

DEFINITION

Systèmes collectifs d'épargne offrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Ces systèmes combinent un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié de verser dans les plans.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Avoir au moins 1 salarié (même à temps partiel) **titulaire d'un contrat de travail de droit privé, en plus du mandataire social ou du dirigeant non salarié.**

Attention : l'emploi d'un apprenti seul ne suffit pas pour la mise en place, mais il est bénéficiaire s'il y a d'autres salariés.

- **PEE/PERCO : Négocié** si présence d'un comité d'entreprise (CE) ou de délégués syndicaux (DS)
Unilatérale :
 - si absence de CE ou DS mais avec information préalable des délégués du personnel (si il y en a)
 - si désaccord (formalisé dans un procès-verbal de séance) avec le CE ou les DS lors de la négociation

- **PEI/PERCOI : Ratifié aux 2/3 des salariés**, ou négocié avec CE ou DS

Le PERCO(I) ne peut être mis en place que si un PEE/PEI existe dans l'entreprise.

OBLIGATION DE NEGOCIER UN PERCO(I)

Si l'entreprise a **mis en place un PEE(I) depuis plus de 3 ans**, elle doit ouvrir une négociation avec les partenaires (CE ou DS) sur la mise en place d'un PERCO(I).

BENEFICIAIRES

- ✓ **Tous les salariés avec 3 mois** d'ancienneté maximum (CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)
- ✓ Le chef d'entreprise ou le professionnel libéral*
- ✓ Le conjoint collaborateur et conjoint associé*
- ✓ Les salariés ou TNS en cumul emploi retraite

** dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur l'année de versement et les 2 années qui précèdent*

VERSEMENTS ET PLAFONDS

Les versements sur les plans peuvent se faire à **tout moment**, de façon programmée ou ponctuelle. Toutefois l'entreprise peut définir dans le règlement du plan des périodes de versement et le cas échéant centraliser les demandes de versement.

Plafond pour l'ensemble des plans PEI + PERCOI :

- ✓ Les **versements volontaires** (hors intéressement, participation, abondement, transferts) sont plafonnés à **25% de la rémunération brute annuelle du salarié de l'année en cours** ou pour le TNS, le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
- ✓ Pour les **conjoint collaborateurs** et les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne perçoivent aucune rémunération, le plafond est **forfaitairement fixé à ¼ de PASS** (9 807 € en 2017). L'absence de rémunération s'apprécie désormais par rapport à l'année de versement (*modifié par la loi 22/03/2012*).

L'ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

C'est un **versement complémentaire de l'entreprise au versement du bénéficiaire**. Il est **facultatif** et les règles d'abondement sont prévues par le règlement du plan d'épargne.

L'abondement peut être fonction du montant du versement, de tranches de versement ou de l'ancienneté des bénéficiaires.

Abondement PEE(I) : Taux maximum de 300% du montant du versement et **plafonné à 8% du PASS** (3 138 € en 2017)

Abondement PERCO(I) : Taux maximum de 300% du montant du versement et **plafonné 16% du PASS** (6 276€ en 2017)

- + **possibilité d'un abondement d'amorçage de 1% du PASS** (392 € en 2017) lors de la mise en place du PERCO(I) : versé à tous les bénéficiaires du PERCO(I) présents lors de la mise en place et sans versement des bénéficiaires ;
- + **possibilité d'un abondement unilatéral de l'employeur de 2% du PASS** (784€ en 2017) : versé, chaque année ou certaines années seulement, à tous les bénéficiaires du PERCO(I) présents au moment du versement et sans versement des bénéficiaires.

DISPONIBILITE DE L'ÉPARGNE

PEE-I : les sommes versées sont bloquées pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé repris ci-dessous)	PERCO-I : les sommes versées sont bloquées jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé repris ci-dessous)
---	---

Cas de déblocage anticipé	PEE-I	PERCOI	Cas utilisable :
Mariage ou conclusion d'un PACS	●		dans les 6 mois après l'événement
Naissance ou arrivée au foyer du 3 ^{ème} enfant et des suivants	●		dans les 6 mois après l'événement
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	●		dans les 6 mois après l'événement
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire	●		dans les 6 mois après l'événement
Cessation de votre contrat de travail	●		à tout moment
Agrandissement de la résidence principale	●		dans les 6 mois après l'événement
Acquisition de la résidence principale	●	●	dans les 6 mois après l'événement
Situation de surendettement	●	●	à tout moment
Invalidité bénéficiaire, conjoint ou PACS ou enfant	●	●	à tout moment
Décès bénéficiaire, conjoint ou PACS	●	●	dans les 6 mois par les ayants-droits, pour éviter la taxation des +values

Principe : Un cas ne peut permettre qu'un seul déblocage et seuls les versements réalisés avant le fait générateur peuvent être débloqués.

Exception : En cas de départ du salarié ou de décès, les sommes issues de l'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité et versées sur le PEE-I après le départ du salarié peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé.

MODE DE SORTIE

- ✓ **En capital pour le PEE(I) et PERCO(I)** : en cas de disponibilité anticipé ou lorsque les sommes sont devenues disponibles. Une fois que les sommes sont devenues disponibles, la sortie peut se faire à tout moment et en une ou plusieurs fois au choix du bénéficiaire.
- ✓ **En rente viagère pour PERCO uniquement** : Le bénéficiaire peut choisir le paiement sous forme de rente auprès d'un assureur qu'il aura choisi si le règlement de PERCO(I) n'en désigne pas.

FISCALITE

Voir fiche « Cadre fiscal et social » / Plans d'épargne