



# **Présentation des principales caractéristiques des dispositifs d'intéressement, de PEI et de PERCO**

---

**05/04/2019**

A l'occasion de la mise en place du dispositif rénové d'épargne salariale, il a semblé important de rappeler les caractéristiques des différents dispositifs.

## Sommaire

L'Intéressement.....	3
1. Les Bénéficiaires.....	3
2. L'information des salariés .....	3
3. Le Montant .....	3
<b>4. La Disponibilité de la prime</b> .....	4
<i>Versement immédiat</i> .....	4
<i>Placement sur un plan d'épargne</i> .....	4
<b>5. La Fiscalité</b> .....	4
Le Plan d'épargne interentreprises (PEI) .....	5
1. Les Bénéficiaires.....	5
2. L'Information des salariés .....	5
<b>3. Les Versements sur le PEI</b> .....	5
<i>Versements du salarié</i> .....	5
<i>Affectations des fonds</i> .....	6
4. L'indisponibilité des sommes .....	6
<b>5. En cas de rupture du contrat de travail</b> .....	7
<b>6. La Fiscalité</b> .....	8
Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).....	9
1. Les Bénéficiaires.....	9
2. L'Information des salariés .....	9
3. Les Versements sur le Perco .....	9
<i>Versements du salarié</i> .....	9
<i>Versements de l'employeur</i> .....	10
<i>Affectations des fonds</i> .....	10
4. L'Indisponibilité des sommes.....	11
<i>Durée de blocage des sommes</i> .....	11
<i>Sortie du Perco</i> .....	12
5. En cas de rupture du contrat de travail.....	12

6. La Fiscalité.....	13
<i>Lors de l'alimentation du Perco</i> .....	13
<i>Lors de la sortie du Perco</i> .....	13
TABLEAU RÉCAPITULATIF .....	14

# L'Intéressement

---

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il est mis en place par voie d'accord. Au sein du Régime général, il s'agit d'un accord conclu au niveau national pour une durée maximale de 3 ans conformément aux dispositions légales. Toutefois, les objectifs et indicateurs permettant le calcul du montant de l'intéressement sont renégociés chaque année.

## **1. Les Bénéficiaires**

Le dispositif d'intéressement concerne tous les salariés du Régime général de Sécurité sociale, quelle que soit la convention collective dont ils relèvent.

Toutefois, une condition d'ancienneté est exigée. L'article 3 du protocole d'accord du 21 juin 2017, actuellement en vigueur, fixe celle-ci à 2 mois.

## **2. L'information des salariés**

Le Livret d'épargne salariale diffusé par l'Ucanss doit être remis à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, à chaque versement lié à l'intéressement, le salarié bénéficiaire reçoit une fiche, distincte du bulletin de paie. Cette fiche précise notamment le montant des droits qui lui sont attribués.

## **3. Le Montant**

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

#### **4. La Disponibilité de la prime**

##### ***Versement immédiat***

Le salarié qui souhaite obtenir le versement immédiat de la prime (en totalité ou en partie) doit le demander dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Les sommes sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, pour l'exercice clos au 31 décembre 2018, les sommes doivent être versées au plus tard le 31 mai 2019. Passé ce délai, un intérêt de retard est dû.

Si le salarié ne fait pas connaître son choix de percevoir immédiatement la prime, celle-ci est automatiquement versée dans le PEI, dans le fonds présentant le profil de risque le moins élevé.

##### ***Placement sur un plan d'épargne***

Si le versement immédiat de la prime n'est pas demandé, elle sera automatiquement placée sur le PEI.

Ce placement peut aussi relever du choix du salarié qui opte alors pour le fonds sur lequel il souhaite placer le montant de son intéressement.

A compter de la campagne d'intéressement 2018, versé en mai 2019, le salarié peut aussi choisir de placer tout ou partie des sommes reçues sur le Perco.

Comme pour le versement immédiat, les sommes sont placées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Là encore, passé ce délai, un intérêt de retard est dû.

Les sommes placées dans l'un des plans ne seront disponibles qu'à l'issue du délai de blocage du plan concerné (5 ans pour le PEI, jusqu'à la retraite pour le Perco) sauf cas de déblocage anticipé applicable au plan.

Le salarié peut choisir parmi les fonds composant le PEI ceux qu'il souhaite alimenter. A défaut de choix exprimé, sa prime est versée dans le fonds présentant le profil de risque le moins élevé.

#### **5. La Fiscalité**

Les sommes reçues sont soumises aux contributions sociales (CSG, CRDS).

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si elles sont affectées au PEI ou au Perco dans les 15 jours de leur versement.

# Le Plan d'épargne interentreprises (PEI)

---

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de leur employeur.

## **1. Les Bénéficiaires**

Le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le Régime général de Sécurité sociale permet à l'ensemble des salariés ayant au moins 2 mois d'ancienneté d'adhérer au plan d'épargne interentreprises, quelle que soit la convention collective dont ils relèvent.

## **2. L'Information des salariés**

Le protocole d'accord du 21 juin 2017 prévoit que le personnel de chaque organisme est informé de l'accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Par ailleurs, lors de la signature de son contrat de travail, tout salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans son organisme employeur.

Enfin, une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'Ucanss.

## **3. Les Versements sur le PEI**

### ***Versements du salarié***

Les versements sur le PEI sont facultatifs.

Le salarié qui souhaite effectuer des versements peut alimenter son PEI avec les sommes suivantes :

- Sommes issues de l'intéressement

- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)
- Versements volontaires

Les versements volontaires sont toutefois plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute par année civile.

Il n'est pas prévu d'abondement de l'employeur pour les sommes versées dans le PEI.

### ***Affectations des fonds***

Les sommes versées sur le PEI sont investies dans des fonds communs de placement d'entreprise.

Les fonds disponibles sont les suivants :

Amundi Label Monétaire ESR

Humanis Diversifié Défensif Solidaire

Amundi Label Equilibre ESR

Amundi Label Dynamique ESR

Amundi Label Actions Euroland ESR

L'ensemble de ces fonds traduit un investissement socialement responsable (ISR). C'est-à-dire que les objectifs du développement durable sont pris en compte dans les décisions d'investissements en ajoutant les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) en complément des critères financiers traditionnels.

Par ailleurs, l'ensemble de ces fonds est labellisé par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

Le salarié peut choisir d'effectuer des versements sur un ou plusieurs de ces fonds. Il peut par la suite effectuer des arbitrages, c'est-à-dire déplacer son épargne d'un fonds à un autre.

## **4. L'indisponibilité des sommes**

Les sommes investies dans le PEI sont bloquées pendant 5 ans.

Toutefois, le déblocage anticipé des sommes peut être demandé du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Création ou reprise d'entreprise ;
- Acquisition de la résidence principale ;
- Agrandissement de la résidence principale ;
- Remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ;
- Surendettement du salarié.

La demande de déblocage anticipé doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'invalidité ou de surendettement.

## **5. En cas de rupture du contrat de travail**

En cas de mobilité inter-organisme au sein du Régime général de Sécurité sociale, le salarié continue de bénéficier de son PEI auprès de son nouvel organisme employeur.

En cas de rupture du contrat de travail (retraite, démission, ...), le salarié reçoit un livret récapitulatif d'épargne salariale de la part d'Amundi pour lui indiquer la valeur totale de ses avoirs et l'arrêt de la prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise.



Dès lors, il peut :

- Maintenir son épargne dans le plan. Les frais de tenue de compte sont alors à sa charge.
- Transférer son épargne vers le plan d'épargne de son nouvel employeur le cas échéant.
- Demander la liquidation de ses avoirs, la rupture du contrat de travail constituant un cas de déblocage anticipé.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PEI à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et de ne pas avoir demandé la liquidation de la totalité de leurs avoirs.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant cesse de faire partie du personnel de l'organisme.

## **6. La Fiscalité**

L'intéressement du salarié affecté sur le PEI est exonéré d'impôts sur le revenu.

Les versements volontaires du salarié ne bénéficient pas d'avantages fiscaux. Ils ne sont pas déductibles du revenu imposable.

---

# Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

---

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif qui permet aux salariés de se constituer une épargne de long terme avec l'aide de leur employeur. Sauf cas de déblocage exceptionnel, les sommes versées sont bloquées jusqu'à la retraite. À ce moment, elles deviennent disponibles sous forme de rente ou sous forme de capital.

## **1. Les Bénéficiaires**

Le protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le Régime général de Sécurité sociale permet à l'ensemble des salariés ayant au moins 2 mois d'ancienneté d'adhérer au Perco, quelle que soit la convention collective dont ils relèvent.

## **2. L'Information des salariés**

Le protocole d'accord du 13 février 2018 prévoit que le personnel de chaque organisme est informé de l'accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Par ailleurs, lors de la signature de son contrat de travail, tout salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans son organisme employeur.

Enfin, une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'Ucanss.

## **3. Les Versements sur le Perco**

### ***Versements du salarié***

Les versements sur le Perco sont facultatifs.

Le salarié qui souhaite effectuer des versements peut alimenter son Perco avec les sommes suivantes :

- Sommes issues de l'intéressement
- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale ;
- Versements volontaires ;
- Droits inscrits sur un compte épargne temps (CET)

Les versements volontaires sont toutefois plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute par année civile.

### ***Versements de l'employeur***

Le Perco peut être alimenté par des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

Ainsi, le protocole d'accord du 13 février 2018 prévoit que lorsqu'un salarié alimente son Perco de sommes issues de son CET, l'organisme employeur complète ce versement par abondement correspondant à 30 € bruts par jour transféré dans la limite de 300 € par an.

### ***Affectations des fonds***

Les sommes versées sur le Perco sont investies dans des fonds communs de placement d'entreprise.

Les sommes versées sur le PEI sont investies dans des fonds communs de placement d'entreprise.

Les fonds disponibles sont les suivants :

Amundi Label Monétaire ESR

Humanis Diversifié Défensif Solidaire

Amundi Label Equilibre ESR

Amundi Label Dynamique ESR

Humanis Actions ISR

L'ensemble de ces fonds traduit un investissement socialement responsable (ISR). C'est-à-dire que les objectifs du développement durable sont pris en compte dans les décisions d'investissements en ajoutant les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) en complément des critères financiers traditionnels.

Par ailleurs, l'ensemble de ces fonds est labellisé par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

Le salarié peut choisir d'effectuer des versements sur un ou plusieurs de ces fonds. Il peut par la suite effectuer des arbitrages, c'est-à-dire déplacer son épargne d'un fonds à un autre.

Par ailleurs, le PERCO comporte une possibilité de « gestion pilotée » des sommes épargnées. La gestion pilotée est un mécanisme de désensibilisation visant à réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des avoirs. Ainsi, plus l'épargnant approche de la retraite, plus les sommes sont placées dans des fonds présentant un profil de risque moins élevé.

Concrètement cette modalité, au choix du salarié, permet de déléguer la gestion de l'épargne à des experts : les gérants sélectionnent et optimisent les placements en fonction de l'horizon de départ à la retraite

La gestion pilotée répartit les sommes épargnées sur trois fonds :

Amundi Label Monétaire ESR

Amundi Label Obligataire ESR

Amundi Convictions ESR

Là encore, le salarié peut à tout moment procéder à un arbitrage en choisissant de passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

#### **4. L'Indisponibilité des sommes**

##### ***Durée de blocage des sommes***

Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, comme pour le PEI, il existe des cas de déblocage anticipé des sommes:

- Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- Surendettement du salarié ;
- Acquisition de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

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

### ***Sortie du Perco***

Les sommes placées sur le Perco sont débloquées à partir du départ à la retraite de l'épargnant.

La délivrance des sommes s'effectue en général sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Le protocole d'accord du 13 février 2018 prévoit également la délivrance sous forme d'un capital, versé en une seule fois ou de manière échelonnée. A cet égard, le salarié n'est pas obligé de liquider son compte dès son départ en retraite. Il peut conserver les sommes dans le Perco mais devra s'acquitter lui-même des frais de tenue de compte.

Il est également possible de choisir une délivrance des sommes pour partie en capital et pour partie sous forme de rente.

## **5. En cas de rupture du contrat de travail**

En cas de mobilité inter-organisme au sein du Régime général de Sécurité sociale, le salarié continue de bénéficier de son PERCO auprès de son nouvel organisme employeur.

Contrairement au PEI, la rupture du contrat de travail n'est pas un motif de déblocage anticipé des sommes placées dans un PERCO. Le salarié reçoit tout de même un livret récapitulatif d'épargne salariale de la part d'Amundi pour lui indiquer la valeur totale de ses avoirs et l'arrêt de la prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise.

Si le salarié a quitté le Régime général dans le cadre d'un départ en retraite, il peut demander le déblocage de son épargne à tout moment après son départ ou conserver son compte sur lequel il peut continuer à faire des versements. Les frais de tenue de compte lui incombent et seront directement prélevés sur ses avoirs.

Le salarié ayant quitté l'entreprise pour un motif autre que le départ en retraite et qui ne bénéficie pas de PERCO chez son nouvel employeur peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO des organismes du Régime général. Les frais de tenue de compte lui incombent et seront directement prélevés sur ses avoirs.

## **6. La Fiscalité**

### ***Lors de l'alimentation du Perco***

L'intéressement du salarié affecté sur le Perco ainsi que l'abondement de l'employeur sont exonérés d'impôts sur le revenu.

Les versements volontaires du salarié ne bénéficient pas d'avantages fiscaux. Ils ne sont pas déductibles du revenu imposable.

### ***Lors de la sortie du Perco***

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du Code général des impôts.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF

	<b>PEI (Plan d'épargne interentreprises)</b>	<b>PERCO-I (Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises)</b>
<b>Usage</b>	Épargne moyen terme	Épargne retraite
<b>Durée de blocage (pour chaque versement)</b>	5 ans (sauf cas de déblocage anticipé)	Jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé)
<b>Durée maximum de détention de l'épargne</b>	Aucune	
<b>Bénéficiaires</b>	Tous les salariés titulaires d'au moins 2 mois d'ancienneté	
<b>Mode d'adhésion</b>	Facultatif : Chaque salarié choisit d'adhérer ou non au dispositif	
<b>Source d'alimentation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versements volontaires,</li> <li>- Intéressement,</li> <li>- Transfert d'avoirs issus d'un ancien plan d'épargne (sauf Perco).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versements volontaires,</li> <li>- Intéressement,</li> <li>- Transfert d'avoirs issus d'un ancien plan d'épargne,</li> <li>- Droits inscrits sur un CET,</li> <li>- Abondement de l'employeur (en cas de transfert de droits inscrits sur un CET)</li> </ul>
<b>Mode de sortie</b>	En capital	En rente viagère à titre onéreux  et/ou  En capital