



La préférence **par la différence**

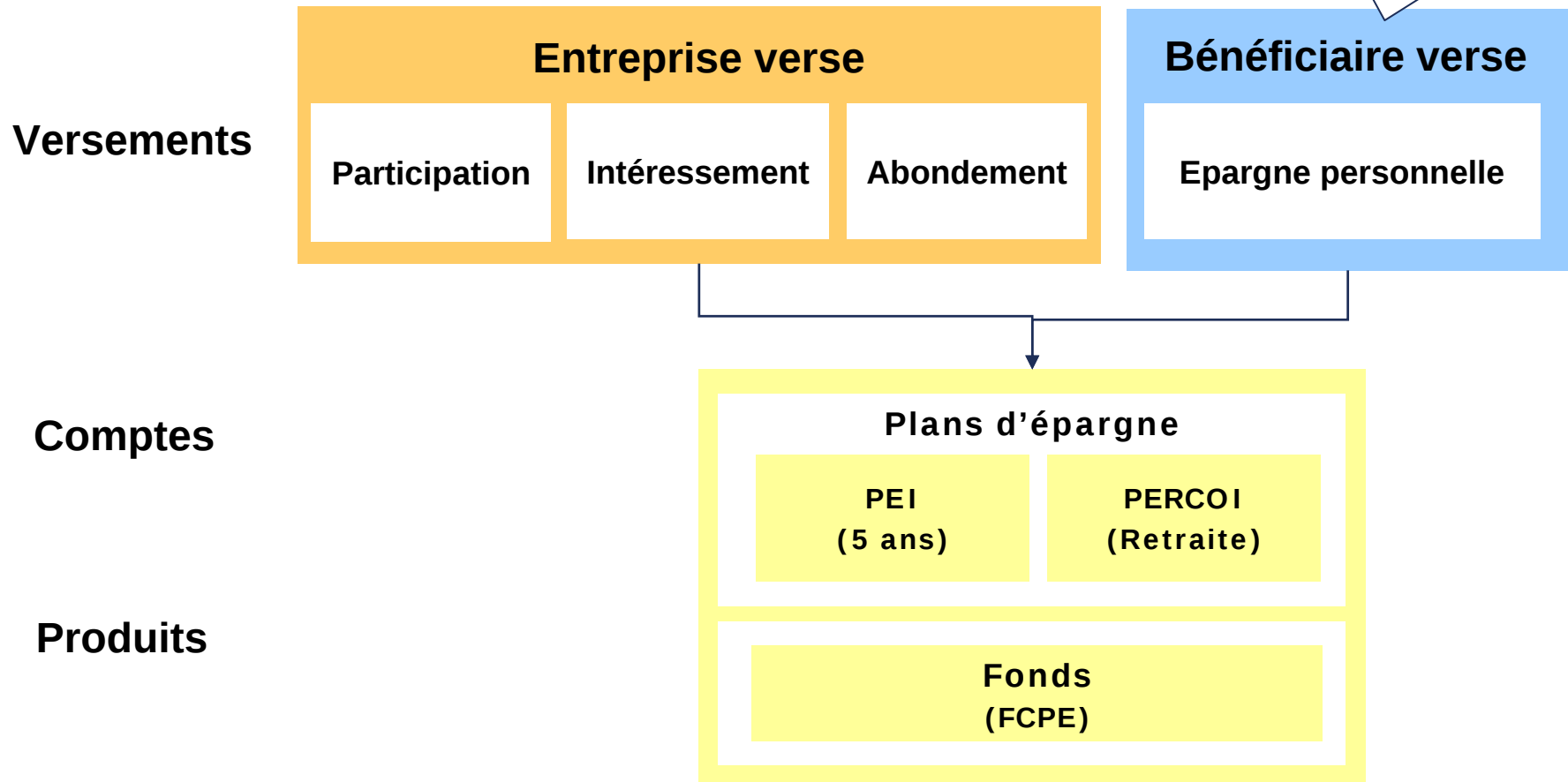


L'Épargne Salariale

Dispositifs et principaux avantages

PEE - PERCO (PEEI – PERCOI)

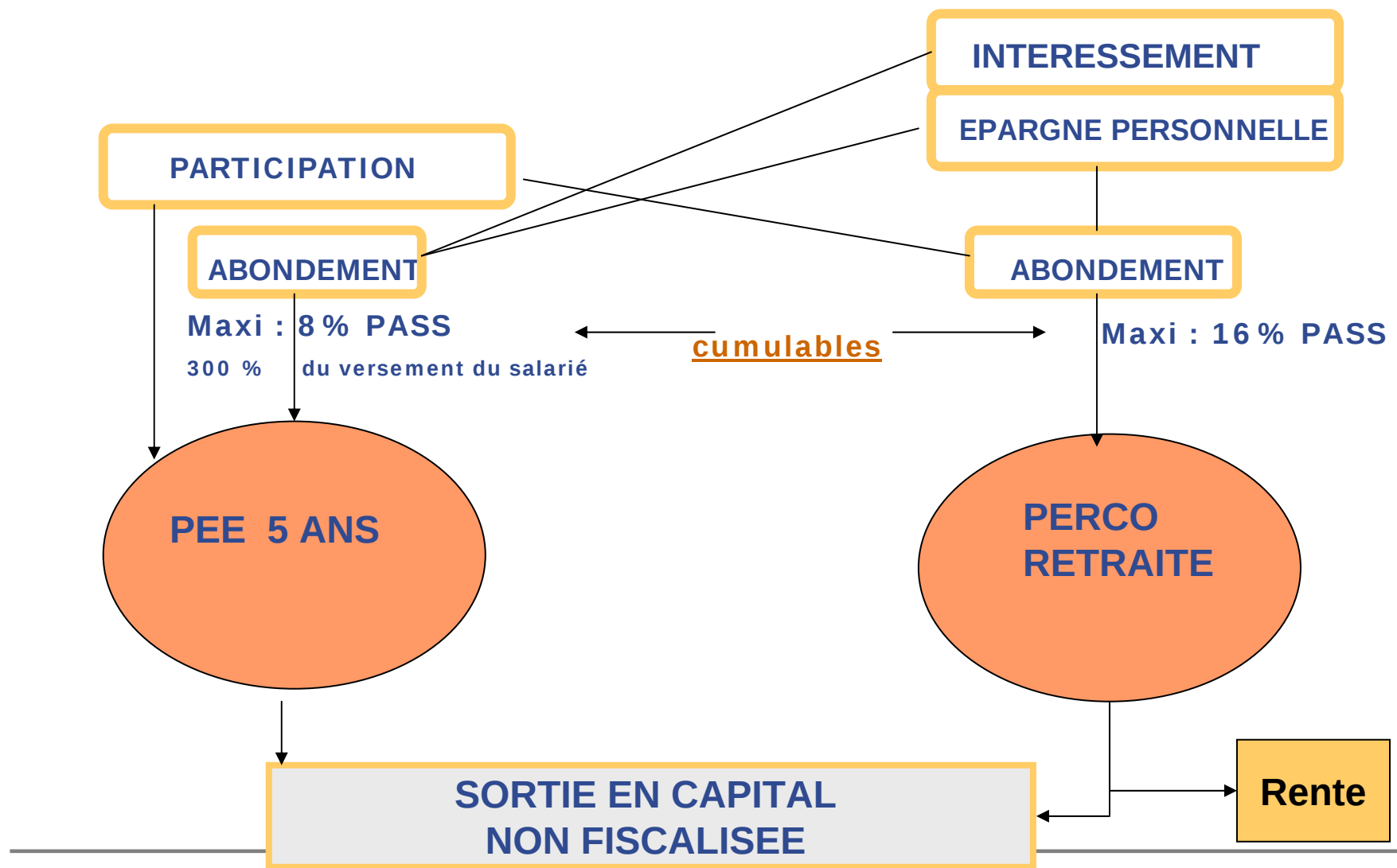
Les dispositifs d'épargne salariale : des versements, des comptes et des produits



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

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

Exemple

	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 par an et par salarié dans le PEE
- ▶ Jusqu'à 16% du PASS par an 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** ; (1/2 PASS).

Plafond global : 20% masse salariale

La participation

proportionnelle au bénéfice de l'entreprise, elle peut atteindre (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)**

Des plans d'épargne adaptés

- ▶ **Une offre simplifiée avec PEI/PERCOI et des règles d'abondement souples**

- de 0 à 300% avec un plafond jusqu'à 8% et 16% du PASS,
- ou par tranche de versement,
- ou en fonction de l'ancienneté

Option de versement :

- avec versement plafonné en % de la rémunération

- ▶ **Une offre sur mesure PEE/PERCO préparée, rédigée pour l'entreprise puis déposée à la Direction Départementale du Travail**

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 : 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	SARL 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**

Les Mécanismes spécifiques du PERCO

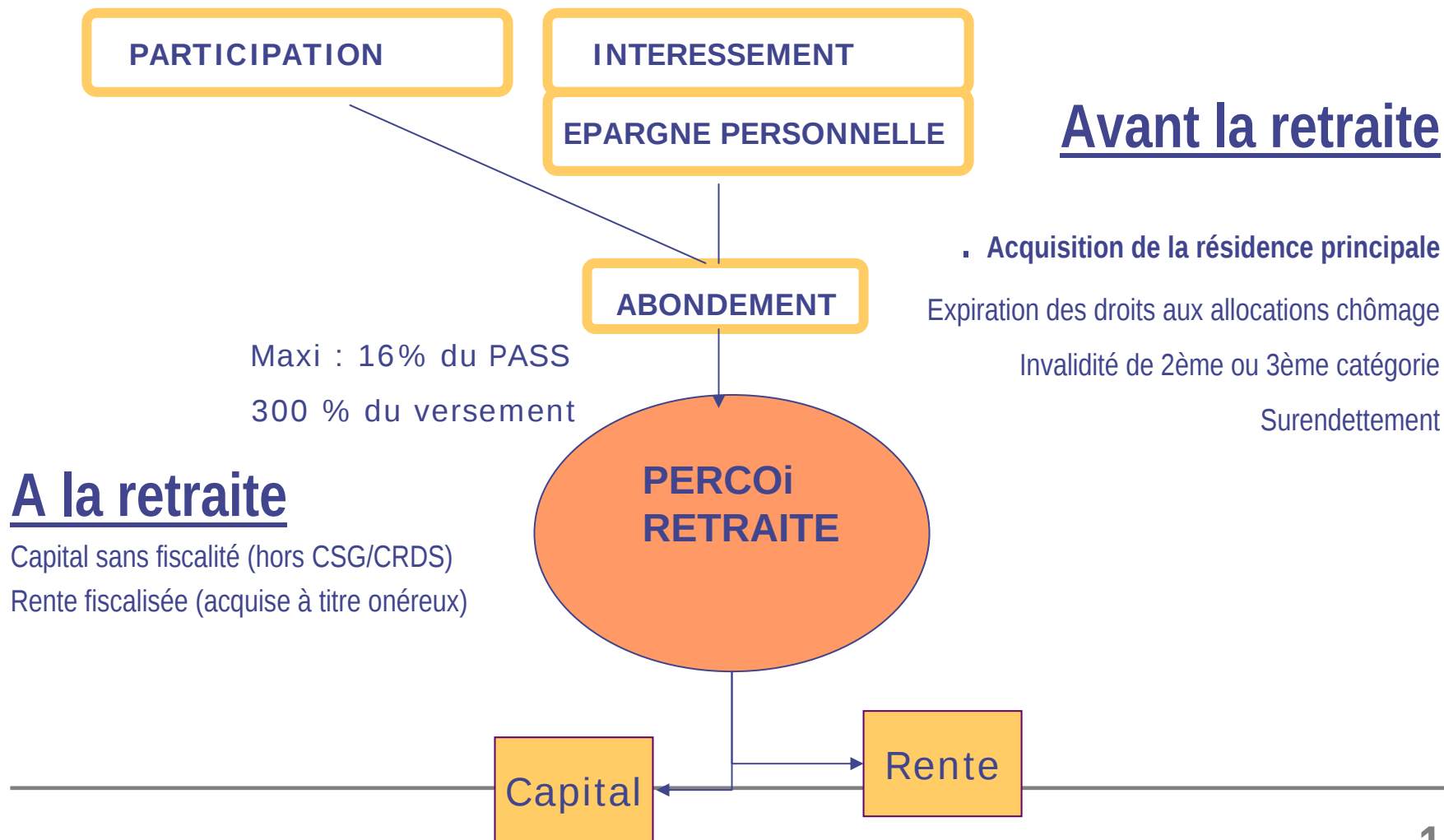
- **Existence obligatoire d'un PEE** (ce qui ne signifie pas abondement obligatoire dans le PEE)
- **Adhésion de l'entreprise au PERCOi** par simple ratification au 2/3 des salariés
- **Adhésion du salarié sur la base du volontariat**
- **L'abondement au PERCOi est une décision unilatérale de l'employeur.**

(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**

Les Mécanismes spécifiques du PERCO :

la sortie



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 du Gestionnaire (sociétés spécialisées dans l'actionnariat salariale)
- 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

En synthèse : caractéristiques des enveloppes d'épargne

	PEE / PEI	PERCO / PERCOI
Conditions de mise en place	- Unilatérale pour le PEE (dans les entreprises < 50 salariés) négociée au-delà - Négociée pour le PEI et le PERCOI	
Durée de blocage	5 ans par année sauf cas de déblocage anticipés Sans limitation de durée	Départ à la retraite Sauf cas de déblocage anticipés Sans limitation de durée
Bénéficiaires	Le chef d'entreprise (< 101 salariés) et son conjoint collaborateur/associé Tout salarié	
Plafonds	Jusqu'à 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel N-1.	
Versements	Versements personnels : libres ou programmés à tout moment	
Quand ?	Abondement : concomitamment aux versements volontaires, soit toute l'année ou lors de la période définie dans l'accord Participation, Intéressement : dès perception par le bénéficiaire	
Fiscalité à la sortie	Capital : plus-values exonérées, sauf CSG/CRDS et prélèvements sociaux Ou rente (PERCOI uniquement) : fiscalisée, à titre onéreux	

NB : Les primes ne doivent pas remplacer un élément constitutif du salaire : principe de la non substitution au salaire

Un large choix de FCPE Multi-gestion

- ▶ Une gamme qui couvre toutes les classes d'actifs
 - Des fonds monétaires, obligataires et des actions (européennes et internationales)
 - Des types de gestion variés : gestion alternative, gestion diversifiée, gestion profilée par horizon d'investissement

