéressement en vigueur ?

► **Oui**, toute modification de l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un avenant à l'accord initial conclu selon les mêmes modalités, et d'un dépôt à la DREETS (dans les mêmes conditions calendaires que son dépôt initial) via la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

* Au terme de la période de validité, le dispositif d'intéressement mis en place par DUE peut être reconduit dans l'entreprise concernée en empruntant l'une des modalités prévues au I de l'article L. 3312-5 du code du Travail. L'accord peut ainsi être reconduit par DUE si les conditions prévues au II de l'article L. 3312-5 du code du Travail sont réunies.

Questions/Réponses

Les points clés

Fiscalité

Quel régime fiscal et social pour votre entreprise ?

Régime social

- Exonération des charges patronales
- Forfait social 0 % pour les entreprises de moins de 250 salariés

Régime fiscal

- Déduction du bénéfice imposable
- Exonération de taxes (salaires, apprentissage)

Quel régime fiscal pour vos salariés et vous-même ?

Prime perçue

- Exonération des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)
- Imposable au titre de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire

Prime épargnée

- Exonération des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)
- Exonération d'impôt sur le revenu
- Exonération d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux)

Absence / Arrêt de travail durant l'exercice

Un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle doit-il être intégré dans le temps de présence pour le calcul de l'intéressement ?

► **Oui**, les absences dues au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présences.

Le congé de maternité doit-il être intégré dans le temps de présence pour le calcul de l'intéressement ?

► **Oui**, les absences pour les congés de maternité ou d'adoption sont assimilées à des périodes de présences.

Le congé paternité doit-il être réintégré dans le temps de présence pour le calcul de l'intéressement ?

► **Non**, les absences pour congé de paternité ne sont pas à réintégrer dans le temps de présence. Les seules absences à réintégrer sont liées aux motifs suivants :

- maternité,
- maladie professionnelle,
- accident du travail.

Questions/Réponses

Les points clés

Vos interrogations en tant que chef d'entreprise

Puis-je verser de l'intéressement sans verser de participation ?

► **Oui** car la mise en place d'un accord de participation n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le versement de la prime d'intéressement et son montant sont fonction de la performance réellement observée. Cela permet de distribuer aux salariés une partie de la performance collective générée. Il permet ainsi de renforcer une cohésion au sein de l'entreprise, autour d'objectifs communs, et de renforcer une culture du résultat.

Dans un groupe, peut-on verser de l'intéressement à certaines entités et pas à d'autres ?

► **Oui**, l'intéressement peut ne concerner que certains établissements (ayant un numéro de SIRET) et pas d'autres. Il suffira de définir le périmètre des sociétés concernées. Dans ce cas, soit l'accord d'intéressement englobe tous les établissements concernés, soit l'accord d'entreprise renvoie à des accords d'établissements, la définition des critères et des modalités de calcul (tous les établissements doivent signer un accord).



Je dirige une PME de moins de 50 salariés ne dégagant pas encore de bénéfices, puis-je verser de l'intéressement ?

► **Oui**, l'intéressement n'est pas lié au résultat comptable. Avec cette solution, vous motivez vos salariés en leur versant une prime en fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et de résultats préalablement définis.

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E



Questions/Réponses

Répartition entre les bénéficiaires

- Bénéficiaires 23
- Critères de distribution de la prime 23
- Versement de la prime 24



Questions /Réponses Répartition entre les bénéficiaires



Bénéficiaires

Qui sont les bénéficiaires ?

- Tous les salariés (avec 3 mois d'ancienneté) ayant un contrat de travail : CDI, CDD, temps partiels, saisonniers, intermittents, apprentis (inclus contrat de professionnalisation, contrat alternance), VRP. Sont exclus les stagiaires.
- Tous les chefs d'entreprise (entreprises de 1 à 249 salariés) quelle que soit la forme juridique : personne morale (SA, SARL, associations, GIE), entreprise individuelle ou profession libérale.

Critères de distribution de la prime

Tous les salariés touchent-ils le même montant au titre de la prime d'intéressement ?

► **Pas forcément**, tout dépend de ce que prévoit l'accord d'intéressement concernant les critères de répartition des sommes entre les salariés. Il est en effet possible de prévoir une répartition identique pour tous ou bien une répartition proportionnelle au salaire et/ou au temps de présence du salarié.

En revanche, le montant versé au titre de l'intéressement ne peut jamais dépendre de la performance individuelle d'un salarié. Seuls des critères de performance collective peuvent déterminer le montant de l'intéressement.

Questions/Réponses

Répartition entre les bénéficiaires

Finalement, votre entreprise peut décider d'effectuer, entre ses salariés, une répartition :

- uniforme,
- proportionnelle au salaire,
- proportionnelle au temps de présence,
- combinant plusieurs de ces critères.

Quels sont les plafonds annuels de la prime d'intéressement ?

- **Plafond global** : le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel.
- **Plafond individuel** : la prime d'intéressement ne peut pas excéder 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire (soit 30 852 € en 2022).

Versement de la prime

Quand la prime doit-elle être versée ?

Elle doit être versée au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. Par exemple, le 31 mai pour un exercice calendaire.

Mes salariés peuvent-ils toucher immédiatement les primes d'intéressement ?

► **Oui**, mais dans ce cas, les sommes seront imposées au titre de leur impôt sur le revenu.

En revanche, si ces sommes sont épargnées dans un plan d'épargne (PEI / PER COL-I), elles seront totalement exonérées d'impôt sur le revenu. Elles ne seront alors disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans (PEI), ou au départ à la retraite (PER COL-I), sauf cas de déblocage anticipé.

La prime d'intéressement reste néanmoins soumise à la CSG et à la CRDS.

Exemples de choix de répartition

► **Secteur d'activité :**
Grande distribution 

- 80% répartis de façon proportionnelle à la rémunération annuelle du salarié,
- 20% calculés au prorata du temps de présence annuel pour chaque salarié.

► **Secteur d'activité :**
Génie électrique et mécanique 

Un mode de répartition combiné et évolutif :

- **1^{re} année** : 50% répartis au prorata de la rémunération brute fiscale, et 50% répartis en fonction de la durée de présence dans l'entreprise,
- **2^e année** : 67% répartis au prorata de la rémunération brute fiscale, et 33% en fonction de la durée de présence dans l'entreprise,
- **3^e année** : 100% répartis proportionnellement à la rémunération brute fiscale.

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

E

Questions/Réponses

Zoom sur la formule

- Modalités de calcul de la prime.....29
- Quelques exemples mis en place dans des PME..... 32



Questions /Réponses Zoom sur la formule



Modalités de calcul de la prime

Comment se calcule la prime d'intéressement ?

La formule est librement choisie. Elle est liée aux résultats ou à la performance de votre entreprise.

Vous déterminez les critères d'évaluation et les seuils de déclenchement qui permettront de calculer le montant global de l'intéressement à répartir entre vos salariés.

La formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables, quantifiables et vérifiables (exemple : progression du chiffre d'affaires, amélioration de la productivité...).

Comment déclenche-t-on le calcul de l'intéressement ?

1. Choix des critères

Vous pouvez choisir librement les critères de déclenchement et de calcul de l'intéressement.

Quantitatifs ou qualitatifs, ces critères doivent dans tous les cas inciter à la mobilisation des salariés.

Simple et compréhensibles par tous, les critères de déclenchement de l'intéressement ont toujours pour objectif de répondre à la question, « y a-t-il versement de l'intéressement ou n'y a-t-il pas de versement ? »

- **Critères quantitatifs** : taux de croissance du chiffre d'affaires, nombre de nouveaux contrats clients, nombre de réclamations ou contentieux clients, pourcentage du résultat net ou de la valeur ajoutée par rapport au chiffre d'affaires, niveau d'endettement financier...

Questions/Réponses

Zoom sur la formule

- **Critères qualitatifs** : niveau de satisfaction des clients, qualité des services vendus (en fonction de critères précis devant être définis), qualité de l'accueil téléphonique, qualité des nouveaux contrats...

Le déclenchement de l'intéressement doit présenter un caractère incertain pour ne pas être considéré comme un complément de rémunération déguisé et être soumis à cotisations sociales comme n'importe quelle prime.

Ne peuvent pas être retenus comme critères de déclenchement de l'intéressement, les critères suivants : nombre de jours de grève ou d'absentéisme.

2. Périodicité de calcul

La période de calcul retenue pour l'intéressement est, en général, l'exercice. Celle-ci peut être différente de l'exercice comptable, fiscal ou social.

Les paramètres retenus correspondent donc habituellement à une périodicité annuelle à l'intérieur de laquelle ils produisent leurs effets.

3. Exemples de paramètres et/ou formules de calcul de l'intéressement

L'intéressement peut être lié :

- aux résultats de l'entreprise (indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise),
- ou aux performances de l'entreprise (productivité, qualité, évolution du portefeuille « clients »...).

Les paramètres et/ou formules suivants peuvent donc être retenus :

- évolution de la valeur ajoutée de l'entreprise,
- évolution de la capacité d'autofinancement de l'entreprise,
- diminution du taux d'accident du travail,
- diminution du taux de rebut d'une chaîne de fabrication,
- diminution du stock d'inventus...

Pour que l'intéressement ait un intérêt dans la gestion du personnel, il est important que son mode de calcul soit compris par tous les collaborateurs.

Par conséquent, il faut que le critère de déclenchement de l'intéressement, sa formule de calcul et le mode de répartition soient simples. Évitez les formules compliquées ou intégrant de nombreux éléments conditionnant son obtention.

Exemple de formule de calcul

Une entreprise peut décider de calculer son intéressement global annuel par rapport au ratio de rentabilité commerciale :

$$\frac{\text{Résultat net après impôt}}{\text{Chiffre d'affaires hors taxes}}$$

Elle peut par exemple, libeller son calcul d'intéressement de la façon suivante :

- Si le rapport est inférieur à X %, il n'y a pas d'intéressement,
- Si ce rapport est compris entre X % au moins et Y % au plus, l'intéressement est égal à Z % de la masse salariale brute de l'exercice,
- Si le rapport est supérieur à X % au moins, l'intéressement est égal à Y % de la masse salariale brute de l'exercice.

Questions/Réponses

Zoom sur la formule

Quelques exemples mis en place dans des PME

Basé sur des critères financiers



► Secteur d'activité : Optique

Jean, grossiste en lunettes à Nantes - 12 salariés

« Afin d'associer mes salariés aux résultats de l'entreprise, j'ai mis en place un accord qui permet de verser un intéressement lié à l'évolution du chiffre d'affaires. »

Basé sur des critères qualitatifs



► Secteur d'activité : Restauration

Corinne, restauratrice à Nice - 9 salariés

« Mon objectif était d'inciter les livreurs à fidéliser les clients et le personnel en salle à proposer davantage de produits à la carte. J'ai donc mis en place un calcul de l'intéressement qui comprend notamment :

- un critère sur le taux de cartes de fidélité proposé,
- un critère sur l'augmentation du montant moyen de l'addition. »

Questions/Réponses

Zoom sur la formule

Basé sur une répartition personnalisée



► Secteur d'activité : Services

Philippe, société de service de nettoyage d'entreprises à Lille - 47 salariés

« J'ai souhaité responsabiliser mes salariés sur la satisfaction de nos clients. J'ai donc mis en place un accord basé sur l'évolution du taux de satisfaction globale. »



IMPORTANT

Le présent document est purement informatif et n'a aucune valeur contractuelle. Il ne saurait engager la responsabilité d'Amundi Asset Management de quelque manière que ce soit. Il est établi sur la base des dernières mesures figurant dans la Loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat (Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022), publiée au journal officiel le 17 août 2022 et dans la Loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises n° 2019-486 du 22 mai 2019). Amundi Asset Management se réserve la possibilité de modifier le présent contenu à tout moment et sans préavis en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

Du fait de leur simplification, les informations présentées dans le présent document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir aucune valeur contractuelle. Elles sont susceptibles d'être modifiées sans préavis en raison de l'évolution de l'environnement juridique et fiscal. Elles complètent les informations et documents réglementaires tenus à votre disposition sur simple demande auprès d'Amundi Asset Management. Elles ne sauraient vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables.

Ces informations ne constituent ni un conseil ou une recommandation d'investissement ni une sollicitation d'achat ou de vente. Elles sont valables au mois d'août 2022 et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis.

Ce document peut contenir des informations émanant de tiers n'appartenant pas au groupe Amundi (« Contenus des Tiers »). Les Contenus des Tiers ne sont communiqués qu'à titre d'information (illustration, comparaison ou autre...). Toute opinion ou recommandation issue des Contenus des Tiers émanent exclusivement de ces tiers, leur reproduction ou utilisation par Amundi Asset Management ne constitue en aucun cas une approbation implicite ou explicite par Amundi Asset Management.

Amundi | **Épargne Salariale
& Retraite**