



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE EN POINTS

ENTREPRISE

SOLUTIONS ÉPARGNE RETRAITE

**RÉPONDRE AUX ATTENTES DE VOS  
SALARIÉS TOUT EN BÉNÉFICIAINT  
D'AVANTAGES FISCAUX ET  
SOCIAUX**



**AGRICA  
PRÉVOYANCE**

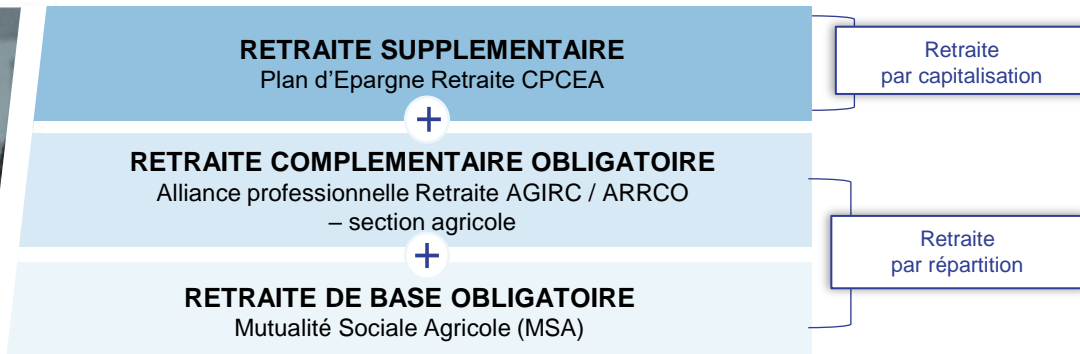
Proches par nature, engagés à vos côtés

## Complétez la retraite de vos salariés grâce à AGRICA PREVOYANCE



La retraite supplémentaire permet aux salariés de se constituer un supplément de retraite qui viendra s'ajouter aux pensions versées par la retraite obligatoire par répartition (de base et complémentaire).

**Le Plan d'Épargne Retraite** proposé par AGRICA PRÉVOYANCE via son assureur CPCEA Retraite Supplémentaire vous permet de proposer à vos salariés une rémunération différée dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.



## LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE CPCEA

L'objectif principal de ce dispositif est de préparer sa retraite en se constituant un supplément de revenus. Le Plan d'Épargne Retraite est un produit d'épargne retraite à long terme.

### LORSQUE LE SALARIÉ EST EN ACTIVITÉ

Quand le salarié travaille, son compte épargne individuel est alimenté par différentes sources de versements dont les montants sont convertis en points. **Il cumule ainsi des points tout au long de sa carrière.**

### AU MOMENT DE SA RETRAITE

A la retraite, les points accumulés dans son compte épargne individuel sont débloqués à sa demande pour lui permettre de bénéficier d'un revenu supplémentaire. **Il peut adapter la sortie de son épargne selon ses besoins.**

### PHASE DE CONSTITUTION DU PLAN

### PHASE DE LIQUIDATION DU PLAN

Plusieurs sources de versements peuvent alimenter le compte épargne individuel :

Au moment de la liquidation du Plan, plusieurs modalités de sortie s'offrent au salarié :

#### Cotisations obligatoires

Cotisations prélevées directement sur le salaire chaque mois, financées par l'employeur et le salarié

#### Versements d'épargne salariale & d'épargne temps

Intéressement / participation (hors abondement) / jours de repos non pris\* ou jours CET\*\*

#### Versements volontaires

Versements libres ou réguliers – échéance et montant au choix du salarié \*\*\*

Transformation des sommes versées en points

**Compte épargne individuel du salarié (en points)**

#### Cotisations obligatoires

**Rente uniquement \*\*\*\***  
(rente non réversible, rente réversible à 60%, rente à annuités garanties 10 ans)

#### Versements d'épargne salariale & d'épargne temps

**Rente ou capital** (en une fois ou en fractionnée) au choix

#### Versements volontaires

**Rente ou capital** (en une fois ou en fractionnée) au choix

Transformation des points acquis en rente/capital



Possibilité de transferts entrants issus notamment d'un autre Plan d'Épargne Retraite, d'un Article 83 et d'un PERP.

\* dans la limite de 10 jours par an

\*\* sans limitation, avec avantage fiscal sur les 10 premiers jours uniquement.

\*\*\* les versements libres à partir de 150€ ou programmés à partir de 15 €/mois ; 45 €/trimestre ; 90 €/semestre ; 150 €/an

\*\*\*\* sauf si le montant des points convertis donne lieu à une rente mensuelle inférieure ou égale à 110 €, dans ce cas, sortie en versement unique (capital).

## UN DISPOSITIF MIS EN PLACE DANS UN CADRE FISCAL AVANTAGEUX



### POUR L'ENTREPRISE

Les cotisations employeur sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise et exonérées de charges sociales (dans la limite la plus élevée entre 5 % de la rémunération annuelle brute de l'année plafonnée à 5 fois le PASS\* de l'année ou 5 % du PASS de l'année).

Elles sont soumises au forfait social à 20% sur la partie des cotisations exonérées de charges sociales.



**Le Plan d'Épargne Retraite CPEA : un outil de fidélisation pour vos salariés et de consolidation de l'attractivité de votre entreprise**



### POUR LES SALARIÉS

Les versements volontaires sont déductibles du revenu net imposable dans la limite la plus élevée entre 10% du PASS de l'année précédente et 10% de la rémunération annuelle plafonnée à 10% de 8 fois le PASS de l'année précédente.



**Bon à savoir :** s'il le souhaite, le salarié peut renoncer à cette déductibilité au moment du versement et bénéficier en contrepartie de modalités fiscales de sortie plus avantageuses.

Les sommes investies issues :

- de la participation (dans la limite de 3/4 du PASS) et l'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu.
- de jours CET / repos non pris sont exonérés de cotisations salariales et exonérés d'impôt sur le revenu.

Les cotisations collectives (parts salariale et patronale) sont déductibles de son revenu imposable dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute de l'année plafonnée à 8 fois le PASS\*.

## UN DISPOSITIF FLEXIBLE QUI S'ADAPTE À LA VIE DU SALARIÉ

- Alimenter son compte par différents versements
- Transférer d'autres contrats d'épargne de même nature vers son Plan d'Épargne Retraite CPEA
- Débloquer son épargne en cas d'achat de sa résidence principale (uniquement pour les sommes issues des versements volontaires et d'épargne salariale / épargne temps)
- Adapter la sortie de son épargne (liquidation unique) en fonction de ses besoins à la retraite :

Au moment du départ à la retraite, Pierre possède 7 800 points sur son Plan d'Épargne Retraite CPEA :

Versements volontaires	Intéressement, participation, jours CET / repos non pris	Cotisations obligatoires
3 000 points	800 points	4 000 points
<b>Choix de sortie</b>		

**Rente** (3 choix) ou **capital** (en une fois ou fractionnée)

**Rente** (3 choix) ou **capital** (en une fois ou fractionnée)

**Rente\*\*** : rente non réversible, rente réversible à 60%, rente à annuités garanties 10 ans

\* Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

\*\* excepté si le montant des points convertis donne lieu à une rente mensuelle inférieure ou égale à 110 €, dans ce cas, sortie en capital.

## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE CPCEA,

LES



DE NOTRE  
OFFRE :

Un revenu supplémentaire garanti à la retraite pour vos salariés avec des possibilités de sortie en capital en fonction de leurs besoins à la retraite

Une information claire et disponible à tout moment sur le compte client salarié (accessible à partir du site [groupagricra.com](http://groupagricra.com))

Une fiscalité avantageuse pour l'employeur et le salarié

Des droits définitivement acquis même si le salarié quitte l'entreprise

## BON À SAVOIR

### Si le salarié quitte l'entreprise ou si le salarié ne demande pas la restitution de son épargne au départ à la retraite

Les différents versements cessent et le compte individuel n'est plus alimenté.

Cependant, **le salarié conserve définitivement le nombre de points figurant sur son Plan d'Épargne Retraite CPCEA.**

**Les droits acquis continuent de produire des intérêts.**

Le salarié a également la possibilité de transférer les sommes présentes sur son compte vers un autre Plan d'Épargne Retraite (Individuel, Obligatoire ou d'Entreprise Collective).

### Cas de déblocage anticipé de l'épargne avant le départ à la retraite

Le salarié peut débloquer l'épargne acquise avant son départ à la retraite en cas :

- d'**invalidité de 2e ou 3e catégorie** pour lui, son conjoint ou partenaire de PACS et ses enfants,
- de **décès de son conjoint ou partenaire de PACS,**
- de **surendettement,**
- d'**expiration de ses droits au chômage,**
- d'**acquisition de sa résidence principale** (uniquement les sommes issues des versements volontaires et d'épargne salariale / épargne temps).



### En cas de décès du salarié avant la demande de liquidation de ses droits

L'épargne acquise à la date du décès est versée sous forme de capital au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).



## ZOOM SUR L'INFORMATION DÉLIVRÉE AU SALARIÉ



Le relevé de points (une fois par an)



Une information sur la possibilité de déduction fiscale pour les versements volontaires (une fois par an)



Une information 5 ans avant la date prévisionnelle de liquidation de sa retraite, pour l'informer sur ses droits et modalités de restitution de son épargne.