

# GUIDE PEE / PERCO



## DE L'ÉPARGNE EN ENTREPRISE

Les Plan Epargne Entreprise (PEE) et Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) sont des **solutions d'épargne** mises en place par une entreprise au profit de ses salariés. L'un est débloquable qu'**après une certaine durée** (PEE), l'autre qu'**au moment de la retraite** (PERCO). L'une des principales similitudes entre ces deux solutions est la **déductibilité des versements libres**.



## PRINCIPE

L'idée pour l'entreprise mettant en place ce genre de solution est de permettre à ses salariés de se **constituer un portefeuille de valeurs mobilières** grâce à diverses **sortes d'alimentation**. Il faut savoir qu'un **cadre fiscal avantageux** englobe les versements réalisés sur ces enveloppes.

## CONDITIONS D'OUVERTURE

Les PEE et PERCO peuvent être mis en place dans **toutes les entreprises**. De l'autre côté, **tout salarié y a droit**. L'entreprise peut néanmoins exiger une **condition d'ancienneté**.

Le **chef d'entreprise, leur conjoint collaborateur ou associé** peuvent également en bénéficier.



## OFFRE DE SUPPORT LIMITÉE

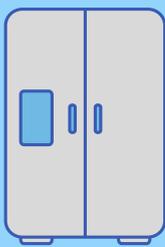
Dans le cadre d'un PEE ou d'un PERCO, l'épargne acquise est placée sur un **choix de support assez limité**. En effet, le capital est investi dans des parts de **FCPE** (Fonds Commun de Placement d'Entreprise), des parts de **SICAV** ou même des **titres de l'entreprise** en question. Contrairement au PEE, le PERCO doit proposer **au moins trois fonds d'investissement différents**.



Le choix d'investir dans des FCPE ou des SICAV doit être **réalisé en fonction de l'appétence au risque**.

**Il est fortement conseillé de faire appel à un CGP agréé pour vous accompagner dans cette démarche.**

# DISPONIBILITÉ DE L'ÉPARGNE



L'épargne détenue sur un PEE est **bloquée pendant une durée légale de 5 ans**. Il existe toutefois des **cas de déblocage anticipé** (acquisition ou agrandissement de la résidence principale, modifications de la situation familiale ou des conditions de travail). Dans le cas du PERCO, l'épargne est bloquée **jusqu'à la retraite**, avec également des **cas de déblocage anticipé** (décès du conjoint, invalidité, expiration chômage, surendettement, acquisition ou agrandissement RP).

## CHOIX DE SORTIE

Dans un PEE, lorsque des parts ont atteint les **5 ans d'ancienneté**, le **titulaire du contrat peut les vendre** et récupérer les fruits de la vente sous forme de capital. **Récupérer la totalité détenue sur un PEE entraîne sa clôture**. Dans un PERCO, la sortie se fait au moment de la **retraite** soit sous forme de **rente viagère**, soit sous forme de **capital**, soit les deux.



Toutes les **sommes versées sont exonérées d'IR et de cotisations sociales (hors PS) sous certains plafonds** (versements libres, abondements de la l'entreprise), hors versements libres. Dans le cadre du **PEE**, les plus-values ne subiront que les PS (17,2 %). Dans le cadre du **PERCO**, les **rentes** ne sont imposables que sur une fraction en fonction de l'âge du bénéficiaire à la liquidation. En cas de sortie en **capital**, exonération d'IR mais pas des PS.

## CADRE FISCAL

## TRANSFERT

En cas de **rupture** du contrat de travail, les salariés **peuvent conserver** leurs PEE et PERCO mais **ne peuvent plus les alimenter**. Les sommes détenues sur un **PEE** peuvent être **transférées** vers un autre PEE ou vers un PERCO. Celles détenues sur un **PERCO** peuvent uniquement être **transférées** vers un autre PERCO.



- Permet de faire **fructifier son épargne**
- **Abondements déductibles**, mais pas versements libres
- Epargne **bloquée pendant 5 ans** pour le PEE, **jusqu'à la retraite** pour le PERCO.
- Peut être périlleux sans l'**accompagnement d'un CGP agréé**

## A RETENIR

Prenez rendez-vous dès maintenant pour une consultation patrimoniale offerte

