



AG2R LA MONDIALE



**ÉPARGNE
SALARIALE**

—

Tout savoir

LE LIVRE BLANC

SOMMAIRE

ÉDITO	p.03	LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)	p.12
L'ÉPARGNE SALARIALE EN BREF	p.04	En quoi consiste le PEE ?	
L'ÉPARGNE SALARIALE EN CHIFFRES	p.05	Qui peut en bénéficier ?	
LOI MACRON L'ESSENTIEL DES ÉVOLUTIONS	p.06	Comment mettre en place ce dispositif ?	
QUEL DISPOSITIF CHOISIR SELON VOS OBJECTIFS ?	p.07	Comment est alimenté le PEE ?	
L'INTÉRESSEMENT	p.08	Qu'est-ce que l'abondement ?	
En quoi consiste l'intéressement ?		Comment l'épargne est-elle investie, quels sont les placements ?	
Qui peut en bénéficier ?		Quand les salariés peuvent-ils percevoir leur épargne ?	
Comment mettre en place ce dispositif ?			
Comment se calcule l'intéressement ?			
Quels sont les critères de répartition possible entre les salariés ?			
Comment est versé l'intéressement ?			
LA PARTICIPATION	p.10	LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)	p.15
En quoi consiste la participation ?		En quoi consiste le PERCO ?	
Qui peut en bénéficier ?		Qui peut en bénéficier ?	
Comment mettre en place ce dispositif ?		Comment mettre en place ce dispositif ?	
Comment calculer la participation ?		Comment est alimenté le PERCO ?	
Quels sont les critères de répartition possible entre les salariés ?		Qu'est-ce que l'abondement ?	
Comment est gérée la participation ?		Comment l'épargne est-elle investie, quels sont les placements ?	
Quand les salariés peuvent-ils percevoir leurs droits à participation ?		Quand les salariés peuvent-ils percevoir leur épargne ?	
		LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	p.18
		Qui peut en bénéficier ?	
		Comment mettre en place ce dispositif ?	
		Quelles sont les clauses obligatoires d'un accord CET ?	
		Comment est alimenté le CET ?	
		Quelle utilisation les salariés peuvent-ils faire de leur épargne TEMPS ?	
		La passerelle CET / PEE ou PERCO	
		LEXIQUE	p.21
		LES PLAFONDS DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2016	p.23

L'ÉPARGNE SALARIALE : un élément incontournable de la politique sociale de votre entreprise



Systeme d'épargne collectif, l'épargne salariale est un véritable levier de motivation et de fidélisation des salariés offrant à ses bénéficiaires des avantages sociaux et fiscaux très avantageux. Grâce à elle, les salariés épargnants peuvent disposer, à l'issue de la période de blocage, d'une épargne pour préparer l'avenir et/ ou se constituer une retraite supplémentaire.

Pour l'entreprise, c'est une réelle opportunité de répondre favorablement aux attentes de ses salariés en matière de rémunération complémentaire, de valoriser son image et d'alléger sa fiscalité.

Expert en épargne salariale, AG2R LA MONDIALE accompagne les entreprises de toutes tailles et leurs salariés avec une offre adaptée à chaque objectif. Avec ce Livre blanc, AG2R LA MONDIALE entend permettre à chacun de comprendre le fonctionnement, les conditions et les avantages offerts par les différents dispositifs d'épargne salariale. À la clé, des intérêts pour tous, entreprise, chef d'entreprise et salariés.

Bonne découverte

L'ÉPARGNE SALARIALE EN BREF

QUELS DISPOSITIFS ?

L'épargne salariale regroupe un ensemble de dispositifs qui permet aux salariés et à certains dirigeants, de se constituer une épargne avec le soutien de leur entreprise, dans un cadre fiscal et social privilégié.

Selon les cas, le salarié peut placer son épargne sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) pour des projets à moyen terme ou sur un Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO) bloqué jusqu'à l'âge de la retraite, lui permettant de choisir le dispositif le mieux adapté à ses objectifs. Reportez-vous au schéma page 7.

POUR QUI ?

> **L'ensemble des salariés d'une entreprise.**

Une condition d'ancienneté minimale de 3 mois peut être exigée dans certains cas,

> **Le chef d'entreprise**, son associé ou conjoint collaborateur,

> **Les directeurs généraux**, membres du directoire s'il s'agit de personnes morales,

> **Les présidents** pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés.

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

Véritable outil de politique sociale, l'épargne salariale offre des avantages sociaux et fiscaux.

> Argument de recrutement, de motivation et de fidélisation des salariés,

> Optimisation fiscale et sociale de la masse salariale,

> Exonération des charges patronales,

> Déductibilité du bénéfice imposable sous certaines conditions.

QUELS AVANTAGES POUR LES SALARIÉS ?

Une opportunité inédite d'accès à l'épargne dans des conditions très favorables (abondement, fiscalité...).

> Complément de rémunération à la fiscalité attractive,

> Participation de l'entreprise à la constitution de l'épargne (abondement),

> Liberté d'effectuer ou non des versements sur un plan d'épargne,

> Exonération des charges salariales (hors CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu si les sommes sont investies sur un plan d'épargne salariale,

> Plus-values de l'épargne exonérées d'impôt (hors CSG/CRDS).

L'ÉPARGNE SALARIALE EN CHIFFRES



1959

année de création de l'intéressement.



L'épargne salariale a connu ces dernières années une croissance rapide pour atteindre fin 2015

117,5 milliards d'euros d'encours.



135 000 entreprises

ont choisi le PERCO.



10,5 millions
de salariés épargnants



56,1% des salariés⁽¹⁾

ont eu accès à au moins un dispositif de l'épargne salariale.

LOI MACRON : L'ESSENTIEL DES ÉVOLUTIONS

Pour favoriser le développement de l'épargne salariale dans l'entreprise et notamment dans les TPE/PME, la loi Macron a instauré de nouvelles règles de fonctionnement. Le point sur ces principales avancées...

1^{er} janvier 2016

Gestion pilotée par défaut pour tous les versements (participation, intéressement, versements volontaires).

1^{er} janvier 2016

Taux réduit de forfait social de 16% pour tous les types de versement si, gestion pilotée par défaut et gestion pilotée investie sur un fond comprenant au moins 7% de titres éligibles au PEA-PME.

Avant le 30 décembre 2017

Les branches devront négocier un accord de participation avant le 30/12/2017.

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS :

> **Un forfait social (cotisations) abaissé de 20% à 8%** pendant 6 ans pour les entreprises qui mettent en place pour la première fois un dispositif d'épargne salariale (pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016)*.



Retrouvez toutes les mesures
de la loi Macron sur
www.ag2ramondiale.fr,
rubrique « Nos actus épargne retraite entreprise ».

QUEL DISPOSITIF CHOISIR SELON VOS OBJECTIFS ?

Associer les salariés aux résultats de l'entreprise

> LA PARTICIPATION

Motiver les équipes avec un objectif de performance

> L'INTÉRESSEMENT

Fidéliser les salariés en proposant une épargne attractive

> LE PEE

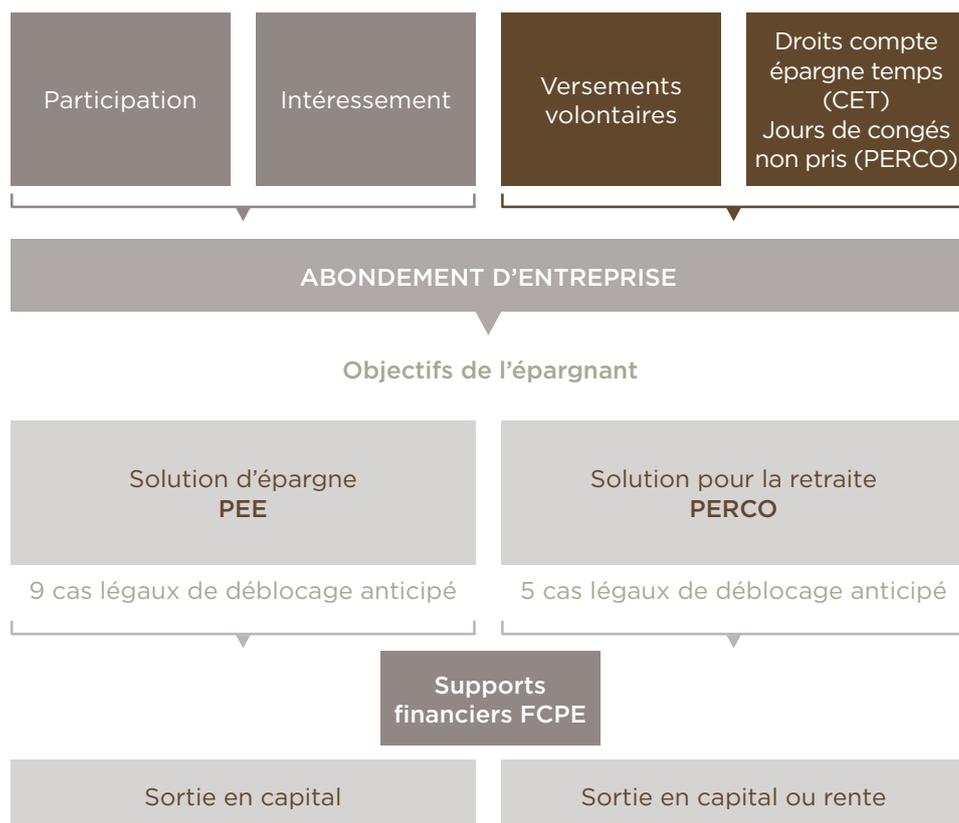
Accompagner les salariés à préparer le financement de leur retraite

> LE PERCO

Permettre aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer un complément de rémunération à utiliser pour un projet ou leur retraite

> LE CET

PANORAMA DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE



L'INTÉRESSEMENT

EN QUOI CONSISTE L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement est un dispositif qui permet d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. C'est un dispositif facultatif et aléatoire, qui ne peut se substituer aux éléments constitutifs de la rémunération.

Le dispositif doit être ouvert à tous les salariés de l'entreprise.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les salariés de l'entreprise, sans exception, bénéficient de l'intéressement. La condition d'ancienneté exigible (mais non obligatoire) par l'accord pour bénéficier de ce dispositif est de 3 mois.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants d'entreprises, leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de l'intéressement à la condition que l'accord le prévoit.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF

Selon les modalités suivantes :

- Accord conclu au niveau d'une branche professionnelle ;
- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise).

Une condition préalable : l'entreprise doit obligatoirement satisfaire à ses obligations en matière de représentation du personnel.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord d'intéressement doit être conclu, au plus tard, avant le 1^{er} jour de la 2nde moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. Ainsi, pour un exercice de calcul correspondant à l'année civile, il doit être conclu au plus tard le 30 juin de l'année N.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. En cas de période de calcul infra annuelle (au moins égale à 3 mois), les délais de conclusion et de dépôt doivent être adaptés.

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 DIRECCTE (dans les mêmes conditions calendaires que son dépôt initial).

L'accord est mis en place pour une durée minimum de 3 ans. Il peut contenir une clause de tacite reconduction (sous conditions).

COMMENT SE CALCULE L'INTÉRESSEMENT ?

Il n'y a pas de formule légale, il appartient aux parties à l'accord de déterminer les modalités de calcul de l'intéressement directement liées aux résultats et/ou performances de la société ainsi que les seuils de déclenchement associés.

La formule de calcul doit être collective, objective, variable, mesurable et par nature aléatoire.

QUEL EST SON MONTANT MAXIMUM ?

L'intéressement ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

- -50% du plafond annuel de la Sécurité sociale pour la prime individuelle
- -20% de la masse salariale brute pour le total de primes versées par l'entreprise.

Il est possible, à l'intérieur d'un même accord, de fixer des critères et des seuils par unité de travail (ex : UT Commercial ; UT Production...).

QUELS SONT LES CRITÈRES DE RÉPARTITION POSSIBLES ENTRE LES SALARIÉS ?

- Uniforme ;
- Proportionnelle au salaire ;
- Proportionnelle à la durée de présence ;
- Multi-critères.

COMMENT EST VERSÉ L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement est versé :

- soit directement au salarié
- soit affecté en tout ou partie sur un plan d'épargne salariale

Les sommes ainsi placées sont alors bloquées (sauf cas de déblocage anticipé) et entièrement exonérées d'impôt sur le revenu (dans la limite de la moitié du PASS) mais soumises à la CSG/CRDS.

L'intéressement doit être versé avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice (dernier jour du 2nd mois qui suit la période de calcul pour les formules de calcul infra annuelles). En cas de versement tardif, l'entreprise doit compléter son versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées).

Nouveauté 2016 : l'intéressement sera à compter du 1^{er} janvier 2016 investi par défaut au PEE en cas de non réponse au bulletin d'option. Le bénéficiaire pourra néanmoins exercer un droit de rétractation et ainsi demander le déblocage de son intéressement (alors fiscalisé) dans les 3 mois suivants la notification de cet investissement. Ce droit de rétractation est valable pour l'intéressement affecté par défaut au PEE entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017.

INTÉRESSEMENT : POUR L'ENTREPRISE

AVANTAGES		« CONDITIONS »
Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">• Déductible du bénéfice imposable (sous conditions)• Exonération de charges patronales (hors taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties à cette taxe)• Prime d'intéressement versée uniquement en cas d'atteinte des objectifs	<ul style="list-style-type: none">• « Forfait Social » de 20 % à la charge de l'entreprise (sauf si l'entreprise à moins de 50 salariés et a mis en place un accord pour la première fois ou il y a plus de 5 ans, le forfait social sera réduit à 8 % pendant 6 ans)
Politique de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Fidélisation• Motivation du personnel• Un « plus social »	<ul style="list-style-type: none">• Plafond : le montant global ne doit pas dépasser 20 % de la masse salariale• Ne peut se substituer à aucun élément de salaire• Répartition collective

INTÉRESSEMENT : POUR LE SALARIÉ

AVANTAGES		« CONDITIONS »
Bénéficiaires	L'ensemble des salariés de l'entreprise, le chef d'entreprise et conjoint collaborateurs et associés (pour les entreprises de moins de 250 salariés)	3 mois d'ancienneté maximum
Fiscalité	<ul style="list-style-type: none">• Exonération de charges salariales• Exonération d'impôt sur le revenu et d'impôt sur les plus-values si placé dans un PEE ou PERCO	<ul style="list-style-type: none">• Régime social : CSG et CRDS• Plafond : 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
Disponibilité	Placement par défaut au PEE	<ul style="list-style-type: none">• Blocage des avoirs (par défaut) pendant 5 ans par investissement dans un PEE• 15 jours pour placer dans le PEE
Choix de référence pour le calcul de l'intéressement	12 mois, 6 mois, 4 mois ou 3 mois	

POUR L'ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES

AVANTAGES		« CONDITIONS »
Fiscalité	Forfait social réduit à 8 % (au lieu de 20 %) pour un 1 ^{er} accord d'intéressement	Ce taux réduit est applicable durant les 6 premières années mais cessera de s'appliquer dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none">• Cession ou scission à une entreprise d'au moins 50 salariés• Fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise d'au moins 50 salariés Le taux sera alors de 20%
Mise en place Intéressement	Les entreprises pourront appliquer l'accord négocié au niveau de la branche Les branches ont l'obligation de négocier l'intéressement d'ici fin 2017	
Articulation Intéressement et Participation	Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés alors qu'elle dispose un accord d'intéressement ; elle pourra repousser la mise en place d'un accord de Participation au 3 ^e exercice clos après le franchissement du seuil.	L'obligation commence dès que l'effectif a atteint 50 salariés pendant les 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. L'accord d'intéressement doit avoir été appliqué sans discontinuité pendant la période postérieure au franchissement du seuil.

LA PARTICIPATION

EN QUOI CONSISTE LA PARTICIPATION ?

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus (facultatif pour les autres). Il prévoit la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices de l'entreprise appelée réserve spéciale de participation (RSP).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les salariés de l'entreprise, sans exception, bénéficient de la participation. La condition d'ancienneté exigible (mais non obligatoire) par l'accord pour bénéficier de ce dispositif est d'un maximum de 3 mois. Les dirigeants d'entreprises, leurs conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la participation sous certaines conditions.

Mettre en place la participation : simple au sein de votre entreprise.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

Selon les modalités suivantes :

- Accord conclu au niveau d'une branche professionnelle ;
 - Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux)
 - Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
 - Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
 - Décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés et en cas d'échec des négociations.

L'accord de participation doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). **Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.**

L'accord de participation doit être mis en place, au plus tard, un an après la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation sont nés. A défaut, un « régime d'autorité » doit être mis en place prévoyant notamment une affectation des sommes en comptes courants bloqués pendant 8 ans.

Cas particuliers :

- les entreprises disposant d'un accord d'intéressement au moment où leur effectif atteint les 50 salariés peuvent reporter la mise en place de leur accord de participation sous certaines conditions décrites ci-après. Dans ce cas, les règles de calcul et de répartition de l'accord de participation peuvent reprendre celles en vigueur dans le cadre de l'accord d'intéressement ;
- lorsque l'accord de participation prévoit une formule de calcul différente de la formule légale (accord dérogatoire), le respect du caractère aléatoire impose que ce mode de calcul s'applique à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles au moment de la signature de l'accord.

COMMENT CALCULER LA PARTICIPATION ?

Soit selon la formule légale suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} \times [B - (5\% \times C)] \times (S / VA)$$

B : Bénéfice net - C : Capitaux Propres - S : Salaires - VA : Valeur Ajoutée

Soit selon une formule dérogatoire spécifique à l'entreprise, à condition que celle-ci soit au moins aussi avantageuse pour le bénéficiaire que la formule légale tout en respectant un plafond défini dans l'accord.

QUELS SONT LES CRITÈRES DE RÉPARTITION POSSIBLES ENTRE LES SALARIÉS ?

- Uniforme ;
- Proportionnelle au salaire ;
- Proportionnelle à la durée de présence ;
- Multi-critères.

COMMENT EST GÉRÉE LA PARTICIPATION ?

Les droits à participation peuvent être versés dans un PEE et/ou un PERCO et éventuellement également dans un compte courant bloqué.

Si le bénéficiaire ne s'exprime pas, sa participation est versée pour moitié sur le PEE et pour l'autre moitié sur le PERCO (si mis en place dans l'entreprise).

Le plafond de participation par an et par bénéficiaire est de 75 % du PASS.

QUAND LES SALARIÉS PEUVENT-ILS PERCEVOIR LEURS DROITS À PARTICIPATION ?

La participation doit être versée avant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice soit le 1^{er} juin pour un exercice correspondant à l'année civile. En cas de versement tardif, l'entreprise doit compléter son versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le TMOP (taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées). Le bénéficiaire a le choix entre un paiement immédiat de sa quote-part de participation ou son placement sur un PEE (disponible après 5 ans sauf 9 cas prévus par la loi) ou un PERCO (disponible au départ en retraite sauf dans les 5 cas prévus par loi).

Les cas permettant de percevoir sa participation de manière anticipée sont les suivants :

1. Acquisition ou agrandissement d'une résidence principale ou remise ne état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité 2^e ou 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Rupture du contrat de travail ; fin du mandat social ; cessation de l'activité de l'entrepreneur individuel ; perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ;
6. Naissance du 3^e enfant et des suivants ;
7. Création ou reprise d'entreprise ;
8. Mariage/pacs ;
9. Divorce ou séparation avec enfant à charge.

La demande de rachat anticipé doit être effectuée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La demande de déblocage anticipé fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du salarié, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquées.

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE LA PARTICIPATION

POUR L'ENTREPRISE	POUR LE SALARIÉ
<ul style="list-style-type: none">• La participation est exonérée de charges sociales patronales (hors taxe sur les salaires pour les entreprises assujetties à cette taxe) mais soumise au forfait social (20%)• Elle est déductible du bénéfice imposable (sous conditions)	<ul style="list-style-type: none">• Exonération d'impôt (uniquement si la quote-part est placée)• Exonération des cotisations sociales au moment du versement hors CSG CRDS• Lors de la récupération des sommes les plus-values sont exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises aux prélèvements sociaux

LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

	AVANTAGES	CONDITIONS
Fiscalité	Si mise en place d'un premier accord de participation (ou si le précédent accord remonte à plus de 5 ans), le forfait social est de 8%	Ce taux réduit est applicable durant les 6 premières années mais cessera de s'appliquer dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none">• Cession ou scission à une entreprise d'au moins 50 salariés• Fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise d'au moins 50 salariés• Le taux sera alors de 20%
Mise en place simplifiée d'un accord de participation de branche	Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer l'accord de la branche par décision unilatérale de l'employeur.	Un accord de participation doit avoir été mis en place au niveau de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise. Toutes les branches ont l'obligation de négocier un accord de participation d'ici fin 2017.
Articulation accord d'intéressement et de participation	Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés alors qu'elle dispose d'un accord d'intéressement ; elle pourra repousser la mise en place d'un accord de Participation au 3 ^e exercice clos après le franchissement du seuil.	<ul style="list-style-type: none">• L'obligation commence dès que l'effectif a atteint 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices• L'accord d'intéressement doit avoir été appliqué sans discontinuité pendant la période postérieure au franchissement du seuil.

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

EN QUOI CONSISTE LE PEE ?

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) permet aux salariés de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de leur entreprise. Bloqués pendant 5 ans, les avoirs détenus peuvent provenir des versements volontaires des salariés, de l'intéressement, de la participation, de l'abondement de l'entreprise et de transferts de sommes détenues dans d'autres PEE ou de droits issus d'un Compte Épargne Temps.

LES POINTS CLÉS :

- Enveloppe fiscale avantageuse
- Possibilité d'abondement par l'entreprise
- Épargne à horizon 5 ans
- 9 cas de déblocages anticipés
- Sortie en capital

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le PEE est ouvert

- à tous les salariés de l'entreprise sans exception (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois maximum),
- aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement pendant leur activité et ne pas avoir clôturé leur plan.

Également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés :

- Le chef d'entreprise⁽¹⁾, ou s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- Le conjoint⁽²⁾ du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

Selon les modalités suivantes :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
- Décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations ou en l'absence d'instances représentatives du personnel.

Lorsque le PEE n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise quand il existe, ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de règlement 15 jours au moins avant son dépôt.

Le PEE doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.

Toute modification du PEE doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes formes de conclusion et de dépôt à la DIRECCTE que le règlement initial.

À SAVOIR

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent ouvrir une négociation en vue de mettre en place un PERCO, un PERE ou un contrat de retraite supplémentaire (Article 83).

Le plafond de versement volontaire est égal à 25% de la rémunération brute annuelle et comprend le cumul des versements faits sur le PEE et le PERCO.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE PEE ?

Selon les modalités prévues dans son règlement, le PEE peut être alimenté par :

Versements personnels du bénéficiaire	+ abondement	PEE	• Le plafond de versement volontaire est égal à 25% de la rémunération brute annuelle et comprend les versements faits sur le PEE et le PERCO.
Tout ou partie de l'Intéressement	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Tout ou partie de la Participation aux bénéficiés	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Droits acquis au compte épargne temps (CET)	+ abondement		Limités à 10 jours par an, ces droits entrent dans le plafond de versements volontaires (sauf en cas d'affectation sur des fonds d'actionnariat).
Transferts de sommes provenant d'un plan d'épargne salariale d'un autre PEE (PEG/PEI)	+ abondement possible des sommes disponibles		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.

À SAVOIR

L'entreprise doit prendre en charge les frais de tenue des comptes ouverts dans le cadre du PEE.

QU'EST-CE QUE L'ABONDEMENT ?

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise, exprimée en pourcentage des versements effectués par les bénéficiaires.

Cette contribution peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise :

- jusqu'à 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un maximum de 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire.

L'entreprise peut modifier sa formule d'abondement chaque année par avenant à son PEE (conclu et déposé selon les mêmes formes que le plan initial) et pour une application l'année suivante.

COMMENT L'ÉPARGNE EST-ELLE INVESTIE, QUELS SONT LES PLACEMENTS ?

Dans le cadre du PEE, une gamme de FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) doit obligatoirement un fonds investi en titres solidaires, est mise à disposition des bénéficiaires.

Les fonds versés par les bénéficiaires dans le PEE sont investis dans les FCPE prévus par l'accord, en fonction :

- des objectifs d'investissement définis par le bénéficiaire ;
- du niveau de risque accepté par le bénéficiaire ;
- de l'horizon de placement.

Chaque bénéficiaire choisit son (ou ses) support(s) de placements parmi ceux proposés dans le PEE au moment du versement et par la suite peut effectuer un arbitrage à tout moment sur les autres supports proposés.

QUAND LES BÉNÉFICIAIRES PEUVENT-ILS PERCEVOIR LEUR ÉPARGNE ?

L'épargne est indisponible pendant 5 ans.

9 cas permettent néanmoins de percevoir son épargne par anticipation, avant l'échéance légale

1. Acquisition ou agrandissement d'une résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé,
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Rupture du contrat de travail ; fin du mandat social ; cessation de l'activité de l'entrepreneur individuel ; perte du statut de conjoint collaborateur ou associé ;
6. Naissance ou adoption du 3^e enfant et des suivants ;
7. Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, ses enfants ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
8. Mariage/PACS ;

L'épargnant perçoit son épargne sous la forme d'un capital exonéré d'impôt sur le revenu.

La demande de déblocage anticipé doit être effectuée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. Elle ne peut être formulée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage, et fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquées.

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DU PEE

POUR L'ENTREPRISE	POUR LE BÉNÉFICIAIRE
<ul style="list-style-type: none">• L'abondement est déductible (sous conditions) de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas mais soumis à la taxe sur les salaires• L'abondement est exonéré de cotisations sociales mais soumis au forfait social de 20 %	<ul style="list-style-type: none">• Exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite des 8 % du PASS par an et par bénéficiaire (hors CSG/CRDS)• Exonération d'impôt sur le revenu des plus-values acquises. Celles-ci sont néanmoins soumises aux prélèvements sociaux (CSG/CRDS, prélèvement social, contributions additionnelles de solidarité et pour le financement de l'autonomie) au jour de la délivrance des avoirs• Possibilité d'un étalement dans le temps de l'imposition sur le revenu pour les droits transférés d'un CET vers le PEE sous certaines conditions

(1) Lorsqu'il s'agit d'un chef d'entreprise ou mandataire social, les versements ne peuvent pas excéder 25% du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (cumul des versements PEE et PERCO).

(2) Lorsqu'il s'agit du conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, les versements ne peuvent pas excéder 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) (cumul des versements PEE et PERCO).

GIE AG2R REUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances - 104-110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris

LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Pour mettre en place un PERCO, l'entreprise doit disposer d'un PEE.

EN QUOI CONSISTE LE PERCO ?

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne en prévision de la retraite. Les sommes sont bloquées jusqu'à cette échéance retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les avoirs détenus peuvent provenir des versements volontaires des salariés, de l'intéressement, de la participation, de versements ou abondement de l'entreprise ou de transferts d'un PEE ou PERCO, de droits issus d'un Compte Épargne Temps ou de sommes correspondant à des jours de congés non pris.

Au moment de la retraite, les sommes épargnées peuvent être versées sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ou, si le règlement le prévoit, sous forme de capital.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le PERCO est ouvert :

- à tous les salariés de l'entreprise sans exception (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois maximum),
- aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement pendant leur activité,
- aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise et qui n'ont pas accès à un PERCO chez leur nouvel employeur.

L'entreprise peut mettre unilatéralement en place un PERCO en cas de désaccord à l'issue des négociations.

Également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés :

- Le chef d'entreprise⁽¹⁾, ou s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- Le conjoint du chef d'entreprise⁽²⁾, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

Selon les modalités suivantes (sous réserve de l'existence d'un PEE) :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
- Décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations ou en l'absence d'instances représentatives du personnel.

Les règlements de PERCO peuvent prévoir une clause d'adhésion automatique de l'ensemble des salariés et autres bénéficiaires éventuels (sous conditions).

Le PERCO peut également être mis en place sous forme d'un PERCO interentreprises.

Lorsque le PERCO n'est pas établi suite à un accord avec le personnel, le comité d'entreprise quand il existe, ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet de PERCO 15 jours au moins avant son dépôt.

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent ouvrir des négociations dans le but de mettre en place un PERCO, un PERE ou un contrat de retraite supplémentaire (Article 83). Le PERCO, dès qu'il a été signé, doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). **Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.**

Toute modification du PERCO doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes formes de conclusion et de dépôt à la DIRECCTE que le règlement initial.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE PERCO ?

Selon les modalités prévues dans son règlement, le PERCO peut être alimenté par :

Versements personnels du bénéficiaire	+ abondement	PERCO	<ul style="list-style-type: none"> Le plafond de versement volontaire est égal à 25% de la rémunération brute annuelle et comprend les versements faits sur le PEE et le PERCO.
Tout ou partie de l'Intéressement	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Tout ou partie de la Participation	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
<ul style="list-style-type: none"> Droits acquis au compte épargne temps (CET) si le règlement le permet Les jours de repos non pris en l'absence d'un CET dans la limite de 10 jours 	+ abondement (sous certaines conditions)		Droits affectés au PERCO non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Transferts de sommes provenant d'un autre PEE (PEG/PEI) ou PERCO ⁽¹⁾	+ abondement (sous certaines conditions)		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.

L'entreprise peut sous conditions effectuer de sa propre initiative un 1^{er} versement ou des versements périodiques plafonnés à 2 % du PASS par bénéficiaire sans versement préalable de ce dernier. Ce montant s'impute alors sur celui de l'abondement.

QU'EST-CE QUE L'ABONDEMENT ?

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise, exprimée en pourcentage des versements effectués par les bénéficiaires.

Celui-ci peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise :

- jusqu'à 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un maximum de 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire.

L'entreprise peut modifier sa formule d'abondement chaque année par avenant à son PERCO (conclu et déposé selon les mêmes formes que le plan initial) et pour une application l'année suivante.

COMMENT L'ÉPARGNE EST-ELLE INVESTIE, QUELS SONT LES PLACEMENTS ?

Dans le cadre du PERCO, une gamme d'au moins trois FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) est mise à disposition des bénéficiaires, présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents (à l'exception des fonds d'actionnariat salarié). Cette gamme doit obligatoirement compter un FCPE investi dans des entreprises solidaires.

Ainsi, les sommes versées par les bénéficiaires et par l'entreprise sont investies dans les FCPE prévus par le règlement du PERCO, en fonction :

- des objectifs d'investissement définis par le bénéficiaire ;
- du niveau de risque accepté par le bénéficiaire ;
- de l'horizon de placement.

Le PERCO doit également proposer une option d'allocation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne du bénéficiaire (« gestion par horizon », « gestion pilotée »).

Cette allocation doit conduire à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant un faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire ou, à défaut de l'échéance légale de sortie du PERCO (âge légal de départ à la retraite). La Gestion pilotée ou par horizon est le mode de gestion par défaut du PERCO pour tous les versements.

LE « PERCO + »

La Loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (« Loi Macron ») permet à l'entreprise de bénéficier d'un forfait social réduit (de 20 à 16%) lorsque la gestion pilotée permet l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et des ETI.

À NOTER

Le bénéficiaire quittant l'entreprise où il bénéficiait d'un PERCO peut demander le transfert de ses avoirs (sous forme liquide) vers un autre PERCO instauré chez son nouvel employeur sans perdre le bénéfice des exonérations.

QUAND LES BÉNÉFICIAIRES PEUVENT-ILS PERCEVOIR LEUR ÉPARGNE ?

L'épargne est disponible à la retraite (liquidation d'une pension de retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse) :

Au moment de la retraite, la sortie du plan s'effectue sous la forme du versement :

- d'une rente viagère acquise à titre onéreux (versement fractionné à échéances régulières) ;
- d'un capital (versement d'une somme en une ou plusieurs fois) ;
- éventuellement d'un panachage de ces deux modèles.

5 cas permettent de percevoir son épargne par anticipation, avant l'échéance légale :

1. Acquisition d'une résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

La demande de déblocage anticipé ne peut être formulée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage, et fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquées.

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DU PERCO

POUR L'ENTREPRISE

- L'abondement est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas (sous conditions) mais soumis à la taxe sur les salaires
- L'abondement est exonéré de cotisations sociales mais soumis au forfait social de 20 % réduit à 16% dans le cas d'un PERCO PLUS (voir conditions ci-dessus)

POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- Exonération d'impôt sur le revenu sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite de 16 % du PASS par an et par bénéficiaire (hors CSG/CRDS)
- Les sommes délivrées sous forme de rente viagère sont soumises, pour une fraction du montant de la rente, à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux, en fonction de l'âge du bénéficiaire
- Si les sommes sont versées en capital, ce dernier est exonéré d'impôt sur le revenu, mais ses plus-values sont assujetties aux prélèvements sociaux (CSG/CRDS, prélèvement social, contributions additionnelles de solidarité et pour le financement de l'autonomie)
- Possibilité d'une exonération et d'un étalement dans le temps de l'imposition sur le revenu pour les droits transférés d'un CET vers le PERCO sous certaines conditions
- L'abondement au PERCO entre dans le calcul du plafond de déductibilité du revenu net global des cotisations versées au titre de l'épargne retraite

(1) Lorsqu'il s'agit d'un chef d'entreprise, les versements ne peuvent pas excéder 25% du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (cumul des versements PEE et PERCO). Pour les mandataires sociaux, le plafond de versements est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'IR.

(2) Lorsqu'il s'agit du conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, les versements ne peuvent pas excéder 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) (cumul des versements PEE et PERCO).

GIE AG2R REUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances - 104-110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le CET est un dispositif facultatif qui permet aux salariés d'épargner des jours et des éléments de rémunération, en temps ou en argent, afin de les utiliser plus tard à des fins de congés sans solde, d'anticipation de fin de carrière ou de capitalisation monétaire.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le CET s'applique dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peut-être conclu un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

À SAVOIR

Le compte épargne temps est mis en place par accord collectif, conclu, en priorité, au niveau de l'entreprise.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

- Le CET est mis en place par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales, par l'intermédiaire des délégués syndicaux.
- Il définit les modalités d'alimentation, d'utilisation et de valorisation de l'épargne temps.

- En l'absence de délégué syndical dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette négociation est possible avec le comité d'entreprise ou, à défaut, le ou les délégués du personnel (vérifier que l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche étendu, prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical).

Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Une convention ou un accord collectif de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise.

2 MODES D'ALIMENTATION POSSIBLES :

- En temps (jours de congés ou de repos non pris - à l'exclusion des 4 semaines de congés payés légaux - mais aussi heures supplémentaires).
- En argent (augmentation ou complément de salaire, intéressement, participation, plan d'épargne entreprise).

QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?

L'accord CET :

- détermine, à l'initiative du salarié, les conditions et limites d'alimentation du CET en temps ou en argent ;
- détermine, à l'initiative de l'employeur, les conditions et limites d'affectation des heures accomplies au-delà de la durée collective ;
- définit les modalités de gestion ;
- détermine les conditions d'utilisation, liquidation/ transfert.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET?

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles les salariés et l'employeur peuvent alimenter le CET. La loi ne liste plus les différents modes d'alimentation et ce pour laisser la liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation.

ATTENTION

Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables (soit la cinquième semaine de congés payés).

2 MODES D'UTILISATION POSSIBLES :

- sous forme de congés
- sous forme monétaire

UN AUTRE MODE D'UTILISATION POSSIBLE :

Le Transfert / passerelle vers un PEE / PERCO

ALIMENTATION EN TEMPS

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- Tout ou partie des congés suivants :
- la 5^e semaine de congés payés ;
 - les autres congés annuels, à l'exclusion des 4 premières semaines de congés payés ;
 - les RTT des salariés au forfait ;
 - les repos compensateurs, ...

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail instaurée par accord collectif d'entreprise, en raison des variations d'activité.

ALIMENTATION EN ARGENT

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- Les augmentations de salaire, primes, indemnités
- La participation et l'intéressement, ainsi que l'épargne constituée au sein d'un PEE à l'issue de la période de blocage

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- Un abondement particulier, pour l'utilisation de la fin de carrière par exemple
- L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent; il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire, du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient, en tout état de cause, dues au salarié

QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment ; il appartient à l'accord collectif de déterminer les conditions d'utilisation du CET. Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de "congés" ou de rémunération.

UTILISATION SOUS FORME DE CONGÉS

- demander un passage progressif à temps partiel ;
- opter pour un départ en retraite anticipé (grâce aux jours capitalisés sur son CET, il pourra continuer de cotiser et de valider des trimestres pour sa retraite) ;
- financer des jours sans solde pour prendre un congé sabbatique, créer une entreprise, reprendre des études...

UTILISATION SOUS FORME MONÉTAIRE

- convertir en argent les jours épargnés (les congés annuels ne peuvent pas faire l'objet d'une conversion monétaire), selon les conditions définies dans l'accord ;
- financer un régime de retraite collective d'entreprise ou un dispositif d'épargne d'entreprise
- à défaut d'un contrat d'assurance, les sommes dépassant un certain plafond (fixé par décret) doivent être reversées au salarié.

ALIMENTER UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE :

Si l'accord CET le prévoit explicitement, les droits qui y sont affectés peuvent être utilisés par le salarié (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés légaux) pour alimenter un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

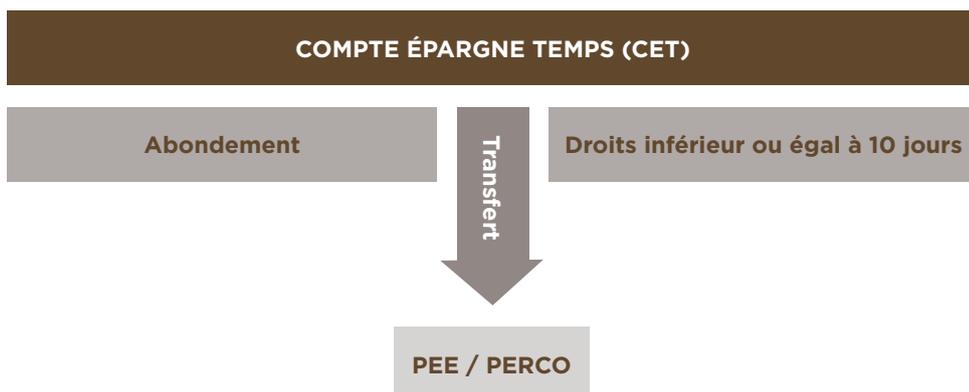
LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO

Vous avez placé des Jours de repos sur votre CET.

Les sommes correspondant à ces jours peuvent être transférées sur le PEE/PERCO.

Vous augmentez ainsi votre épargne retraite par un simple transfert. L'entreprise peut choisir de compléter ce transfert par un abondement.

Cette passerelle offre un cadre fiscal et social unique.



LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DU CET

POUR L'ENTREPRISE	POUR LE SALARIÉ
<ul style="list-style-type: none">• En période de constitution d'épargne, exonération des sommes versées de charges sociales.• En phase d'utilisation, les sommes sont soumises à charges salariales et patronale	<ul style="list-style-type: none">• En période de constitution d'épargne, exonération d'impôt sur le revenu.• En phase d'utilisation, l'indemnisation versée entre dans le revenu imposable du salarié à déclarer au titre de l'exercice du versement. Les sommes versées sont soumises aux charges sociales salariales.
PASSERELLE CET/PEE	
Les versements sont assimilés à des versements volontaires et sont donc pris en compte dans le plafond de 25 % des versements annuels au PEE sauf si utilisation dans des fonds d'actionnariat salarié du PEE	
Régime social : Les sommes transférées sont soumises à l'intégralité des charges sociales.	Régime fiscal : Les sommes sont fiscalisées et peuvent sur demande expresse et irrévocable du bénéficiaire être réparties sur 4 ans (année n + 3 années suivantes).
PASSERELLE CET/PERCO	
Les versements ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25% des versements annuels au PERCO/PERCOI) Transfert des droits CET qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sur le CET.	
Régime social : Les sommes transférées au PERCO sont assimilées à un abondement direct de l'employeur au PERCO. Elles ne sont donc pas soumises à cotisations de Sécurité Sociale dans la limite du plafond annuel d'abondement applicable au PERCO (16% du plafond de la Sécurité Sociale).	Régime fiscal : Ces sommes sont également exonérées d'impôt sur le revenu par assimilation aux règles applicables à l'abondement direct de l'employeur au PERCO.

LEXIQUE

Abondement

Somme que l'entreprise peut verser sur un plan d'épargne entreprise en complément des versements personnels du salarié.

Arbitrage

Technique de gestion financière qui consiste à transférer ses avoirs dans un FCPE pour les placer dans un ou plusieurs autres FCPE.

Allocation d'actifs

L'allocation d'actifs est la répartition d'un portefeuille d'épargne entre plusieurs supports d'investissement (actions, obligations, placements monétaires) pour un profil de risque donné.

CSG-CRDS

La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont des prélèvements fiscaux destinés à diversifier les sources de financement de la Sécurité sociale.

Date de disponibilité

Il s'agit de la date à laquelle les avoirs de l'épargnant seront libres d'utilisation.

Déblocage anticipé

Mise à disposition de l'épargne salariale avant les dates d'échéances prévues pour certains motifs.

Déblocage de parts disponibles

Mise à disposition de l'épargne salariale après la date d'échéance prévue.

Fonds diversifiés

Fonds allouant des proportions variables du capital investi à différentes classes d'actifs : actions, obligations, produits monétaires.

Fonds solidaires

Fonds qui ont pour vocation de collecter la finance solidaire. Cette dernière permet de financer des initiatives économiques contribuant à la lutte contre l'exclusion, à la cohésion sociale et au développement durable.

Fonds profilés

Fonds diversifiés, gérés selon un niveau de risque fixé au préalable (profil prudent, équilibré ou dynamique).

Forfait social

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur qui concerne, sauf exceptions, les éléments de rémunération qui sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale tout en étant assujettis à la CSG.

Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE)

Copropriété de valeurs mobilières dont les parts sont détenues par les salariés d'une entreprise. Elle est contrôlée par un conseil de surveillance composé à parité par les représentants du personnel et de l'employeur.

Gestion dynamique

Stratégie d'investissement reposant sur une sensibilité importante au risque (portefeuille composé par 75% d'actions au minimum).

Gestion sécuritaire

Stratégie d'investissement reposant sur une sensibilité au risque faible (fonds monétaires).

Gestion socialement responsable

Type de gestion d'un OPCVM. En plus des caractéristiques financières, le gérant va prendre en compte des paramètres sociaux et environnementaux.

Gestion pilotée

Exclusivement disponible sur le PERCO, cette option, au choix du bénéficiaire, consiste à planifier des arbitrages annuels automatiques afin de désensibiliser progressivement l'épargne aux risques des marchés financiers, et en fonction de la date annoncée ou présumée de départ à la retraite.

Horizon de placement

Délai compris entre la date de versement dans une formule d'épargne et la date prévisionnelle de l'échéance à laquelle sera récupéré le capital.

Livret Épargne Salariale

Document d'information à destination des salariés sur les dispositifs d'épargne salariale existants dans leur entreprise.

Obligation

Valeur mobilière émise par une entreprise cherchant des capitaux nouveaux pour se développer.

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale - PASS

Salaire annuel plafonné utilisé pour le calcul des cotisations sociales de base.

Prélèvements sociaux

Ensemble des prélèvements effectués sur tous les revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine et des placements. Ces prélèvements comprennent la CSG, la CRDS et les contributions additionnelles.

Rente viagère

Transformation d'un capital en versement régulier jusqu'au décès de son titulaire, contrairement à la rente financière.

Versement volontaire

Versement des salariés effectué dans le cadre d'un plan d'épargne (PEE/PERCO).



LES PLAFONDS DE L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2016

PLAFONDS 2016

Plafond Annuel de la Sécurité sociale 2016 : 38 616 €

Plafond légal d'abondement par an et par salarié

1 - Abondement maximum

- a) Pour le PEE : 8% du PASS Annuel soit 3089,28 euros
- b) En cas d'abondement majoré de 80 % pour l'acquisition de titres de l'entreprise via un FCPE ou en direct : 14,4 % du PASS Annuel soit 5 560,70 euros
- c) Pour le PERCO : 16 % du Plafond Annuel soit 6178,56 euros
- d) Pour le PERCO : versement d'amorçage ou périodique de l'entreprise : 2 % du PASS soit 772,32 euros

2 - Pour la Participation :

75 % du PASS soit 28 962 euros

3 - Pour l'intéressement :

- a) Distribution globale maximum 20 % de la masse salariale brute annuelle soit 19 308 euros
- b) Prime individuelle maximum 50 % du PASS soit 19 308 euros

4 - Versements maximum PEE et PERCO

Salariés : 25 % de la Rémunération brute annuelle

L'ÉPARGNE SALARIALE : UN DISPOSITIF GAGNANT/GAGNANT POUR VOTRE ENTREPRISE ET VOS SALARIÉS

AG2R LA MONDIALE
offre une gamme
étendue de solutions
en protection sociale.

SANTÉ

Complémentaire santé collective

PRÉVOYANCE

incapacité et invalidité

Décès

Dépendance

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Plan d'Épargne Retraite Entreprises (Article 83)

Retraite supplémentaire à prestations définies
(Article 39)

ÉPARGNE SALARIALE

Plan Épargne Entreprise (PEE)

Plan Épargne Retraite Collectif (PERCO)

Compte Épargne Temps (CET)

PASSIFS SOCIAUX

Indemnités de Fin de Carrière

Indemnités de Licenciement

SERVICES ET INNOVATION SOCIALE

Prévention et conseil social

Accompagnement

AVERTISSEMENT

Ce document original est la propriété d'Agicam et de Prado Epargne, membres d'AG2R LA MONDIALE.

Ce document est strictement confidentiel et destiné aux seules personnes qui en sont destinataires. Il ne peut être reproduit, communiqué, cédé ou publié, en totalité ou en partie.

Toute utilisation ou diffusion non autorisée, en tout ou partie et de quelque manière que ce soit, est passible de sanction(s).

Il ne saurait constituer un quelconque engagement contractuel ou précontractuel ou garantie d'AG2R LA MONDIALE. Il n'a pour but de fournir et ne doit pas servir à fournir des conseils d'ordre comptable, juridique ou fiscal ou des recommandations d'investissement.

En aucun cas, la responsabilité d'AG2R LA MONDIALE ne saurait être engagée par une décision d'investissement, de désinvestissement ou de conservation prise sur la base de ce document.

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

L'ensemble des informations contenues dans ce document peut être amené à changer sans avertissement préalable.

Il est rappelé que la consultation des DICI est obligatoire avant toute décision d'investissement ou de désinvestissement.

Les DICI sont disponibles sans frais auprès d'Agicam (14, rue Auber, 75009 Paris - www.agicam.fr) ou de Prado Epargne (485, avenue du Prado 13412 Marseille Cedex 20 - www.pradoepargne.com).

AGICAM - Société de gestion de portefeuille - SA à Directoire et Conseil de surveillance au capital social de 6 969 080,04 € - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14, rue Auber 75009 Paris - 449 471 325 RCS Paris - Agréée par l'AMF sous le n° GP03027

PRADO ÉPARGNE - SA à directoire et conseil de surveillance au capital social de 23 285 855,14 euros - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 485 avenue du Prado 13008 Marseille - 338 573 918 RCS Marseille - N° Orias 08039110 - Membre du GIE AG2R RÉUNICA

AG2R LA MONDIALE
104-110, bd Haussmann
75379 Paris cedex 08
www.ag2rlamondiale.fr