

Le PEE et le PERCO sont alimentés par des versements volontaires (1) et par abondement de l'entreprise (maxi 3 fois le montant des versements volontaires dans la limite de 8% du PASS soit 2745€ en 2009 (2) pour le PEE et 16% du PASS soit 5.489€ en 2009(2) pour le PERCO).

L'épargne est bloquée (3) pendant 5 ans pour le PEE (sortie en capital) et jusqu'à la retraite pour le PERCO (sortie au choix de l'épargnant en capital ou en rente viagère).

Le PERCO est le seul produit retraite à offrir ce choix à la sortie : un capital ou une rente viagère.

La fiscalité est très avantageuse.

L'abondement (jusqu'à 8234 euros pour PEE + PERCO) est déductible des bénéfices imposables et exonéré de charges sociales* et de l'impôt sur le revenu.

Les plus values sont exonérées d'impôts : totalement lors de la sortie en capital (PEE et PERCO), partiellement lors de la sortie en rente viagère dans le PERCO.

- *hors CRDS et CSG*
(1) maxi ¼ de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposé à l'IR
(2) par an et par bénéficiaire (PASS 2008 de 33.276€)
(3) pour ces 2 supports, possibilité de sortir avant la durée contractuelle selon les cas de retrait anticipé prévus par la loi.

PEE - Plan Epargne Entreprise

Un plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif permettant aux bénéficiaires de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Le PEE peut être alimenté :

- par les sommes issues de la participation,
- par les primes d'intéressement,
- par une épargne personnelle (versement volontaire), (1)
- par des versements complémentaires de l'entreprise appelés abondement.

NOUVEAUTES LOI DE FINANCES 2009

La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 vise à encourager l'intéressement et la participation.

- Intéressement : création d'un crédit d'impôt pour les entreprises qui mettent en place un accord d'intéressement et pour celles qui signent un avenant à un accord d'intéressement déjà en place entre le 4/12/08 et le 31/12/2014. Le montant du crédit d'impôt est égal à 20% des primes versées pour les nouveaux accords et 20% du complément versé pour l'accord préexistant ayant fait l'objet d'un avenant ou d'une renégociation.
-

- Modification du régime de la participation : jusqu'à présent la participation versée à un salarié devait obligatoirement être bloquée sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO). Désormais, le salarié aura la faculté de demander le versement immédiat d'une partie ou de la totalité de la participation ; mais, en échange, il sera imposé sur ces sommes à l'impôt sur le revenu. L'employeur a également désormais la possibilité de verser un abondement lorsque le salarié verse sa participation sur un PEE ou un PEI. Un avenant devra être signé par l'entreprise pour rendre cette participation liquide pour les plans conclus avant le 03 décembre 2008.
- Élargissement du bénéfice de l'épargne salariale pour les chefs d'entreprises : désormais les chefs d'entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés (auparavant entreprises de 1 à 100 salariés) peuvent bénéficier de l'intéressement, de la participation et peuvent souscrire à un Plan d'Épargne d'Entreprise.

BENEFICIAIRES

Le PEE est ouvert à tous les salariés. Toutefois, une présence minimale dans l'entreprise (3 mois au plus) peut être exigée. Dans les entreprises de 1 à 251 salariés, les chefs d'entreprises (employeurs en nom propre), présidents, directeurs généraux, gérants et membres de directoire peuvent également participer au PEE.

EXISTENCE DE NOMBREUX CAS DE SORTIE DU PLAN

Les actions ou parts acquises dans le cadre d'un plan sont normalement indisponibles pendant 5 ans. Par exception il existe des cas de déblocage anticipés autorisés :

Cas de déblocage anticipés	PEE
Mariage ou conclusion d'un PACS	?
Naissance ou arrivée au foyer du troisième enfant et des suivants	?
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	?
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire	?
Cessation de votre contrat de travail	?
Agrandissement de la résidence principale	?
Acquisition de la résidence principale	?
Situation de surendettement	?
Invalidité	?
Décès	?

MISE EN PLACE

Le PEE est mis en place :

- soit à l'initiative du chef d'entreprise, par décision unilatérale, après consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel,
- soit par accord avec une représentation des salariés : comité d'entreprise, délégués syndicaux ou 2/3 des salariés présents à l'effectif.

Le PEE peut être conclu à tout moment, pour une durée déterminée de 1 an minimum renouvelable, ou pour une durée indéterminée. Son règlement doit être déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi que les procès-verbaux de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

CALCUL DE L'ABONDEMENT

L'abondement de l'entreprise est conditionné au versement d'une épargne personnelle du salarié, ou au versement de tout ou partie de sa prime d'intéressement (une entreprise ne peut pas abonder la participation affectée à un PEE). Ses modalités de calcul peuvent être fixées pour toute la durée du PEE, ou bien chaque année. L'abondement ne saurait se substituer à un élément de salaire.

L'abondement est plafonné à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale (2 744 € en 2009 par an et par salarié, dans la limite de 3 fois le versement du salarié. Il peut être majoré à 5 489 € lorsque les sommes sont investies en titres de l'entreprise.

Dans ces limites, l'abondement peut être :

- proportionnel au versement volontaire, en taux ou par tranche de versement
- plafonné à un montant inférieur au plafond légal de 2 744 € ou 5 489 €,
- fonction du mode d'investissement retenu,
- fonction de l'origine des sommes versées : versement volontaire ou intéressement.

FISCALITE

L'abondement de l'entreprise dans le PEE est exonéré :

- de charges salariales (sauf CSG, CRDS et RSA),
- de charges patronales
- d'impôt sur le revenu.

PERCO - Plan d'Epargne Retraite Collectif

Un plan d'épargne entreprise pour la retraite collective (PERCO) est un système d'épargne collectif ouvrant aux bénéficiaires la faculté de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

Le **PERCO** peut être alimenté :

- par les sommes issues de la participation,
- par les primes d'intéressement,
- par une épargne personnelle (versement volontaire),
- par des versements complémentaires de l'entreprise appelés abondement.

NOUVEAUTES LOI DE FINANCES 2009

La loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 vise à encourager l'intéressement et la participation.

- Intéressement : création d'un crédit d'impôt pour les entreprises qui mettent en place un accord d'intéressement et pour celles qui signent un avenant à un accord d'intéressement déjà en place entre le 4/12/08 et le 31/12/2014. Le montant du crédit d'impôt est égal à 20% des primes versées pour les nouveaux accords et 20% du complément versé pour l'accord préexistant ayant fait l'objet d'un avenant ou d'une renégociation.
- Modification du régime de la participation : jusqu'à présent la participation versée à un salarié devait obligatoirement être bloquée sur un plan d'épargne salariale (PEE ou PERCO). Désormais, le salarié aura la faculté de demander le versement immédiat d'une partie ou de la totalité de la participation ; mais, en échange, il sera imposé sur ces sommes à l'impôt sur le revenu. L'employeur a également désormais la possibilité de verser un abondement lorsque le salarié verse sa participation sur un PEE ou un PEI.
- Élargissement du bénéfice de l'épargne salariale pour les chefs d'entreprises : désormais les chefs d'entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés (auparavant entreprises de 1 à 100 salariés) peuvent bénéficier de l'intéressement, de la participation et peuvent souscrire à un Plan d'Épargne d'Entreprise.
- PERCO : l'employeur peut désormais mettre en place unilatéralement un PERCO en cas d'échec des négociations avec les organisations syndicales.

BENEFICIAIRES

Le PERCO est ouvert à tous les salariés. Toutefois, une présence minimale dans l'entreprise (3 mois au plus) peut être exigée.

EXISTENCE DE NOMBREUX CAS DE SORTIE DU PLAN

Les valeurs acquises dans le plan sont normalement indisponibles jusqu'à la retraite du bénéficiaire.
Par exception il existe des cas de déblocage anticipés autorisés :

Cas de déblocage anticipés	PERCO
Acquisition de la résidence principale	?
Situation de surendettement	?
Invalidité	?
Décès	?
Expiration des droits à l'assurance chômage	?

MISE EN PLACE

Elle nécessite une négociation collective dans l'entreprise et est subordonnée à l'existence ou à la négociation simultanée d'un plan d'épargne salariale (PEE).
Contrairement au PEE, sa mise en place ne peut pas être unilatérale.

CALCUL DE L'ABONDEMENT

L'abondement de l'entreprise est conditionné au versement d'une épargne personnelle du salarié, au versement de tout ou partie de sa prime d'intéressement ou de participation. Ses modalités de calcul peuvent être fixées pour toute la durée du PERCO, ou bien chaque année. L'abondement ne saurait se substituer à un élément de salaire.

L'abondement est plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (5 489 € en 2009) par an et par salarié, dans la limite de 3 fois le versement du salarié.

Dans ces limites, l'abondement peut être :

- ☐ proportionnel au versement volontaire, en taux ou par tranche de versement
- ☐ plafonné à un montant inférieur au plafond légal de 5 489 €,
- ☐ fonction du mode d'investissement retenu,
- ☐ fonction de l'origine des sommes versées : versement volontaire ou intéressement.

FISCALITE

L'abondement de l'entreprise dans le PERCO est exonéré :

- de charges salariales (sauf CSG, CRDS et RSA),
- de charges patronales
- d'impôt sur le revenu.