



PERCOI

Dispositif d'épargne collectif interentreprises ouvrant la possibilité, aux salariés et aux dirigeants, de se constituer un complément de retraite par l'intermédiaire d'un plan à long terme mis en place au sein :

- au niveau d'une branche ou d'un territoire donné par un accord collectif, (PEI Territorial ou de Branche)
- ou pour l'ensemble des entreprises du territoire par les 2/3 des salariés ou le Comité d'Entreprise (PEI de Réseau).

Il s'adresse plus particulièrement aux PME, artisans, commerçants et professions libérales.

Mise en place

Facultative et subordonnée à l'existence d'un PEE ou d'un PEI.

●●● Modalités de négociation :

- PEI de branche ou territorial : l'employeur peut y adhérer unilatéralement s'il est membre du syndicat patronal signataire de l'accord ou de la branche professionnelle concernée par l'accord,
- PEI de réseau : adhésion à la majorité des 2/3 des salariés ou par le Comité d'Entreprise.

●●● Durée de l'accord :

Le PERCOI peut être conclu pour une durée déterminée (1 an minimum) ou indéterminée.

●●● Bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise, étant précisé qu'une condition d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder 3 mois, peut être exigée par le règlement du plan,
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux des entreprises de 1 à 250 salariés et leurs conjoints, s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou associé et même s'ils ne sont pas rémunérés.
- Les travailleurs indépendants, non salariés de l'entreprise et qui commercialisent les produits de cette société,
- Les retraités ou préretraités pourront continuer à faire des versements au PEE sous réserve qu'ils y aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et qu'ils n'aient pas soldé leurs avoirs au moment de leur départ. Toutefois ces versements ne seront plus abondés par l'entreprise,
- Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour d'autres motifs que ceux mentionnés à l'alinéa précédent peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, sous réserve qu'ils n'aient pas accès à un dispositif identique ou équivalent dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Caractéristiques du Plan d'Épargne Retraite COLlectif Interentreprises

Obligation de proposer 3 FCPE (Fonds Communs de Placements d'Entreprise) présentant des profils d'investissement différents, dont l'un est obligatoirement solidaire. A l'exception du fonds solidaire, les FCPE éligibles au PERCOI ne peuvent détenir plus de 5% en titre de l'entreprise.

●●● Mode de gestion :

- Gestion Libre : elle permet à chacun de choisir la répartition de ses avoirs les 5 fonds proposés par le PERCOI,
- Gestion Pilotée : elle permet à l'épargnant de déléguer entièrement la gestion de ses avoirs en nous laissant le soin de sécuriser son épargne salariale au fur et à mesure qu'il s'approche de la date de son départ à la retraite. Lorsque la date de départ à la retraite est suffisamment éloignée, l'allocation privilégie le placement en actions, plus rentable sur le long terme.



●●● Alimentation :

Les PERCOI permettent de recevoir :

- Les versements volontaires des salariés et dirigeants,
- Les primes d'Intéressement,
- Les versements de Participation,
- Les versements complémentaires de l'entreprise appelés abondements, sur l'Intéressement, la Participation et les versements volontaires,
- Les versements libres de l'entreprise en faveur des salariés indépendamment de tout versement de ces derniers,
- Les transferts de sommes provenant d'un PEE, PEI, PEG, CET.

●●● Plafonds :

Le montant annuel des sommes versées au titre des versements volontaires et de l'Intéressement par un épargnant (tous plans confondus) ne peut excéder :

- 1/4 de la rémunération annuelle brute d'un salarié,
- 1/4 du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu, au titre de l'année précédente d'un Travailleur Non Salarié.

L'abondement ne peut excéder 300 %, dans la limite de 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire.

La fraction d'abondement excédant 2 300 € est assujettie à une taxe de 8,2 %.

●●● Durée d'indisponibilité :

Les avoirs sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite, néanmoins 5 cas de déblocage anticipé sont prévus par la loi.

●●● Modalités de sortie :

Au terme de la période de blocage, le bénéficiaire peut choisir de récupérer son épargne sous forme de capital ou de rente viagère.

- En cas de sortie en capital, les sommes perçues sont défiscalisées,
- En cas de sortie en rente viagère, les sommes sont partiellement imposables. La rente est soumise à la fiscalité des rentes acquises à titre onéreux (l'âge de départ à la retraite conditionne la quote-part de rente qui sera imposable).

Avantages du Plan d'Épargne Retraite COLlectif Interentreprises

●●● Pour l'entreprise :

- Associer son personnel aux objectifs et aux résultats de l'entreprise. La composante sociale de l'épargne salariale valorise le chef d'entreprise et l'aide à fidéliser son personnel,
- Optimiser la fiscalité de l'entreprise. L'abondement, la Participation, l'Intéressement, susceptibles d'alimenter le PERCO, sont exonérés de cotisations patronales et déductibles du bénéfice imposable,
- Une possibilité d'abondement de la participation affectée au PERCOI,
- Constitution d'une provision pour l'investissement en franchise d'impôt de 25 % de l'abondement versé, majorée à 35 % en cas d'investissement dans un fonds solidaire.

●●● Pour les salariés :

- L'abondement, la Participation et l'Intéressement investis dans les plans ne subissent pas de cotisations salariales et ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Ils supportent seulement la CSG/CRDS (8 % pour les Travailleurs non salariés (TNS) et 97 % de 8 % pour les salariés au 1er janvier 2005),
- Les plus values sont exonérées d'impôts et sont assujetties aux seuls prélèvements sociaux (12,1 % au 1er janvier 2009),
- Le choix entre 2 types de gestion (libre ou pilotée) et 2 types de sorties (en capital ou en rente).

