PEE PERCO

Le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) offrent la possibilité aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (celles de l'entreprise) avec l'aide de l'entreprise par le biais d'un versement complémentaire facultatif (abondement) qu'elle effectue sur le compte du salarié dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. Il peut s'agir d'une épargne de précaution (PEE) permettant au salarié de se constituer un capital pour financer des projets personnels tels que l'acquisition d'une résidence principale ou une épargne à plus long terme pour faire un complément de revenu au moment de la retraite (PERCO).

Plan d'Epargne Entreprise (PEE) :

• Objectif :

Système d'épargne collectif permettant aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide financière de l'entreprise.

• Mise en place :

Le plan d'épargne entreprise peut être établi à tout moment et pour une durée déterminée ou indéterminée à l'initiative de l'entreprise, par décision unilatérale établissant le règlement du plan ou en vertu d'un accord avec le personnel, négocié selon les modalités prévues pour les accords de participation (c.trav L.3322-6 et s).

La négociation est ainsi obligatoire avec le personnel en vue de la mise en place d'un PEE lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical (DS) ou est dotée d'un Comité d'entreprise (CE)

- Dans les entreprises pourvues d'un DS ou dotée d'un CE : mise en place par accord d'entreprise avec un ou plusieurs DS ou, au choix de l'employeur, au sein du CE, ou en cas d'échec des négociations par décision unilatérale de l'employeur, par accord avec des représentants mandatés par des organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'art. L 2232-24 du CT, par ratification des 2/3 du personnel sur proposition conjointe de l'employeur, du CE ou d'une ou plusieurs organisations syndicales.
- Dans les entreprises dépourvues de DS ou de CE : mise en place par décision unilatérale de l'employeur, par accord avec des représentants mandatés par des organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'art. L 2232-24 du CT, par ratification des 2/3 du personnel sur proposition conjointe de l'employeur, du CE ou d'une ou plusieurs organisations syndicales, ou lorsqu'un accord de branche l'autorise par accord avec les délégués du personnel ou un salarié ayant reçu un mandat spécifique d'une organisation syndicale représentative.

• Bénéficiaires :

Le plan d'épargne d'entreprise doit bénéficier à l'ensemble du personnel. Une condition d'ancienneté peut toutefois être exigée.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEE mais sans avoir droit à un abondement de l'entreprise.
En principe les dirigeants de société ne peuvent pas bénéficier d'un PEE sauf s'ils cumulent leur fonction de mandataire avec celui de salarié.
De même, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, le dirigeant de l'entreprise ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier d'un PEE dans les mêmes conditions que les salariés.
Le plan d'épargne entreprise peut être mis en place dans toute entreprise peu importe son activité, sa forme juridique ou son effectif.

- ## Constitution de l'épargne :

Peuvent être versés dans le PEE le montant de la participation, l'intéressement si le salarié le désire, les actions gratuites attribuées aux salariés, éventuellement de l'abondement (versement complémentaire) de l'employeur, les transferts d'autres plans. Le salarié peut également faire des versements volontaires dans la limite de 25 % de son salaire brut annuel (le versement de l'intéressement entre dans ce plafond).

Si le PEE prévoit un montant minimum annuel de versement ; il ne peut être supérieur à 160 €

- ## Abondement de l'employeur des versements du salarié au PEE :

L'abondement est une possibilité prévue par la loi et non une obligation. L'entreprise peut décider de ne pas verser d'abondement mais de prendre en charge uniquement les frais de tenue de compte qui est le minimum légal de l'aide que l'entreprise est tenue d'apporter dans un plan d'épargne.
Il ne peut pas être individualisé **ni se substituer à aucun élément de rémunération existant.**
Il est limité aux versements volontaires et à l'intéressement (exclu en ce qui concerne le versement de la participation).
Il peut varier selon l'origine des sommes versées sur le PEE, le mode de placement choisi (notamment le Fonds Commun de Placement choisi) ou, éventuellement l'ancienneté du salarié ou la catégorie de personnel sans que le taux d'abondement croisse avec la rémunération.
Plafonné au triple (300 %) des versements du salarié dans la limite de 3138.24 euros par an et par salarié pour 2017. L'entreprise peut majorer son abondement de 80% du montant maximum en cas d'acquisition par le salarié d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise (5 648.83 euros).
Les sommes correspondantes sont bloquées au minimum 5 années (sauf cas de déblocage anticipé autorisé).

- ## Affectation de l'épargne et blocage des avoirs :

Les sommes bloquées 5 ans doivent être investies dans des valeurs mobilières (actions, obligations, …). Le règlement du PEE doit offrir au moins l'un des modes de placement suivants : acquisition de titres de SICAV, acquisition de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE), acquisition de titres émis par l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe sans institution d'un FCPE., actions émises par la société créées par les salariés en vue du rachat de leur entreprise.
Depuis 2010, les entreprises ayant mis en place ou qui mettent en place un PEE ont l'obligation de proposer au moins un fonds commun de placement d'entreprise solidaire (FCPES) dans leur offre, sous peine de se voir retirer certaines exonérations et sociales.
Par exception les salariés ou ayants droits peuvent demander le déblocage anticipé de leurs avoirs dans les cas limitativement prévus par l'article R3324-22 et s du code du travail (mariage, naissance, divorce, séparation, décès, invalidité de l'intéressé, de ses enfants ou de son conjoint, surendettement, rupture du contrat de travail, cessation de l'activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social....).
La demande de déblocage anticipée doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement sauf en cas de décès du conjoint ou de la personne liée au salarié par un Pacs, cessation du contrat de travail, invalidité ou surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

- ## Information du personnel :

Les salariés doivent être informés sur le contenu du plan dès son instauration et notamment sur les diverses formes de placement offertes. Les modalités de l'abondement de l'entreprise doivent être décrites précisément ainsi que les règles régissant les modifications du choix de placement.
Une copie du relevé des actions est envoyée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.
D'autre part, au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant la réglementation applicable. Ce livret est complété lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières ou transférées au sein de l'entreprise.

- **Dépôt du règlement :**

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise doit être déposé avec les documents à joindre énumérés par l'article D3345-1 du code du travail auprès de la DIRECCTE du lieu où il a été conclu dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion. Le dépôt est une condition des exonérations fiscales et sociales (art L3332-27 du code du trav.). Ainsi, un abondement versé avant ce dépôt ne bénéficiera pas des exonérations.
L'administration a un délai de 4 mois à compter du dépôt pour contrôler la validité du règlement.

- **Les avantages du PEE :**

Pour l'entreprise : les sommes versées sur un PEE au titre de l'abondement sont :

- ✓ Déductibles du bénéfice net imposable dans la limite de 8% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par an et par bénéficiaire soit 3138.24 euros pour 2017.

- ✓ Exonérées de charges sociales patronales, de la taxe sur les salaires ainsi que de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation construction..

Pour le salarié : les sommes versées sur un PEE au titre de l'abondement sont exonérées d'impôt sur le revenu et de charges sociales salariales mais sont soumises à un prélèvement de 8% au titre de la CSG et CRDS.
Les versements personnels des salariés ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Au moment du déblocage, les plus-values résultant des placements dans le PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises aux prélèvements sociaux à hauteur de 15.5%.

Plan d'Epargne pour la retraite collectif (PERCO) :

- **Objectif :**

Le plan d'épargne pour la retraite collectif donne aux salariés la possibilité de se constituer une épargne retraite avec l'aide financière de l'entreprise.

- **Mise en place :**

Un Perco ne peut être mis en place que si les bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée comme un PEE ou PEI (plan d'épargne interentreprises).

Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO.

Le Perco est institué par accord avec le personnel négocié selon l'une des modalités prévues pour les accords de participation à l'exception de la ratification par le personnel.
La négociation avec le personnel est obligatoire lorsque l'entreprise dispose d'au moins un délégué syndical ou d'un CE. Dans le cas contraire ou en cas d'échec de la négociation, le plan peut être mis en place par une décision unilatérale du chef d'entreprise ou **par ratification des 2/3 des salariés** comme pour le PEE (nouveauté issue de la loi Macron)

- **Bénéficiaires :**

Le plan d'épargne d'entreprise doit bénéficier à l'ensemble du personnel.
Tous les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements au PERCO mais sans avoir droit à un abondement de l'entreprise et les frais liés à la gestion sont à leur charge exclusive (impossibilité par contre pour les salariés ayant accès au PERCO dans la nouvelle entreprise où ils sont employés).
Le dirigeant de l'entreprise peut bénéficier du PERCO dans les mêmes conditions que les salariés..
Le plan d'épargne entreprise peut être mis en place dans toute entreprise peu importe son activité, sa forme juridique ou son effectif.

Le règlement du PERCO peut prévoir par défaut l'adhésion automatique des salariés de l'entreprise. Les salariés doivent être informés de cette clause selon les modalités prévues dans le règlement du PERCO. Ces derniers ont alors 15 jours pour renoncer expressément à cette adhésion.

• Constitution de l'épargne :

Peuvent être versés dans le PERCO :

- des sommes issues de la participation ou de l'intéressement ;
- les abondements de l'entreprise. L'abondement ne peut toutefois dépasser 16% du plafond annuel de la sécurité sociale, ni le triple de la contribution du salarié. L'aide minimale est constituée par la prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise ;
- d'un versement initial de l'entreprise si le règlement le prévoit, au moment de l'adhésion du salarié même en cas d'absence de contribution de sa part. Le versement initial ne peut excéder un plafond égal à 1% du plafond annuel de la sécurité sociale.
- des versements périodiques, même sans contribution de la part du salarié, à condition qu'ils soient uniformes pour l'ensemble des salariés et dans les plafonds déterminés par décret.
  Le plafond de ces abondements est fixé par décret à 2% du plafond annuel de la sécurité sociale soit 784.56 euros pour 2017. Ce double versement qui doit bénéficier à l'ensemble du personnel sous réserve des conditions d'ancienneté prévues éventuellement dans le plan, est également pris en compte pour apprécier le respect du seuil des 16% (nouveauté issue de la loi Macron) ;
- les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ;
- des jours de repos ou de congés non pris au-delà de la 4ème semaine de congés payés dans la limite de **10 jours par an** contre 5 jours auparavant (nouveauté issue de la loi Macron);
- les versements volontaires des participants dans la limite de 25% de leur rémunération brute annuelle.

• Affectation de l'épargne et cas de déblocage :

L'épargne doit être investie en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) diversifiés ou de SICAV. Les participants doivent pouvoir bénéficier d'un choix de 3 organismes de placement collectif en valeurs mobilières au moins présentant différents profils d'investissement.

Les sommes ou valeurs inscrites au comptes des participants sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié.
Elles peuvent être exceptionnellement débloquées, en tout ou partie sur leur demande avant le départ en retraite en cas de décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil ou de solidarité, l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint, ou la personne liée par un PACS, surendettement, affectation des sommes à l'acquisition d'une résidence principale ou sa remise en état.

Aucun délai n'est exigé pour la demande de déblocage anticipée. Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, les ayants droit doivent présenter la demande dans les 6 mois du décès.

• Délivrance des fonds :

La délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, toutefois des modalités de délivrance en capital et de conversion en rente des sommes ou valeurs peuvent être prévues (paiement échelonné du capital jusqu'à épuisement de celui-ci sans lien avec la durée de vie du participant).

• Information du personnel :

Les salariés doivent être informés sur le contenu du plan dès son instauration et notamment sur les diverses formes de placement offertes. Les modalités de l'abondement de l'entreprise doivent être décrites précisément ainsi que les règles régissant les modifications du choix de placement.
Une copie du relevé des actions est envoyée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

D'autre part, au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant la réglementation applicable. Ce livret est complété lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières ou transférées au sein de l'entreprise.

- **Les avantages du PERCO :**

Pour l'entreprise : les sommes versées sur un PERCO au titre de l'abondement sont :

- ✓ Déductibles du bénéfice net imposable dans la limite de 16% du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par an et par bénéficiaire soit 6 276.48 euros pour 2017
- ✓ Exonérées de charges sociales, de la taxe et des participations sur les salaires et les abondements versés (hors forfait social de 16%) en 2017.
- ✓ Cumulable avec l'abondement du PEE dans la limite de 9 414.72 euros par bénéficiaire en 2017.

Pour le salarié : les sommes versées sur un PERCO au titre de l'abondement sont :

- ✓ Exonérées d'impôt sur le revenu et de charges sociales (hors CSG et CRDS, taux de 8%)
- ✓ Cumulable avec l'abondement du PEE

Les coûts de gestion administrative de la tenue de compte de chaque salarié sont à la charge de l'entreprise.

A la sortie, en cas de délivrance sous forme de capital, les plus-values issues des placements réalisés dans le PERCO sont exonérées d'impôt et soumises aux prélèvements sociaux (15.5%). En cas de sortie en rente viagère, les versements de la rente sont soumis chaque année à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux mais sur une fraction seulement de leur montant selon l'âge du rentier, soit 40 % pour une sortie en rente entre 60 et 69 ans et 30 % pour une sortie à partir de 70 ans.

NB : Depuis 2016, le forfait social est passé de 20% à 16%. Ce taux s'applique aux sommes placées au PERCO issues de l'intéressement, la participation ou d'un abondement de l'employeur à 2 conditions :

- ➢ affecter les sommes recueillies par défaut à une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers
- ➢ affecter l'allocation à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7% de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (ETI). Cette fraction s'applique à une part de portefeuille de titres qu'un salarié détient, qui varie en fonction de l'échéance prévisionnelle de sortie du plan.