

## L'épargne retraite, un enjeu majeur

Le vieillissement de la population rendant de plus en plus nécessaire la constitution d'un supplément aux systèmes par répartition, les régimes d'épargne retraite sont appelés à prendre une part croissante dans l'épargne financière des ménages.

Le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) est un produit d'épargne retraite, qui s'inscrit dans le cadre de l'épargne salariale. Il permet aux salariés de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un supplément de retraite attractif et sécurisé grâce au choix de placements proposés et notamment à la gestion pilotée, tout en encourageant, l'épargne longue et notamment les investissements en actions, source essentielle de financement de notre économie.

## L'AFG soutient activement le développement des PERCO

L'AFG par l'intermédiaire de sa commission Épargne salariale et Épargne retraite a participé à l'élaboration de ce produit d'épargne et continue à le promouvoir. Elle poursuit ses réflexions en matière d'épargne retraite pour favoriser son développement tant au niveau national qu'euro-péen. L'AFG est membre de PensionsEurope, l'association européenne des fonds de retraite dont Pierre Bollon, délégué général de l'AFG, est le vice-président, et de l'Efama.

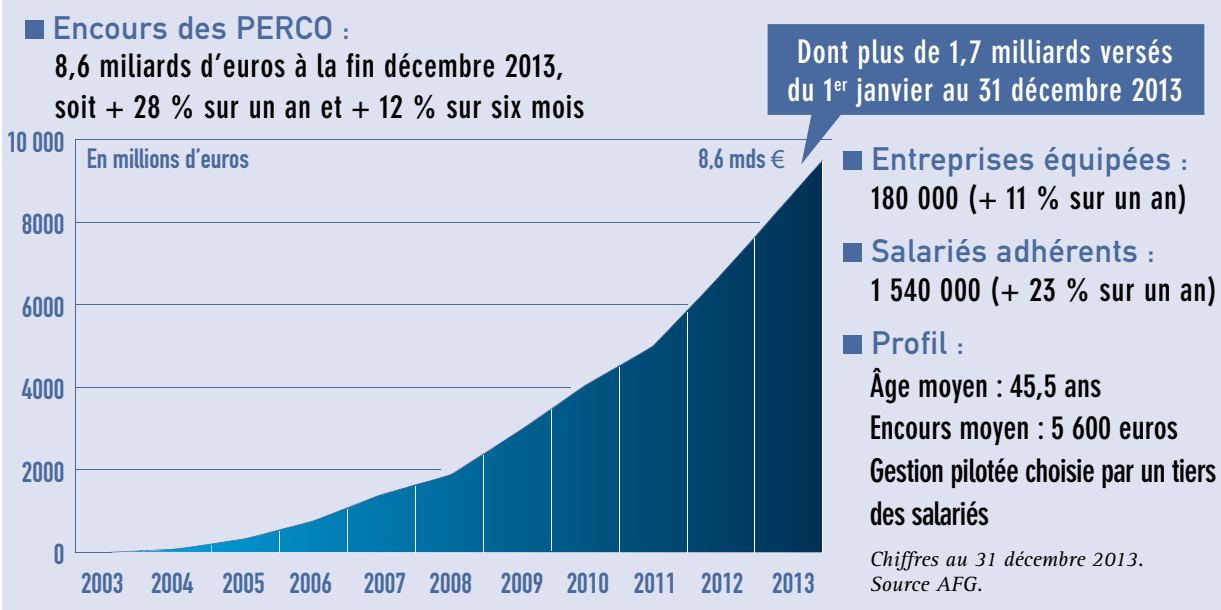


La profession a publié sous l'égide de l'AFG un guide professionnel "Gestion pilotée du PERCO" qui présente les principes et les bonnes pratiques de cette gestion particulièrement adaptée à une gestion de long terme, caractérisée par une désensibilisation progressive de l'allocation des actifs en fonction de l'âge de départ à la retraite ou de l'horizon de placement du salarié.

### Nos objectifs :

- permettre aux salariés, notamment les plus jeunes, de bénéficier davantage du PERCO
- drainer les sommes épargnées vers les entreprises pour qu'elles se développent et créent des emplois.

## → Le PERCO confirme son succès



# Le PERCO : un dispositif de retraite attractif

## → Mise en place :

À condition que préexiste un plan d'épargne entreprise à 5 ans (PEE) :

- Par accord collectif signé entre employeur et organisations syndicales représentatives des salariés
- Sur décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations
- Obligation d'engager des négociations sur le PERCO si PEE de plus de trois ans

## → Échéance :

- Date de liquidation des droits à la retraite
- Sortie en capital ou en rente (ou panachage)

## → Bénéficiaires :

- Tous les salariés, chefs d'entreprise et mandataires sociaux sous certaines conditions
- Possibilité d'adhésion automatique (clause d'"*opting out*" pour ceux qui ne souhaitent pas bénéficier du PERCO)

## → Choix de placement :

- Choix entre au moins 3 Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) avec profils d'investissement différents, dont un fonds solidaire, et ne détenant chacun jamais plus de 5 % de titres de l'employeur (pas d'actionnariat salarié dans le PERCO)
- Les FCPE peuvent être labellisés par le CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale)

## → Sources d'alimentation :

- Possibilité pour l'employeur d'effectuer un versement d'amorçage
- Versements volontaires du salarié
- Participation (affectation automatique de la moitié de la participation au PERCO, "*opt out*" possible)
- Intéressement
- Abondement : 300 % maximum du versement du salarié (limite annuelle 16 % du PASS : 6 007 euros en 2014)
- Possibilité de transferts en provenance d'un PEE, avant ou après expiration du délai de blocage de 5 ans
- Possibilité de transfert en provenance du CET (10 j) et de versement de jours de congés non pris (5 j)
- Maintien de la possibilité de versement pour les anciens salariés (sans abondement)

## → Modalités de gestion :

Gestion libre ou gestion pilotée en fonction de l'horizon de départ fixé par le salarié (obligatoirement proposée)

## → Portabilité :

Libre transfert des avoirs vers le PERCO du nouvel employeur

## → Possibilités de retrait :

Avoirs indisponibles jusqu'à la retraite, néanmoins 5 cas exceptionnels de débloquages anticipés (décès, invalidité, surendettement, expiration des droits à l'assurance chômage et acquisition de la résidence principale)

## → Régime fiscal et social :

- Abondement :
  - Assujetti au forfait social employeur (20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012) mais exonéré de cotisations sociales
  - Déductible du bénéfice pour l'assiette de l'IS (ou IR)
  - Contribution sociale patronale de 8,2 % sur la fraction d'abondement supérieure à 2 300 €
  - Assujetti à la CSG et la CRDS
- Versements des salariés et anciens salariés :
  - Soumis à l'IR et aux cotisations sociales, sauf intéressement et participation
  - À la sortie, assujettis à des prélèvements sociaux (CSG, CRDS, taxe additionnelle de solidarité-autonomie...) au taux global de 15,5 % en vigueur à ce jour mais pas à l'IR.

### Vos contacts :

• **Laure Delahousse, Directrice Développement des acteurs et Gestions spécialisées**  
[l.delahousse@afg.asso.fr](mailto:l.delahousse@afg.asso.fr)

• **Jean-Marc Fournié, Responsable Épargne Entreprise**  
[jm.fournie@afg.asso.fr](mailto:jm.fournie@afg.asso.fr)

**L'Association Française de la Gestion Financière (AFG)** représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion d'actifs. Ces derniers gèrent plus de 3 000 milliards d'euros d'actifs dont près de 1 500 milliards d'euros sous forme de gestion financière de fonds collectifs.



[www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)