

# L'EPI EN DÉTAIL

## L'épargne salariale



**L'Encouragement à la Prévoyance Individuelle (EPI)** est un contrat d'assurance collectif, à adhésion facultative, dont l'objet est de garantir aux adhérents le versement d'un capital ou d'une rente viagère à l'échéance du contrat.

L'échéance du contrat est fixée à 65 ans.

Par ailleurs, la souscription complémentaire d'une assurance décès reste également facultative, la cotisation étant liée dans ce cas au montant de la cotisation EPI. En cas de décès de l'adhérent avant la liquidation de ses droits, elle permet de servir aux bénéficiaires un capital choisi au moment de l'adhésion.

## BÉNÉFICIAIRES DE L'EPI

Pour les adhésions **jusqu'au 30 juin 2010**, la constitution des prestations (aussi appelées garanties) s'effectue par le versement par l'adhérent de cotisations complétées par une bonification et une contribution versées par l'employeur.

S'ajoute à cela une compensation CDC en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans, sous certaines conditions. La compensation versée par l'employeur permet d'éviter la minoration de la prestation si la liquidation intervient avant 65 ans.

Les nouveaux arrivants peuvent, aujourd'hui, adhérer au contrat EPI dans les conditions renouvées et applicables **depuis le 1er juillet 2010**, moins favorables qu'à l'origine, à savoir sans bonification de l'employeur, sans contribution employeur et sans droit à compensation en cas de départ à la retraite avant 65 ans. Pour rappel, le Plan d'Epargne pour la Retraite COLlectif (PERCO) a été mis en œuvre au 1er juillet 2010 pour l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement Public afin de leur permettre de se constituer une épargne retraite avec un abondement de l'employeur.

# COTISATIONS ET BONIFICATIONS

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du revenu net imposable annuel. Elles ne peuvent être inférieures à 1 % de ce revenu. Elles sont précomptées chaque mois sur le bulletin de paie mais intégrées dans les comptes de l'assureur une fois par an en date de valeur le 1er janvier de l'année.

Le taux de cotisation est modifiable deux fois par an.

Pour les adhérents EPI au 30 juin 2010, la [bonification de l'employeur](#) varie. Elle s'établit comme suit à la CDC :

## Personnels de droit public :

Taux de cotisation adhérent	Taux de bonification employeur
1%	2%
1,50%	2,50%
2% et +	3%
57 ans et plus	
3%	3,50%

**plafonné à 1903 €**

## Personnels de droit privé :

Taux de cotisation adhérent	Taux de bonification employeur
1%	1%
1,50%	1,50%
2% et +	2%
57 ans et plus	
2%	2,50%

**plafonné à 1647 €**

Cette bonification peut être majorée de 5 % par enfant à charge de l'adhérent, âgé de moins de 20 ans.

La [contribution de l'employeur](#) : l'employeur verse aux adhérents ayant souscrit l'EPI au 30 juin 2010, un complément représentant 3,5 % de la somme de la cotisation de l'adhérent et de la bonification.

La bonification et la contribution, de même que la compensation sont supprimées pour les adhérents ayant souscrit l'EPI à compter du 1er juillet 2010.

L'adhérent peut procéder à un rachat partiel de son contrat, pendant un an à compter de la survenance d'événements. Neuf cas dérogatoires sont prévus dont certains n'existent pas pour le PEE ou le PERCO, comme les frais liés à la scolarité pour études techniques ou supérieures d'un enfant de l'adhérent ou le rachat social, sur instruction du service social et décision du directeur de la MSG.



# CHARGES SOCIALES ET FISCALITÉ

Alors même que le PERCO bénéficie des avantages fiscaux propres aux formes d'épargne salariale, la fiscalité applicable à l'EPI relève de celle applicable à l'assurance vie.

En particulier : **La bonification** versée par l'employeur, considérée comme un supplément de rémunération, **est incluse dans le montant des traitements et salaires à déclarer à l'administration fiscale et est soumise à charges salariales et CSG/**



## EPI ET PEE / PERCO

En cas d'adhésion à un contrat PEE et/ou PERCO abondé, l'adhérent EPI pourra continuer à épargner sur son EPI, mais celui-ci ne donnera plus lieu à abondement employeur. De plus, tout retour vers un contrat EPI abondé sera interdit, le choix est irréversible.

Si vous avez souscrit l'assurance décès complémentaire facultative, vous avez sans doute intérêt à maintenir vos cotisations sur l'EPI pour ne pas perdre le bénéfice de cette assurance.

### À SAVOIR

En dehors de l'entrée dans le dispositif « fin de carrière » (PERCO amélioré), en cas d'adhésion à un contrat PEE et/ou PERCO abondé, l'adhérent EPI perdra son éventuel droit à compensation.

## L'AVIS DE LA CFE-CGC

De notre point de vue, il n'y a aucun intérêt à conserver un abondement employeur sur l'EPI et à ne pas adhérer à un PEE et à un PERCO abondés. En effet, les plafonds d'abondements employeurs sont nettement supérieurs sur le PEE / PERCO. De plus les charges sociales et la fiscalité penchent également en faveur du PEE / PERCO.

Ceux qui sont éligibles au droit à compensation EPI et qui conservent un abondement employeur sur l'EPI pour ne pas perdre ce droit devraient, à notre sens, réaliser des simulations budgétaires précises, car dans l'immense majorité des situations, cette compensation sera (très) inférieure au gain réalisé en optant pour des abondements employeurs sur le PEE et le PERCO. Opter pour des abondements PEE / PERCO vous laisse libre de conserver votre EPI (vous pouvez même continuer à cotiser dessus) et votre capital continuera à produire le rendement annuel propre à l'EPI.



Communiquons utile !

Besoin d'accompagnement sur l'épargne salariale  
Prenez contact avec la CFE-CGC : Laurent au 06 87 79 04 86