

# Easy Pack PEE - PERCOi : L'épargne salariale et retraite

## Mode d'emploi

JANVIER 2007

# Partenaire

- **Un spécialiste de l'épargne salariale depuis 15 ans :**
  - **Société de gestion de FCPE agréée COB**
  - **Teneur de registres des comptes des salariés**
- **Leader de l'actionnariat salarié dans les entreprises non cotées**
- **Un intervenant parmi les leaders sur son marché :**
  - **2500 entreprises, dont près de 15% en actionnariat**
  - **28000 salariés**
  - **Plus de 150 FCPE et actionnariat direct**
  - **400 Millions d'euros d'actifs gérés en épargne salariale**
  - **3 milliards d'euros d'actifs en gestion tous métiers confondus**



**EASY PACK  
PEE -PERCOi**

## Les mécanismes du PEE et du PERCO

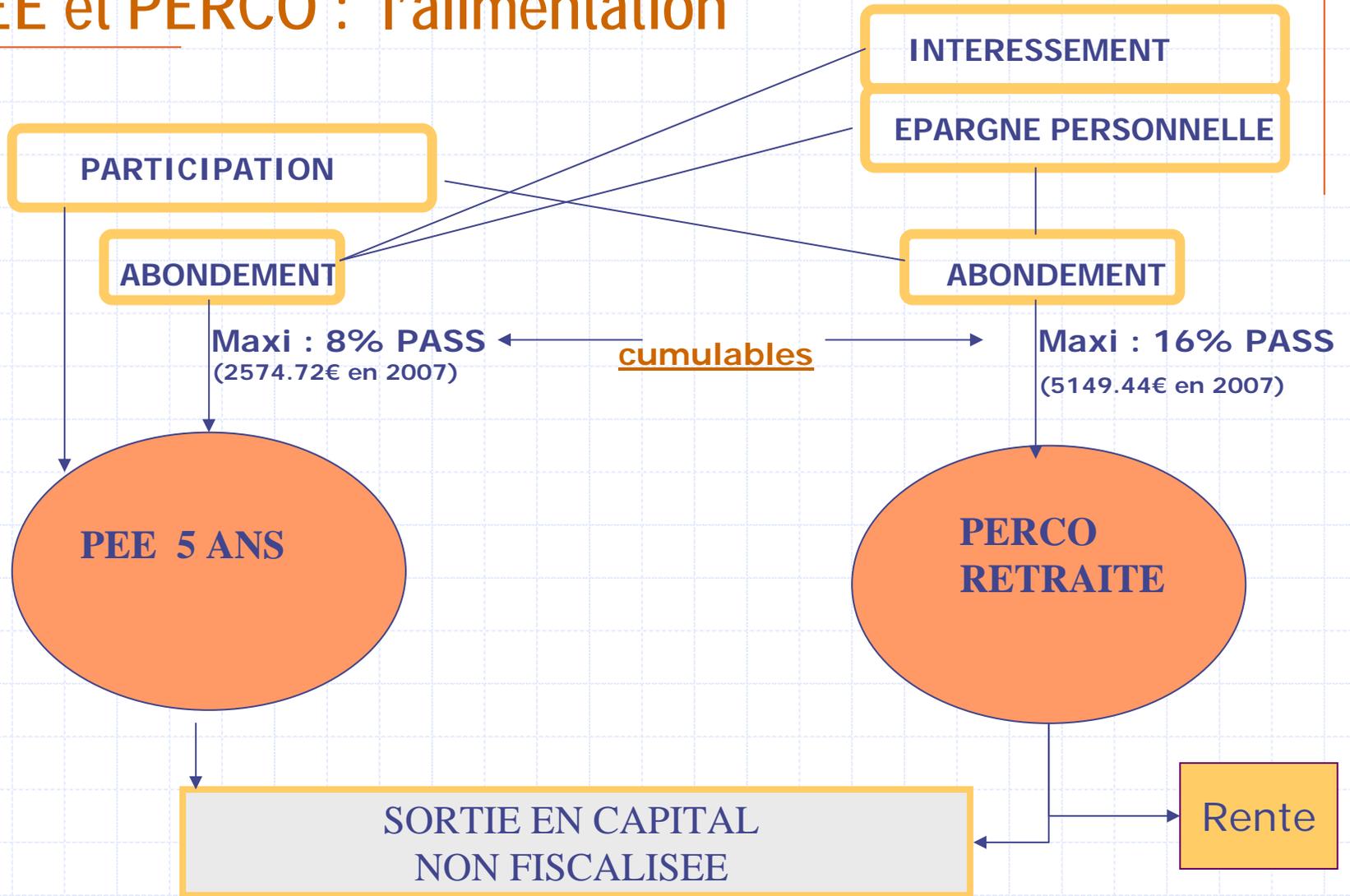
- ☀ PEE et PERCO sont des cadres fiscaux privilégiés permettant d'investir son épargne en valeurs mobilières.
- ☀ Ils sont mis en place grâce et avec le concours financier des entreprises.
- ☀ Les bénéficiaires du PEE et du PERCO sont les salariés de l'entreprise qui l'ont mis en place ainsi que les retraités et les dirigeants non salariés (sous certaines conditions)

# Les mécanismes du PEE et du PERCO

## Une alimentation par trois canaux :

- ✿ Les versements volontaires, complétés éventuellement par l'abondement
- ✿ L'investissement volontaire de l'intéressement, éventuellement complété par un abondement, spécifique ou non
- ✿ Le versement de la participation

# PEE et PERCO : l'alimentation



# PEE et PERCO : cadres fiscaux exceptionnels

- ✿ **Pas de fiscalité**
  - ✿ sur les plus-values réalisées sur le PEE en contrepartie d'une indisponibilité des sommes durant 5 ans
  - ✿ Sur les plus-values réalisées sur le PERCO en contrepartie d'une indisponibilité jusqu'à la retraite
- ✿ **Des cas de déblocage anticipés**
  - ✿ 9 cas permettent de récupérer l'épargne avant 5 ans en conservant les avantages fiscaux dans le PEE
  - ✿ 4 cas permettent de récupérer l'épargne avant la retraite en conservant les avantages fiscaux dans le PERCO
- ✿ **Aucune contrainte sur le type de placement ou sur la localisation des placements**
- ✿ **Des versements annuellement quasi illimités (25% de la rémunération annuelle brute)**
- ✿ **Pas de limitation dans la durée sauf les durées minimales (5 ans ou la retraite)**

## PEE et PERCO : outil d'optimisation de la rémunération

- ☀ Les sommes versées par l'entreprise, pour le compte des bénéficiaires, par le truchement de l'abondement, de l'intéressement ou de la participation sont exonérées de charges sociales pour l'employeur
- ☀ Ces sommes sont également exonérées de charges sociales pour les salariés
- ☀ Les sommes versées par l'entreprise au PEE et/ou PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu pour les salariés

**Il en résulte une grande efficacité de transmission des sommes entre l'entreprise et les bénéficiaires**

## PEE et PERCO : outil d'optimisation de la rémunération

	Prime salariale	Intéressement perçu	Abondement PEE ou PERCO
Budget de l'employeur	2 300	2 300	2 300
Charges patronales (50%)	(767)	(0)	(0)
Avantage brut	1 533	2 300	2 300
Charges salariales (22%)	(337)	(0)	(0)
CSG et CRDS		(178)	(178)
Net perçu par le salarié	1 196	2 122	2 122
IR (40%)	(335)	(611)	(0)
Avantage net après impôt	861	1 511	2 122
« Efficacité »	37 %	66 %	92 %

# PEE et PERCO : outil d'optimisation de la rémunération

Des montants en jeu non négligeables :

## L'abondement

versé par l'employeur, permet de **compléter** les versements des bénéficiaires :

▶ Jusqu'à 8% du PASS (2574.72€ en 2007) par et par salarié dans le PEE

▶ Jusqu'à 16% du PASS (5149.44€ en 2007) par et par salarié dans le PERCO

## L'intéressement \*

peut être défini pour être proportionnel à l'efficacité de l'entreprise, il est **exonéré** de charges sociales et fiscales pour l'employeur et le salarié **si il est versé au PEE** ; il peut atteindre 16.092 € en 2007 (1/2 PASS).

Plafond global : 20% masse salariale

## La participation

proportionnelle au bénéfice de l'entreprise, elle peut atteindre 24.138 € en 2007 (3/4 du PASS), hors charges et hors impôts pour l'entreprise et les salariés.

Plafond global : 50% du résultat

\* Loi Breton du 26 Juillet 2005 : les chefs d'entreprises de moins de 100 salariés sont éligibles à l'accord d'intéressement (sous conditions)

## PEE et PERCO : conditions d'éligibilité

☀ PEE et PERCO peuvent être mis en place dans toutes les entreprises

- ✓ Sociétés industrielles et commerciales
- ✓ Sociétés mutualistes
- ✓ associations
- ✓ professions libérales
- ✓ syndicats professionnel

**à condition d'employer au moins 1 salarié avec un contrat de travail de droit privé**

- Le TNS et son propre abondement vis à vis de la structure de l'entreprise :

Si le TNS est :	En nom propre	EURL	SARL	SNC	SELARL ou SEL	SCM	SCP
Peut-il prétendre à l'abondement pour lui ? *	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	oui

**\*Sous réserve de la présence d'1 salarié au minimum**

## PEE et PERCO : modes de conclusion

- ✿ Modes de conclusion de mise en place des Plans
  - ✓ Accord avec les représentants des salariés (CE, Délégués syndicaux) ou décision unilatérale de l'employeur (PEE)
  - ✓ Ratification par le personnel par référendum (PERCO inter-entreprises)

Le mode de conclusion engage pour les modifications ultérieures
- ✿ Les modalités d'abondement restent du ressort unilatéral de l'entreprise et peuvent être révisées annuellement
- ✿ Obligation de dépôt à la DDTEFP

## PEE et PERCO : les bénéficiaires



### PEE et PERCO sont des dispositifs collectifs

- ✓ Ils doivent couvrir au moins deux personnes **dont au moins un salarié**
- ✓ Tous les salariés en bénéficient
- ✓ Tous les établissements de l'entreprise en bénéficient
  
- ✓ **Les dirigeants non salariés des entreprises de moins de 100 salariés en bénéficient sous conditions**
- ✓ Loi du 3 Août 2005 en faveur des PME article 16 : «ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut du conjoint collaborateur ou de conjoint associé. »

## PEE et PERCO: l'abondement

- ☀ L'abondement est une somme versée par l'entreprise au profit des salariés, en complément des versements qu'ils effectuent
- ☀ L'abondement relève d'une décision unilatérale de l'employeur et n'est pas obligatoire (circulaire interministérielle du 22/11/01)
- ☀ L'entreprise reste obligée de prendre à sa charge les frais de fonctionnement du plan
- ☀ L'abondement ne peut excéder deux limites :
  - ✓ 300% du versement du salarié
  - ✓ 8% du PASS par année civile (augmenté de 80% en cas d'actionnariat salarié pour le PEE et 16% du PASS par année civile dans le PERCO)

## PEE et PERCO : l'abondement

L'abondement est un dispositif collectif ; la variété des règles possibles permet néanmoins de l'adapter à la stratégie de rémunération de l'entreprise

L'abondement peut être :

- fixe
- Tranche de versements
- différencié par fonds
- différencié par origine des versements (intéressement par exemple)
- fonction de l'ancienneté

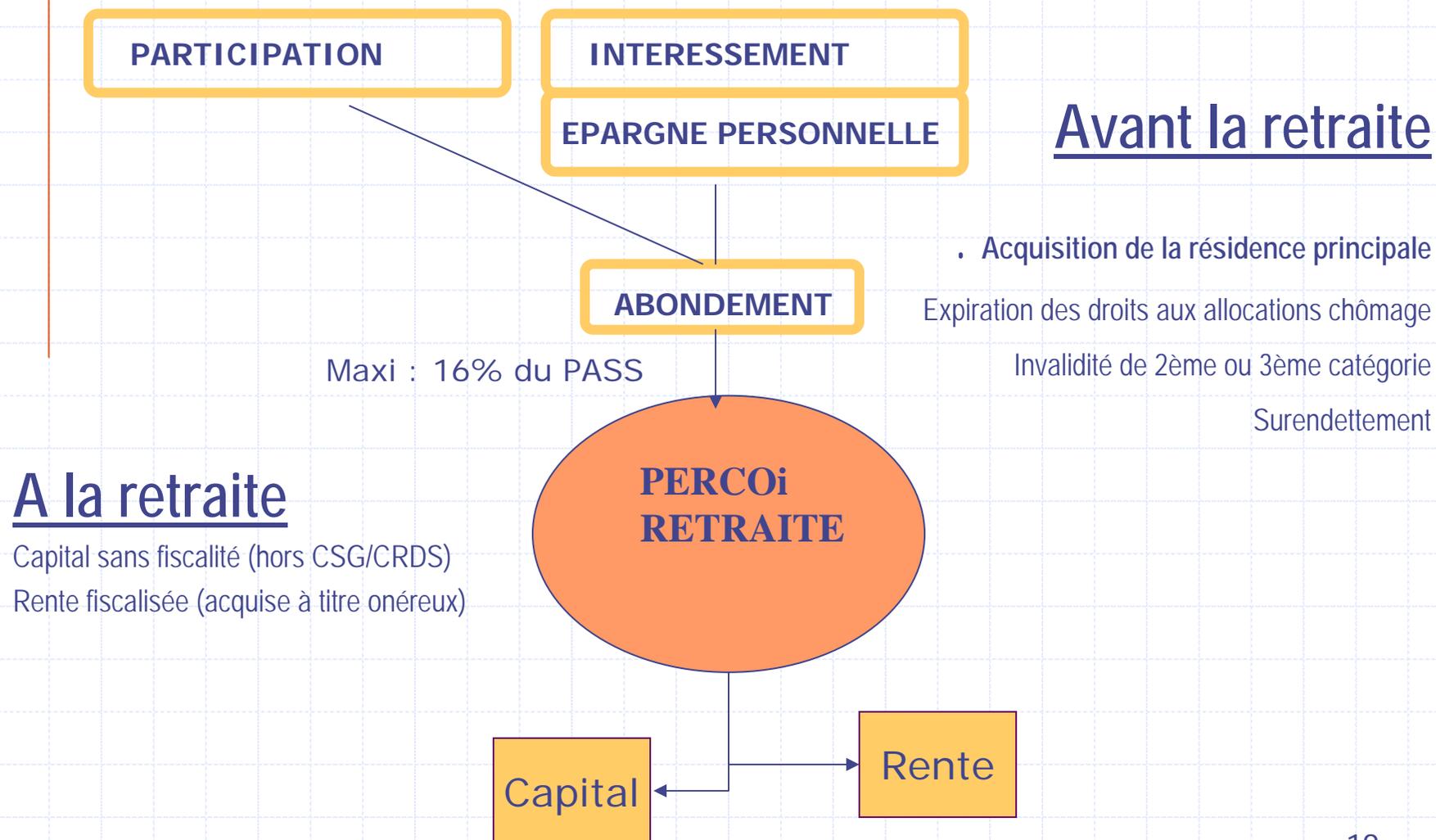
## Les Mécanismes spécifiques du PERCO

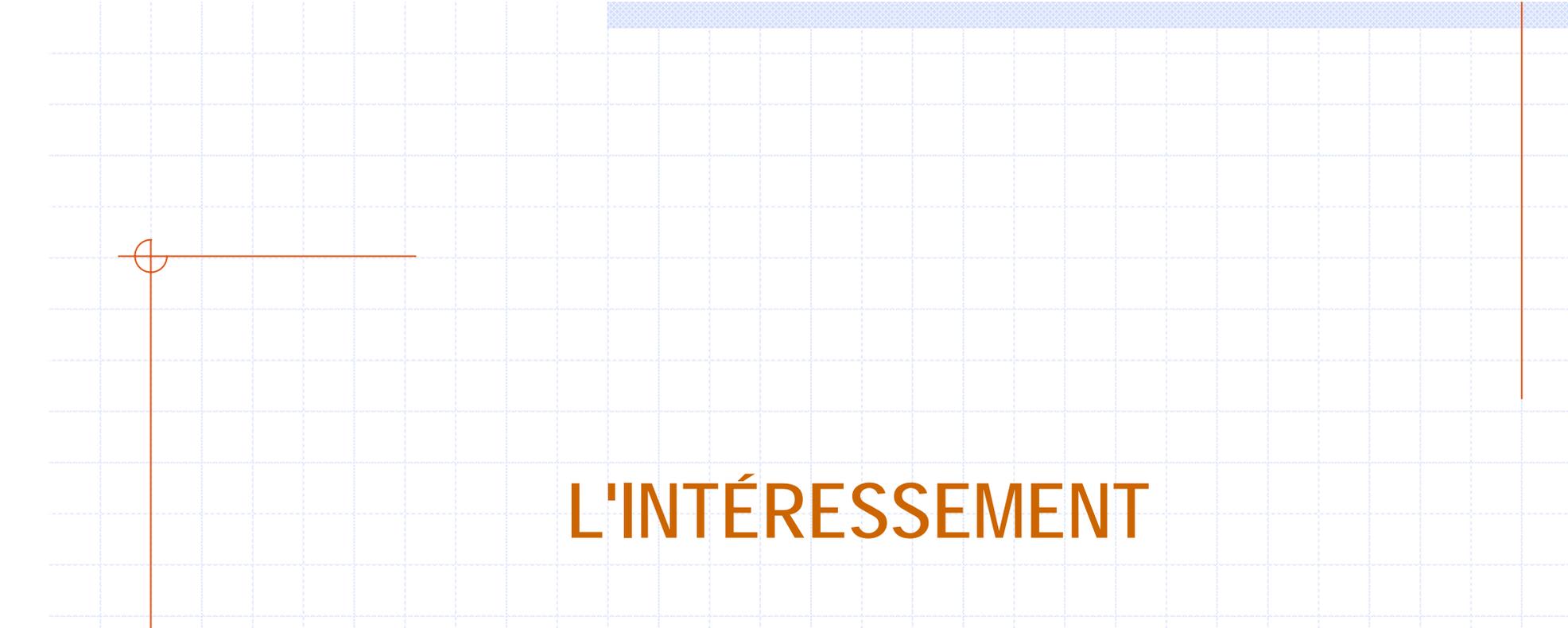
- Existence obligatoire d'un PEE (ce qui ne signifie pas abondement obligatoire dans le PEE)
  - Adhésion de l'entreprise au PERCOi de Gerer par simple ratification au 2/3 des salariés
  - Adhésion du salarié sur la base du volontariat
  - L'abondement au PERCOi est une décision unilatérale de l'employeur.  
(reconduction automatique chaque année sauf décision contraire). différentes options possibles en fonction des tranches de versement et de l'ancienneté dans la limite de 16% du PASS/an/adhérent
- ✓ UNIQUE solution d'épargne retraite qui offre un double choix : soit la sortie en capital ou soit la sortie en rente

## PEE et PERCO : la gestion et le suivi

- Les sommes placées dans le PEE et le PERCOi sont investies au choix du salarié parmi la gamme de Fonds EASY PACK
- Le salarié peut arbitrer sur décision individuelle
- Un relevé annuel donne au salarié la valorisation de son PEE et/ou PERCOi ainsi qu'à chaque opération

# Les Mécanismes spécifiques du PERCO : la sortie





# L'INTÉRESSEMENT

## L'intéressement : conditions d'éligibilité

- ✱ **L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises**
  - ✓ Sociétés industrielles et commerciales, Sociétés mutualistes, associations, professions libérales, syndicats professionnels...
  - ✓ L'intéressement peut être mis en place dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise
  - L'intéressement peut être mis en place dans des groupes d'entreprises
  - **à condition d'employer des salariés de droit privé**

## Nouveauté Loi Breton 26 juillet 2005:

**Extension du bénéfice de l'intéressement aux mandataires sociaux dans les entreprises jusqu'à 100 salariés au plus**

**« L'intéressement est ainsi versé aux salariés de l'entreprise et lorsque celle-ci ne compte pas plus de 100 salariés, aux "bénéficiaires visés au dernier alinéa de l'article L 441-1 à savoir "les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, chef d'entreprise ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé".**

L'extension du bénéfice de l'intéressement aux non salariés requiert la signature d'un avenant à l'accord d'intéressement existant ou la mise en place d'un accord, lorsqu'il n'existe pas.

# L'intéressement : modes de conclusion

- ✿ Trois modes de conclusion
  - ✓ Adhésion de l'entreprise dans le cadre d'une convention collective
  - ✓ Accord avec les représentants des salariés (CE, Délégués syndicaux)
  - ✓ Ratification par le personnel par référendum

Le mode de conclusion engage pour les modifications ultérieures
  
- ✿ L'accord est conclu pour trois exercices
  
- ✿ Obligation de dépôt à la DDTEFP
  - ✓ 5 exemplaires : 1 original et 4 photocopies

# L'intéressement : règles et plafonds

- ✓ Plafond global : 20% de la masse salariale

**Loi Breton : « l'enveloppe maximum d'intéressement à répartir entre les collaborateurs dans l'entreprise est désormais définie comme 20% du total des salaires bruts ou "de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente".**

- ✓ Plafond individuel : 1/2 Plafond SS (16 092 euros en 2007 )

**Loi breton : la base de calcul de l'intéressement versé aux mandataires sociaux intègre la rémunération annuelle ou le revenu professionnel assujetti à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente et ne peut excéder "le salaire versé au salarié le mieux rémunéré dans l'entreprise."**

- ✓ caractère variable et incertain de la formule de calcul
- ✓ Formule claire relative à des éléments objectifs et mesurables
- ✓ Formules liées aux résultats ou performances de l'entreprise
- ✓ Principe de non substitution au salaire

## L'intéressement peut être différencié en fonction des métiers de l'entreprise

### ✿ Intéressement par unité de travail :

- ✓ L'intéressement par unité de travail consiste à attribuer des intéressements distincts aux divers métiers de l'entreprise
- ✓ La segmentation par unités de travail est une segmentation verticale (par métier, des dirigeants aux employés subalternes), vs une segmentation horizontale (par catégorie professionnelle)
- ✓ La segmentation par unités de travail ne doit pas conduire à une individualisation de l'intéressement
- ✓ La segmentation par unités de travail ne doit pas conduire à des effectifs trop déséquilibrés entre les différentes unités

## L'intéressement : exemples de formules

- ☀ Intéressement aux résultats : tous les SIG, de la marge brute jusqu'au résultat fiscal peuvent être utilisés
  - ✓  $I = 20\%$  du résultat fiscal
  - ✓  $I = 10\%$  de l'EBE
  - ✓  $I = 5\%$  de la marge brute au delà de 1 M€ (franchise absolue)
  - ✓  $I = 15\%$  du bénéfice social à condition qu'il excède celui de l'année n-1 d'au moins 10% (franchise relative)
  - ✓  $I = 2\%$  du résultat net pour la tranche de résultat inférieure à 1M€, puis 5% pour la tranche comprise entre 1 et 2 M€, et 10% au-delà avec un maximum de 250 000€ de l'enveloppe d'intéressement

## L'intéressement : exemples de formules

- ✱ Intéressement aux performances : attention, les formules utilisées doivent correspondre à des grandeurs objectives et mesurables (notions relatives) ; les performances interviennent souvent comme seuil déclencheur :
  - ✓  $I = 5\%$  (montant des factures clients)\*EONIA si les délais de paiement moyens restent inférieurs à 30 jours
  - ✓  $I = 2\%$  de la marge brute si le taux de rejet de produits finis  $< 5\%$
  - ✓  $I = 0,5\%$  du montant des contrats au forfait si les ressources consommées restent à  $\pm 10\%$  par rapport aux ressources budgétées
  - ✓  $I = 2\%$  de l'augmentation de CA par rapport à l'année N-1
  - ✓  $I = 20\%$  de la collecte financière sur la classe d'actifs "actions", nette de chutes de moins de 3 ans

## L'intéressement : critères de répartition

- ☀ Tous les salariés de l'entreprise sont bénéficiaires sous condition éventuelle d'ancienneté (3 mois maximum)
- ☀ Trois modalités de répartition possible :
- ☀ Répartition uniforme : tous les salariés touchent un intéressement identique
- ☀ Répartition en fonction du temps de présence, avec éventuellement des franchises sur la prise en compte des absences
- ☀ Répartition en fonction de la rémunération, avec éventuellement des planchers et plafonds de prise en compte de salaires
- ☀ Combinaison des critères précédents pour parties de la prime globale
- ☀ **Nouveauté Loi BRETON: pour les mandataires sociaux (chef d'entreprise, TNS, ...) la répartition proportionnelle aux salaires prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.**

## L'intéressement : fiscalité et charges

- ✿ L'intéressement est exonéré de charges sociales pour l'employeur
- ✿ L'intéressement est exonéré de charges sociales pour le salarié
- ✿ L'intéressement versé au PEE et PERCO n'entre pas dans l'assiette des revenus assujettis à l'IR pour les salariés

## **EASY PACK : le PEE et le PERCOi**

EASY PACK est conçu pour permettre aux salariés et dirigeants de bénéficier du cadre fiscal exceptionnel du PEE et du PERCOi dans les meilleures conditions :

- Une grande facilité de mise en place : rédaction des règlements des Plans adapté à chaque entreprise par nos équipes et prise en charge des formalités de dépôt des accords
- Des supports financiers nombreux et diversifiés permettant à chacun de se construire une véritable stratégie patrimoniale
- Des supports de communication variés et clairs rendant le fonctionnement du plan simplissime

**EASY PACK : COMME SON NOM L'INDIQUE**

# EASY PACK : les avantages de la multi gestion

Parce que personne n'a le monopole de la performance, une gamme de fonds est sélectionné pour optimiser la performance de son épargne salariale, selon les objectifs de chacun et en fonction des évolutions des marchés financiers.

C'est une véritable approche patrimoniale

Ainsi les supports sélectionnés sont classés régulièrement parmi les meilleurs FCPE dans leurs catégories:

- Dans la Tribune du 26/09/2003, classement **3 des fonds parmi les 10 premiers FCPE Actions zone euro** sur un an ;
- Dans la Tribune du 16/11/2003, classement **4 des fonds parmi les 5 meilleurs FCPE diversifiés euros** sur un an.
- Dans la Tribune du 8/10/2004, classement un des **FCPE diversifié international à la première place** sur un an.
- Dans la Tribune du 8/12/2004, classement **3 des fonds parmi les 10 premiers FCPE Actions Zone euro** sur un an.
- Dans la tribune du 1/04/2005, classement **à nouveau 4 des fonds dans les 5 premiers FCPE diversifiés** sur un an.
- Enfin dans la Tribune du 20/05/2005, classement 4 de ses fonds parmi les 10 premiers **FCPE Actions Zone euro** sur un an, et **occupe les 3 premières places du palmarès.**

# EASY PACK : le PEE et le PERCOi

Des accords avec des sociétés de gestion reconnues pour la qualité et la régularité de leurs performances pour vous permettre de d'investir votre épargne dans les meilleures conditions

## EASY PACK : UNE VRAIE MULTI GESTION



GERER

L'ESPRIT D'INNOVATION FINANCIÈRE



*Tocqueville Finance S.A.*

DNCA

FINANCE



ROTHSCHILD

EDMOND DE ROTHSCHILD  
ASSET MANAGEMENT



GROUPE  
LCF ROTHSCHILD



CDC IXIS

Asset Management

# EASY PACK : la gamme de FCPE

## Une gamme lisible et complète :

- **6 fonds classés par profil de risque pour piloter son épargne en fonction de son aversion au risque**
  - EASY PACK SECURITE (Gerer Conseil) : monétaire
  - EASY PACK CONVERTIBLES (Ed. de Rothschild AM) obl convertibles
  - EASY PACK AUDACE EUROPE (Gerer Conseil) : actions européennes
  - EASY PACK AUDACE MONDE (Rothschild et Cie) : actions
  - EASY PACK AUDACE VALUE (Tocqueville) : actions
  - ES SOLIDAIRE (CDC IXIS) : actions / FCPE Solidaire
- **3 fonds à profil de gestion pour permettre aux non spécialistes de faire piloter leur épargne**
  - EASY PACK EQUILIBRE (Gerer Conseil) : diversifié prudent
  - EASY PACK CROISSANCE EQUILIBREE (Carmignac) : diversifié équilibré
  - EASY PACK PROFIL EVOLUTIF (DNCA) : diversifié offensif

## EASY PACK : des performances au rendez-vous...

FCPE actions	Cours	Date	Perf 2007	Perf 1 an	Perf 2 ans
<u>EASY PACK AUDACE EUROPE</u>	17.03	17.01.2007	2.10 %	9.45 %	26.24 %
<u>EASY PACK AUDACE MONDE</u>	13.24	17.01.2007	1.69 %	7.55 %	33.47 %
<u>EASY PACK AUDACE VALUE</u>	16.14	17.01.2007	1.70 %	16.20 %	39.98 %
<u>ES SOLIDAIRE</u>	15.12	17.01.2007	0.47 %	12.42 %	38.08 %
FCPE diversifiés	Cours	Date	Perf 2007	Perf 1 an	Perf 2 ans
<u>EASY PACK CONVERTIBLES</u>	11.58	17.01.2007	1.67 %	3.67 %	14.65 %
<u>EASY PACK CROISSANCE EQUILIBREE</u>	14.39	17.01.2007	-0.14 %	3.67 %	22.16 %
<u>EASY PACK EQUILIBRE</u>	14.94	17.01.2007	1.63 %	5.51 %	14.13 %
<u>EASY PACK PROFIL EVOLUTIF</u>	16.34	17.01.2007	0.55 %	9.52 %	28.06 %
FCPE monétaire	Cours	Date	Perf 2007	Perf 1 an	Perf 2 ans
<u>EASY PACK SECURITE</u>	10.70	17.01.2007	N/C	1.90 %	3.08 %

# Le suivi de votre épargne salariale

Les salariés bénéficiant du PEE et du PERCOi ont un reporting de qualité via de nombreux médias :

## ✿ Reporting papier

- Les différents relevés
- Un guide du salarié

## ✿ Reporting télématique

- Le site Internet
- Le serveur vocal

## ✿ Le contact direct

- Accès à la plate-forme téléphonique
- Aide de l'entreprise par des juristes spécialisés
- Présentation annuelle des performances des FCPE aux salariés de l'entreprise

# Le suivi de votre épargne salariale

## Le reporting télématique

### ✱ Le site Internet

Mise à disposition des salariés et de l'entreprise d'un site Internet

Ce site permet d'obtenir des informations générales sur l'épargne salariale ainsi que des renseignements sur la situation de son compte.

Il permet aussi de réaliser des opérations d'arbitrage on-line

# Le suivi de votre épargne salariale



## Le serveur vocal

permet d'obtenir des informations concernant la situation de son compte, la valorisation de ses avoirs, les valeurs liquidatives des FCPE.

Il est accessible 24 heures sur 24



## La plate-forme téléphonique

Une équipe de gestionnaires spécialisés est à disposition des salariés qui souhaiteraient des informations personnalisées sur le fonctionnement de leur compte.

En particulier, les gestionnaires pourront renseigner les salariés sur l'instruction de leurs dossiers de déblocage anticipé. Ils seront également leur contact privilégié en cas d'incompréhension ou d'anomalie.

La plate-forme téléphonique est joignable, du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

# Le suivi de votre épargne salariale

## Le Contact direct

### ✿ La présentation annuelle

Une fois par an, à une date à déterminer, notre partenaire se propose de venir présenter aux salariés des sociétés :

- bilan du comportement des fonds sur l'année écoulée et perspectives pour l'année à venir.
- explications sur le fonctionnement du PEE
- réponses aux questions diverses