

# LE PERCO

## Le Plan d'Épargne Retraite Collectif

Un dispositif d'épargne retraite aux conditions fiscales et sociales avantageuses pour l'entreprise et ses salariés.



### Nouveau

#### Abondement initial à la création du PERCO

Le règlement de PERCO peut prévoir un abondement initial de l'entreprise, même en l'absence de versement du salarié, bénéficiant des mêmes avantages fiscaux et sociaux que l'abondement « classique ».

Son montant, éventuellement modulé, ne doit pas excéder 1% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Ce versement est pris en compte pour la détermination du plafond légal d'abondement (16% du PASS).



### Le saviez-vous ?

Toute entreprise disposant d'un PEE depuis plus de 3 ans a l'obligation d'engager des négociations en vue de la mise en place d'un PERCO, d'un PERE ou d'un Article 83.



### Bon à savoir

L'employeur est tenu de remettre au salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un Livret d'Épargne Salariale, présentant les dispositifs d'épargne salariale.

1. Présidents, Directeurs Généraux, gérants ou membres du directoire.

2. Pour le conjoint collaborateur associé et le salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, leurs versements annuels ne peuvent excéder 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

3. Somme cumulable avec l'abondement d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée (8% du PASS par an et par bénéficiaire), soit un abondement pouvant atteindre au total 24% du PASS par an et par bénéficiaire.



## MISE EN PLACE

### Le principe :

- la mise en place est facultative,
- les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier d'un plan d'épargne d'entreprise de plus courte durée mis en place préalablement ou concomitamment (PEE, PEI, PEG).

### Les modalités :

Le PERCO doit être négocié avec le personnel lorsque l'entreprise a au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise. Dans ce cas, il peut être conclu selon les modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif,
- par accord négocié entre le chef d'entreprise et des représentants d'organisation syndicales représentatives,
- par accord négocié au sein du comité d'entreprise,
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet proposé par le chef d'entreprise conjointement, le cas échéant, avec au moins un délégué syndical ou le comité d'entreprise.

La mise en place unilatérale par le chef d'entreprise n'est possible qu'en cas d'échec des négociations ou lorsque l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation de négocier avec le personnel.

L'accord doit être déposé à la DDTEFP et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes, accompagné le cas échéant du PV de consultation du CE. Le dépôt auprès de la DDTEFP est une condition indispensable à l'obtention des exonérations fiscales et sociales.

Le règlement de PERCO peut prévoir l'adhésion automatique des salariés, sauf avis contraire de leur part. Les salariés seront informés de cette adhésion dans des conditions prévues par le règlement du Plan.



## BÉNÉFICIAIRES

- tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté (3 mois maximum),
- les chefs d'entreprises et mandataires sociaux<sup>1</sup> dans les entreprises employant entre 1 et 250 salariés, ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- les anciens salariés (sous certaines conditions),
- les retraités et pré-retraités jusqu'à la délivrance des avoirs (dès lors que des versements ont été réalisés dans le Plan avant le départ à la retraite du salarié).



## ALIMENTATION

### En fonction des termes de l'accord, l'alimentation du PERCO peut être réalisée par :

- le versement de la participation, le versement de l'intéressement, les versements volontaires des bénéficiaires, l'aide de l'entreprise (abondement),
- les transferts d'épargne provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale,
- le transfert de sommes issues du CET (selon modalités spécifiques).

Le montant cumulé des versements volontaires sur les différents plans d'épargne salariale ne doit pas excéder 25% de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente<sup>2</sup>.



## AIDE DE L'ENTREPRISE

### Elle se décompose en deux volets :

- une aide obligatoire : prise en charge des prestations de tenue de compte,
- une aide facultative (ou abondement) : des versements complémentaires pouvant s'élever jusqu'à 300% du montant du versement du bénéficiaire, dans la limite de 16% du PASS (soit 5 489 € au 1<sup>er</sup> janvier 2009)<sup>3</sup>.

Le règlement du Plan peut prévoir l'abondement de la participation.





## Modalités de sortie

Le bénéficiaire peut choisir le mode de sortie de son épargne :

- rente viagère,
- capital,
- rente viagère et capital.

Ce choix est exprimé lors du déblocage des sommes. La sortie en capital doit être prévue dans le règlement.



## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL À L'ENTRÉE POUR L'ENTREPRISE

L'abondement versé est :

- déductible du bénéfice net imposable,
- exonéré de charges sociales et de taxes sur les salaires<sup>1</sup>,
- soumis à la contribution patronale dite «forfait social» de 2%.

Provision pour Investissement :

- assiette : abondement versé par l'entreprise à hauteur de 35 % de l'abondement investi en fonds solidaire, 25 % dans les autres cas.



## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL À L'ENTRÉE POUR LE SALARIÉ

La participation, l'abondement<sup>2</sup> et l'intéressement versés dans le PERCO sont :

- exonérés de charges salariales, mais soumis à la CSG et à la CRDS<sup>3</sup>,
- exonérés d'impôt sur le revenu, inclus dans l'assiette ISF.



## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL À LA SORTIE POUR LE SALARIÉ

En cas de sortie en rente viagère :

- la fiscalité<sup>4</sup> applicable est celle des rentes viagères acquises « à titre onéreux ». Ainsi, la rente n'est que partiellement imposable en fonction de l'âge d'entrée en jouissance. A titre d'exemple, abattement fiscal de 60 % en cas d'entrée en jouissance de la rente entre 60 et 69 ans.

En cas de sortie en capital :

- celui-ci est totalement défiscalisé mais les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux<sup>5</sup>.



## DURÉE D'INDISPONIBILITÉ

- jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la loi.



## CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

La loi prévoit 5 cas de déblocage anticipé permettant, sous certaines conditions, de disposer de tout ou partie de son épargne avant le délai légal tout en conservant le bénéfice de l'ensemble des exonérations fiscales :

- acquisition de la résidence principale ou remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle reconnue par un arrêté ministériel,
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire,
- surendettement du bénéficiaire,
- invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS.

Dans tous les cas, le déblocage intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être bloqués.



## GESTION FINANCIÈRE

En OPCVM (FCPE ou SICAV)

- obligation d'offrir au moins trois fonds présentant des profils d'investissement différents,
- obligation de proposer un fonds d'investissement en économie solidaire.

Aucun de ces fonds ne peut être investi à plus de 5% en titres de l'entreprise qui met en place le Plan.



## TRANSFERTS

- individuels : en cas de rupture du contrat de travail, transfert intégral possible sans pénalité vers un éventuel autre PERCO chez le nouvel employeur.

1. Hors contribution de 8,2 % sur la part d'abondement excédant 2300 €.

2. Rappel : l'abondement du PERCO est pris en compte dans le calcul du disponible fiscal lié aux produits d'épargne retraite (PERE, Article 83, PERP, ...).

3. Soit au total 8% au 01/01/2009 qui s'appliquent sur 97% des sommes versées aux salariés et sur 100% des sommes versées aux travailleurs non salariés.

4. Hors CSG et CRDS, prélèvements sociaux.

5. Actuellement CSG, CRDS, prélèvement social de 2%, contribution additionnelle au prélèvement social de 0,3%, contribution au RSA de 1,1%, soit 12,1% au total (au 01/01/2009).

