



MARSH

Épargne salariale et retraite

Une offre complète, pensée pour vos salariés
et optimisée pour votre entreprise.

PEE

PERCOL

PERO

Marsh accompagne les entreprises dans leurs transformations humaines et sociales, en les aidant à repenser le monde du travail, à structurer leurs stratégies de retraite et d'investissement, et à renforcer durablement la santé et le bien-être des collaborateurs.

Spécialistes de l'épargne salariale et de la retraite d'entreprise, nous mettons notre expertise, notre expérience et notre connaissance du marché au service de solutions adaptées aux besoins de chaque organisation. Notre ambition : apporter des réponses concrètes, durables et créatrices de valeur pour les entreprises comme pour leurs salariés.



Une approche experte

de l'épargne salariale et retraite, avec une vision large du marché et des offres

Un savoir-faire reconnu

Nos consultants disposent de plus de 10 ans d'expérience en conseil et en solutions d'épargne salariale et retraite.

Nos missions de conseils

- **Audit et optimisation des dispositifs (benchmark, design) : Plans d'Épargne Entreprise (PEE), Plans d'Épargne Retraite (PER), participation, intéressement, abondement, gestion financière**
- **Implémentation opérationnelle**
- **Validation juridique**
- **Communication**
- **Accompagnement au quotidien**

Des enquêtes de terrain

pour mieux comprendre les pratiques des entreprises, les attentes des salariés et des baromètres de gestion financière

Ainsi, nous proposons une offre soutenue par des experts afin de garantir le meilleur de la gestion financière, de la gestion administrative et des outils et services mis à disposition de l'entreprise et des salariés.

Pourquoi l'épargne salariale et retraite est devenue un enjeu stratégique ?

Nos constats

75%¹

des **actifs français** considèrent l'épargne salariale et retraite comme un **outil d'attractivité et de fidélisation** des salariés.

69%¹

de notre panel estime que **l'employeur a un rôle à jouer** dans la préparation de la retraite de ses employés, et qu'il doit mettre en place un **dispositif d'épargne salariale et retraite** spécifique pour ses salariés.

35%¹

des salariés français estiment qu'il s'agit d'un **élément différenciant clé** dans le package global de rémunération.

50%²

des répondants estiment qu'il faut **généraliser un dispositif par capitalisation** dans les entreprises.

Ce taux montre une prise de conscience de la part des entreprises sur le fait qu'il devient **indispensable d'intégrer ce type de dispositif via l'employeur** dans le schéma global des retraites en France.

Quelles sont les attentes des entreprises en matière d'accompagnement ?

Les entreprises expriment un **besoin accru de simplicité, de lisibilité et d'accompagnement dans la gestion de leurs dispositifs d'épargne salariale et retraite**. Elles souhaitent disposer d'**outils pédagogiques efficaces, de supports de communication clairs et personnalisés**, ainsi que de **conseils en stratégie sociale et financière**. L'objectif est de mieux valoriser ces dispositifs auprès des salariés, souvent perçus comme complexes, et de renforcer leur adhésion.



¹ Enquête Mercer 2025 « Épargne Retraite et épargne salariale : qu'en pensent les Français ? »

² Enquête Mercer 2025 « Épargne Retraite et épargne salariale en France : un contexte législatif et économique en pleine évolution »

Pourquoi l'épargne salariale et retraite est devenue un enjeu stratégique ?

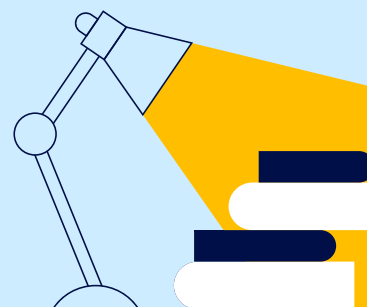
📌 Le saviez-vous ?

94%

des entreprises disposent d'un PEE¹.

82%

disposent d'au moins un PER (PERO : 53%, PERCOL : 68%)¹.



Qu'est-ce que l'épargne salariale et retraite ?

L'épargne salariale permet à l'entreprise de proposer aux collaborateurs de constituer une épargne collective via des versements volontaires, l'intéressement ou la participation. L'employeur peut abonder ces apports, qui bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. Parmi les dispositifs, le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) permet une disponibilité des sommes au bout de 5 ans, offrant un horizon d'épargne intermédiaire pertinent pour des projets personnels. Ces mécanismes sont des leviers efficaces pour accompagner les projets des salariés et renforcer l'attractivité de l'entreprise.

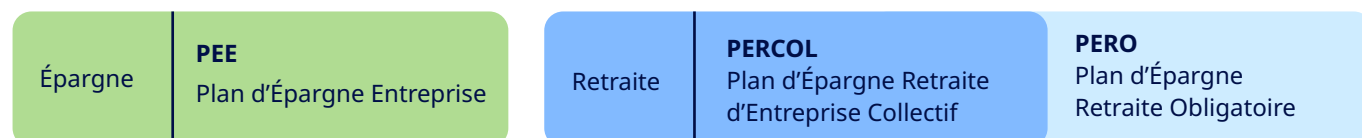
Pour l'épargne retraite, il est important de distinguer deux dispositifs aux modalités d'alimentation différentes.

- Le PER collectif (ancien PERCO) : alimenté par des versements volontaires des salariés, l'intéressement, la participation et l'abondement employeur, il vise l'épargne collective pour la retraite avec un cadre fiscal avantageux.
- Le PER obligatoire (ancien art. 83) : souvent réservé à certaines catégories de personnel et alimenté principalement par des cotisations obligatoires (% du salaire) et des droits transférés, avec des règles de sortie spécifiques.

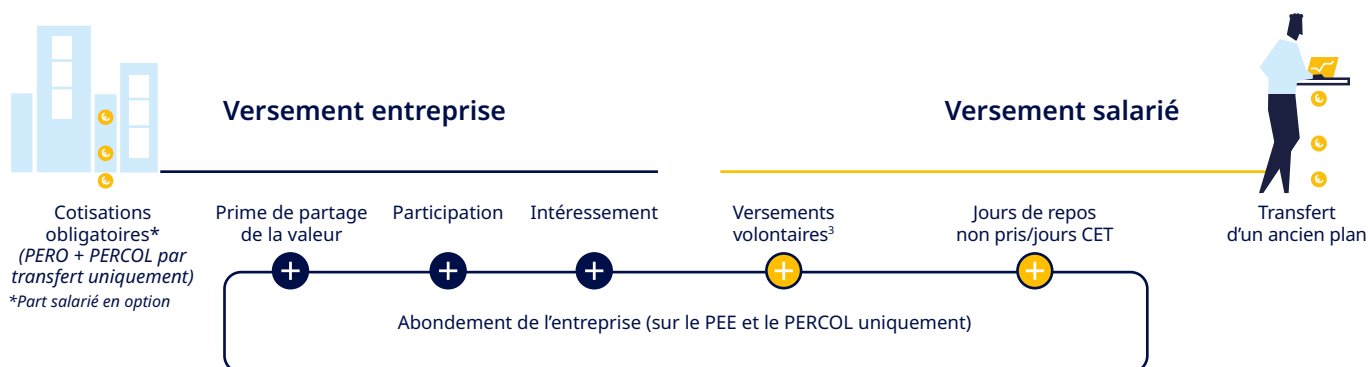
En combinant épargne salariale (PEE, intéressement, participation) et solutions retraite (PER collectif et obligatoire), l'entreprise propose une offre complète pour sécuriser l'avenir financier des collaborateurs et fidéliser les talents.

Le fonctionnement de l'épargne salariale et de l'épargne retraite

Les dispositifs



Le fonctionnement



Loi sur la partage de la valeur

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les entreprises employant entre 11 à 49 salariés et réalisant un bénéfice net d'impôt d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives doivent mettre en place au moins un système de partage de la valeur (intéressement et/ou participation et/ou prime de partage de la valeur et/ou abondement sur un PEE et/ou un PERCOL.

³ Sur le PERCOL et le PERO : les versements volontaires peuvent être déductibles de l'impôt sur le revenu ou non selon le choix du salarié, dans les limites et conditions prévues par la loi. Le choix sur la fiscalité à l'entrée (versements volontaires déductibles ou non de l'impôt sur le revenu) conditionne la fiscalité applicable à la sortie du plan.

⁴ Pour les cotisations obligatoires, possibilité de sortir en capital, si la rente est inférieure à 1 320 €/an. Si la rente est supérieure à 1 320 €/an, la sortie en rente est obligatoire.

Présentation de la gamme de fonds

- Une sélection de fonds performants, couvrant l'ensemble des profils d'épargnants
- Un accès à 3 profils d'allocation pilotée dans le PEE : Prudent, Équilibre, Dynamique
- Des fonds accessibles sur les trois dispositifs PEE, PERCOL, PERO

PEE

Plan d'Épargne Entreprise

Qu'est ce que c'est ?

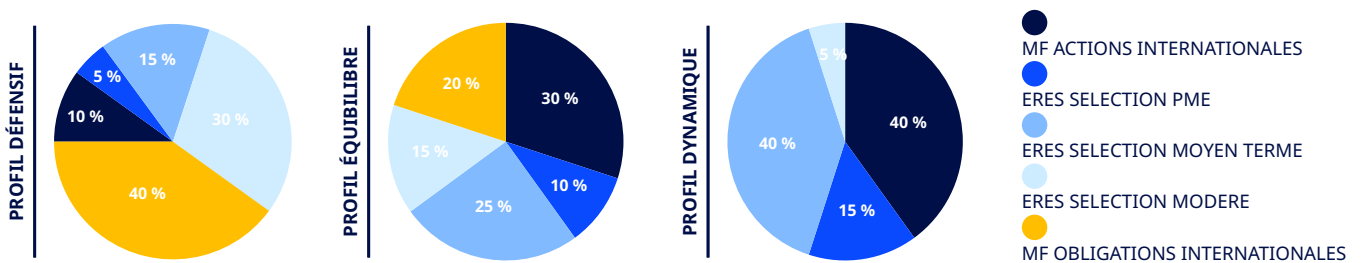
- Le PEE est un compte d'épargne collectif ouvert à tous les salariés (et au dirigeant de PME).
- Les salariés versent librement et l'entreprise peut compléter via un abondement.
- Les primes d'intéressement et de participation peuvent y être versées automatiquement.
- L'argent est disponible après 5 ans, ou avant dans certains cas de déblocage anticipé (mariage, achat résidence principale...).



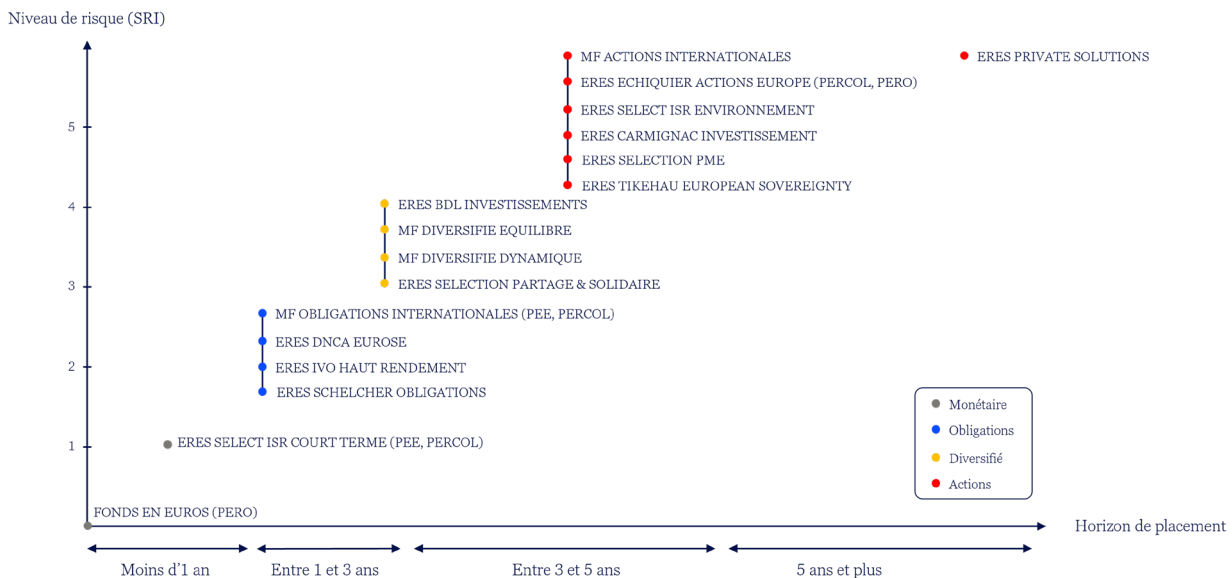
Gestion financière

→ **Gestion profilée** : permet à l'épargnant de déléguer la gestion de son épargne.

| 3 profils d'allocation pilotée



→ **Gestion Libre** : permet à l'épargnant de choisir lui-même ses supports d'investissement



ⓘ A noter

Avec la gestion pilotée Marsh, chaque salarié bénéficie d'une stratégie d'investissement sur mesure, ajustée à son horizon, qu'il épargne pour un projet à 5 ans ou pour sa retraite.

PERCOL et PERO

Plan d'Épargne Retraite d'entreprise Collectif et Plan d'Épargne Retraite Obligatoire

Le PERCOL, qu'est-ce que c'est ?



- Le PERCOL est un compte d'épargne retraite collectif dans lequel les salariés peuvent verser librement. **L'entreprise peut compléter les versements par un abondement.**
- Les primes d'intéressement et de participation peuvent y être versées, pour être **exonérées d'impôt** sur le revenu.
- Il est ouvert à **tous les salariés** (et au dirigeant de PME) .
- **Possibilité de sortie en capital** et/ou en rente, au choix de l'épargnant.

Le PERO, qu'est-ce que c'est ?



- Le PERO est un plan de retraite alimenté par des **versements obligatoires de l'entreprise** correspondant à un **pourcentage défini de la rémunération**. Il peut également être alimenté par des cotisations salariés .
- Il peut couvrir **tous les salariés ou certaines catégories** seulement (cadres, non-cadres, ...).
- **Possibilité de sortie en rente** (cotisations obligatoires) **et/ou en capital** pour les versements volontaires et les **versements d'épargne salariale et d'épargne temps**.

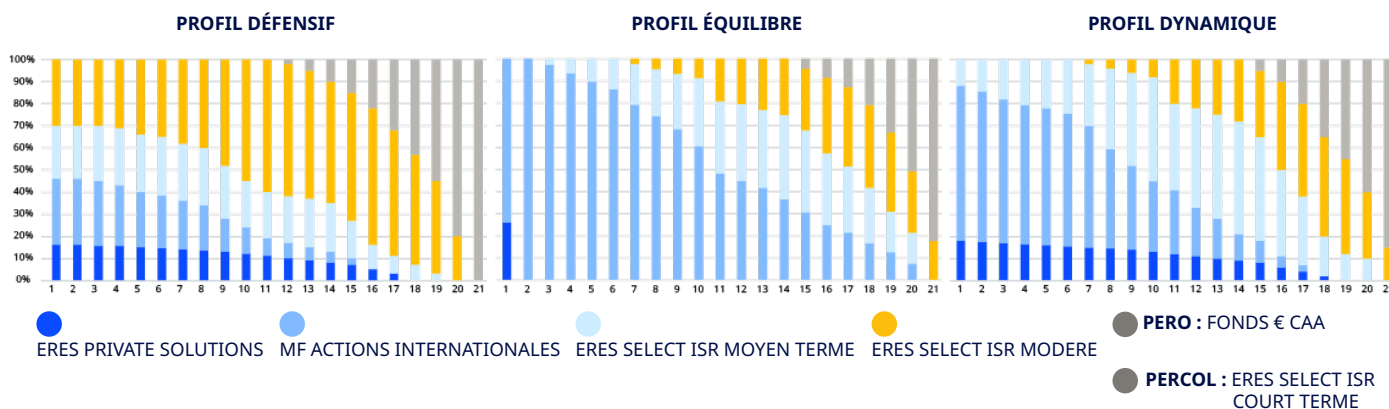


L'épargne est en principe bloquée jusqu'au départ à la retraite mais en cas d'accident de la vie⁵, des possibilités de déblocage anticipé sont prévues par la loi. De même, les adhérents peuvent disposer de leur épargne pour l'achat de leur résidence principale (sauf pour les sommes issues des cotisations obligatoires).

Gestion financière

→ **Gestion pilotée (défaut)** : permet à l'épargnant de déléguer la gestion de son épargne, progressivement sécurisée et réorientée vers des fonds de plus en plus prudents à l'approche de la date de départ à la retraite.

| 3 profils d'allocation pilotée



Risque faible

Majorité d'obligations et de monétaire. Adapté aux salariés proches de la retraite ou très prudents.

Risque modéré

Mix actions/obligations. Profil par défaut réglementaire, recommandé pour un horizon de placement moyen terme et un profil de risque modéré.

Risque Élevé

Majorité d'actions. Pour les horizons longs et les salariés avec une appétence au risque et une tolérance aux fluctuations de marchés. **Potentiel de rendement plus élevé.**

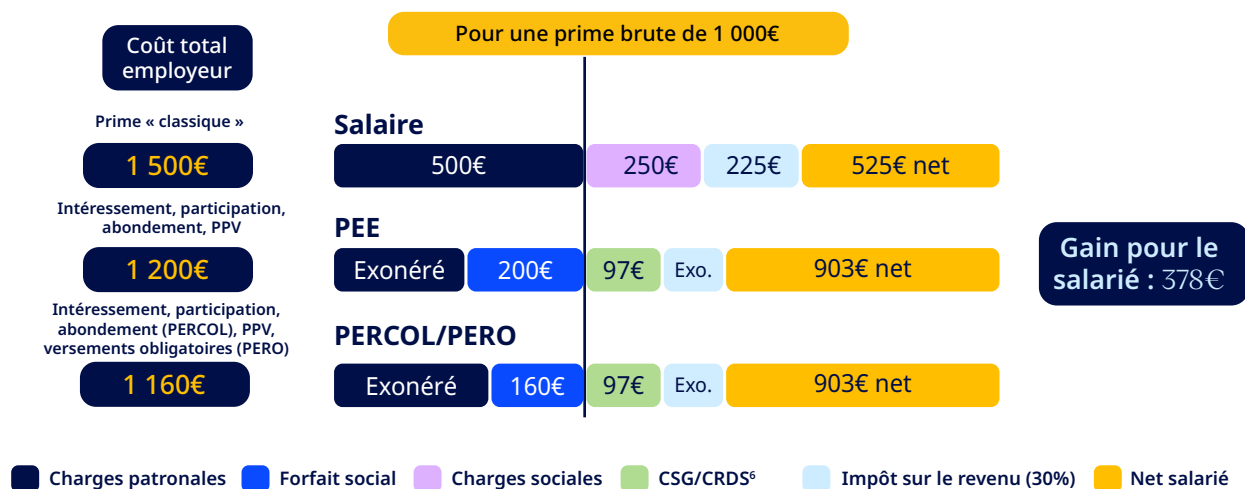
⁵ Dans les situations mentionnées à l'article L.224-4 du Code monétaire et financier

Les avantages fiscaux et sociaux des dispositifs PEE et PER

Pour mesurer concrètement l'impact de ces dispositifs, comparons ce que perçoit réellement un salarié selon que la prime lui est versée de façon classique ou orientée vers le PEE/PERCOL ou le PERO.

Taux d'efficacité

Seulement 33% sur du salaire vs. 75% sur un PEE et 78% sur un PERCOL/PERO.



Les avantages sociaux et fiscaux par dispositif

Chaque dispositif d'épargne salariale et retraite offre un régime fiscal et social distinct. Maîtriser ces mécanismes permet d'optimiser simultanément le pouvoir d'achat du salarié et le coût employeur.

PEE Objectif Épargne	PERCOL Objectif Retraite	PERO Objectif Retraite
<ul style="list-style-type: none"> Exonération charges sociales (hors CSG/CRDS⁶) : intéressement, participation et abondement Sommes déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise Versements volontaires non déductible de l'IR⁷ Exonération d'IR⁷ à l'entrée et à la sortie : intéressement, participation et abondement, jours de repos non pris/jours CET⁸ (limite 10 jours/an) Plus-values exonérées d'IR⁷ (hors prélèvements sociaux) Forfait social à 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération charges sociales (hors CSG/CRDS⁶) : intéressement, participation et abondement Sommes déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise Versements volontaires déductibles ou non déductibles de l'IR⁷ Exonération d'IR⁷ à l'entrée et à la sortie : intéressement, participation et abondement, jours de repos non pris/jours CET⁸ (limite 10 jours/an) Plus-values exonérées d'IR⁷ (hors prélèvements sociaux) sauf sur les versements volontaires (hors accidents de la vie) Forfait social réduit à 16 % 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération charges sociales (hors CSG/CRDS⁶) : intéressement, participation et abondement Sommes déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise Versements volontaires déductibles ou non déductibles de l'IR⁷ Exonération d'IR⁷ à l'entrée et à la sortie : intéressement, participation, jours de repos non pris/jours CET⁸ (limite 10 jours/an). Exonération d'IR à l'entrée : cotisations obligatoires Plus-values exonérées d'IR⁷ (hors prélèvements sociaux) sauf sur les cotisations obligatoires et versements volontaires (hors accidents de la vie) Forfait social réduit à 16 %

⁶ CSG/CRDS : Contribution Sociale Généralisée/Cotisation au Remboursement de la Dette Sociale

⁷ IR : Impôts sur le Revenu

⁸ CET : Compte Épargne Temps

Lequel vous correspond ?

Comparatif

Ces dispositifs peuvent se combiner, un seul interlocuteur Marsh pour tout gérer.

	PEE Objectif Épargne	PERCOL Objectif Retraite	PERO Objectif Retraite
Objectif	Épargne moyen terme	Retraite ou achat de la résidence principale	Retraite complémentaire
Cotisation obligatoire	Non	Non	Oui
Abondement employeur	Oui	Oui	Non
Disponibilité	Après 5 ans	Retraite ou cas de déblocage anticipé	Retraite ou cas de déblocage anticipé
Sortie en capital	Oui	Oui	Oui sur les versements volontaires, l'épargne salariale et l'épargne temps Non sur les cotisations obligatoires si la rente est supérieure à 1320€/an
Avantage fiscal	Exo. Charges + déd. IS ⁹	Exo. Charges + déd. IS ⁹	Exo. Charges + déd. IS ⁹
Idéal pour	1 ^{er} dispositif	Toutes tailles	Une catégorie de salariés (ex. cadres / dirigeants, ...)

Plafonds de l'épargne salariale et retraite

Pour 2026, l'enveloppe individuelle totale peut atteindre 83 623 €.

	Montants 2026
Abondement PEE	3 844,80 € - 8 % PASS¹⁰
Abondement PERCOL dont abondement unilatéral PERCOL	7 689,60 € - 16 % PASS¹⁰
Intéressement Si placé sur PEE ou PERCOL	36 045€ - 75 % PASS¹⁰
Participation	36 045€ - 75 % PASS¹⁰
Prime de partage de valeur	3 000 € ou 6 000 €¹¹
Total	83 624,40 € - 174 % PASS¹⁰

⁹ IS : Impôts sur les Sociétés

¹⁰ PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

¹¹ 6 000 € si l'employeur a mis en œuvre ou conclu à la date du versement de l'abondement unilatéral ou de la prime de partage de la valeur (PPV), ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de cet abondement ou de cette PPV :

- un accord d'intéressement, lorsqu'il est soumis à l'obligation de mise en place de la participation

- un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire, alors qu'il n'est pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation.

Les atouts de l'offre Marsh

Les atouts de l'offre Marsh



Gestion financière optimale

- Gamme de fonds lisible et transverse aux trois dispositifs, en architecture ouverte et intégrant des critères ISR¹².



Validation juridique

- Rédaction des accords, règlements et contrats.
- Veille réglementaire continue incluse.



Offre compétitive

- Solution simple et pédagogique, adossée à des experts (gestion financière, tenue de comptes, ...).
- Tarification attractive pour une meilleure efficacité des dispositifs.



App 100% transactionnelle

- Consultation, versements, arbitrages, remboursements, toutes les démarches en ligne, en autonomie totale.



Accompagnement complet

- Audit (benchmark, design), conseil, implémentation opérationnelle, accompagnement quotidien, suivi de la satisfaction.



Communication sur-mesure

- Personnalisée (profil, tranche d'âge), adaptée aux temps forts, pédagogique et accessible pour une meilleure appropriation des dispositifs.



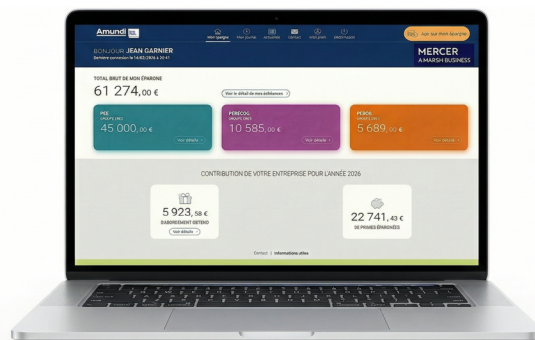
¹² ISR : Investissement Socialement Responsable

Une expérience digitale pour vos salariés et vos équipes RH

Un portail unique, accessible 24h/24, pour piloter l'ensemble des dispositifs.

Interface Salarié

- Consultation détaillée
- Saisie d'options
- Versements (CB ou prélèvement)
- Arbitrage / transfert
- Remboursement des sommes disponibles et indisponibles
- Changement d'adresse / RIB
- Profil d'investisseur



100% transactionnel via votre App



Interface RH

Toutes vos missions en autonomie

- Opérations collectives
- Gestion des accès
- Suivi consolidé
- Supervision
- Analyse dynamique
- Support dédié

Un pack complet de services à disposition de vos salariés

Services intégrés

- Simulateur PERO : estimation du coût pour l'entreprise
- Mise à disposition de CGP¹³, experts agréés « Conseil en Investissement Financier » (CIF), en capacité de répondre aux questions individuelles des salariés

Services complémentaires

- Accompagnement Transition Emploi Retraite : bilans
- Ma bonne fée : coaching individuel



Le saviez-vous ?

82% des Français sont prêts à consacrer du temps à un accompagnement personnalisé sur leur dispositif d'épargne salariale¹⁴.

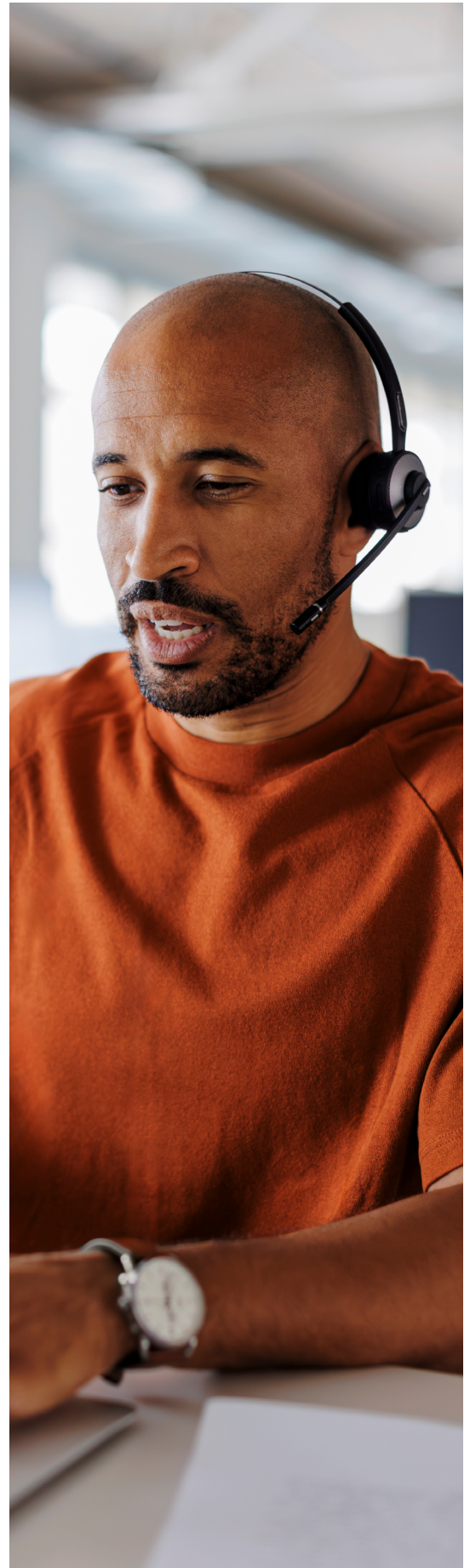
¹³CGP : Conseiller en Gestion de Patrimoine

¹⁴ Enquête Mercer 2025 « Épargne Retraite et épargne salariale : qu'en pensent les Français ? »

Notre accompagnement

De l'analyse de votre situation à la gestion quotidienne de vos dispositifs, Marsh gère l'intégralité du processus.

- 1**
Audit et diagnostic
 - Analyse de votre situation fiscale, effectif, pratiques de marché, état des lieux des dispositifs existants le cas échéant.
 - Recommandation du/des dispositif(s) le(s) mieux adapté(s) à votre entreprise.
- 2**
Choix du dispositif
 - Présentation des options accompagnée de simulations chiffrées pour une décision éclairée.
- 3**
Mise en place
 - Rédaction des accords, validation juridique, réunions avec les représentants du personnel et auprès des salariés, mise en place opérationnelle, nous vous accompagnons sur l'ensemble du dispositif.
- 4**
Suivi annuel
 - Comité annuel, veille réglementaire, ajustements et communication auprès de vos salariés, avec un seul interlocuteur.



Vos contacts Épargne Salariale et Retraite

Contactez-nous dès maintenant :
conseilretraite@mercer.com



Aurore DUBOIS
Consultante Epargne Retraite
et Salariale



Vincent LEBAILLY
Directeur Epargne
Entreprise

Informations importantes

Ce document est la propriété de Marsh et est destiné à l'usage exclusif des entités à qui il a été délivré. Le contenu de ce document ne peut être modifié, cédé ou transmis, en tout ou en partie, à une autre personne ou entité sans l'autorisation écrite de Marsh.

Les analyses et opinions figurant dans ce document sont la propriété intellectuelle de Marsh.

Les informations contenues ont été obtenues à partir de différentes sources tierces. Bien que les informations contenues paraissent fiables, Marsh n'en a toutefois pas vérifié la fiabilité de manière indépendante. A ce titre, Marsh ne garantit pas l'exactitude des informations contenues dans le document, et n'est pas responsable des erreurs, omissions ou inexactitude dans les informations fournies par les sources tierces.

A propos de Marsh

Marsh (NYSE: MRS) est un leader mondial de services professionnels en risques, réassurance et gestion de capital, ressources humaines et investissements, ainsi que du conseil en stratégie, accompagnant des clients implantés dans 130 pays. Avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 27 milliards de dollars et plus de 95 000 collaborateurs, Marsh aide ses clients à bâtir la confiance pour réussir grâce à la puissance de la perspective. Pour plus d'informations, visitez notre site corporate.marsh.com, ou suivez-nous sur [LinkedIn](#) et [X](#).

Amundi ESR – Mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance – Société anonyme au capital de 24 000 000 euros – RCS Paris 433 221 074 – Siège social : 91-93, boulevard Pasteur 75015 Paris. Entreprise d'investissement régie par le code monétaire et financier et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), 4 place de Budapest – CS 92459 – 75436 Paris Cedex 09.

Eres PF, S.A.S immatriculée au RCS Paris sous le n° 484 868 948 sise au 115 rue Réaumur 75002 Paris dont le capital social est de 1 286 208,83€. N° ORIAS (www.orias.fr) 07023020 conseiller en investissements financiers (CIF) et courtier en assurance sous le contrôle de l'ACPR, 4 Place de Budapest CS 92459, 75436 Paris. Membre de l'association professionnelle CNCEF, chambre agréée par l'AMF.

Crédit Agricole Assurances, société anonyme au capital de 1 490 403 670 euros – Siège social : 16/18 Boulevard de Vaugirard – 75015 Paris – immatriculée sous le numéro B 451 746 077 RCS Paris

Mercer Consulting (France) SAS dont le siège social est situé Tour Ariane, 5 Place de la Pyramide 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de Nanterre n° 702 015 413 dont le capital social est de 5 634 819 euros. © 2026 Mercer Consulting (France) SAS, Tous Droits Réservés.

