



PERCO

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

Mise en place

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

●●● Modalités de négociation :

- Négociation par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales des salariés ou mise en place unilatérale en cas d'échec des négociations avec les organisations syndicales ou en l'absence de telles instances,
- Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans ont l'obligation d'engager une négociation sur la mise en place d'un PERCO.

●●● Durée de l'accord :

Le PERCO 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 qui ne peut excéder 3 mois,
- 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,
- 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 PERCO, 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'Epargne Retraite Collectif

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 PERCO 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 parmi les fonds proposés par le PERCO.
- 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 :

Le PERCO peut être alimenté par :

- Les versements volontaires des salariés et dirigeants,
- Les versements 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 total 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.

●●● Abondement de l'entreprise :

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 % destinée à alimenter le fonds de Réserve des Retraites..

●●● 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'Epargne Retraite Collectif

●●● 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 PERCO,
- 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 sont exonérés de cotisations salariales et ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Ils supportent seulement la CSG/CRDS (8 % pour les TNS et 97 % de 8% pour les salariés).
- Les plus values sont exonérées d'impôts et sont assujetties aux seuls prélèvements sociaux (12,1 % au 1^{er} janvier 2009),
- Le choix entre 2 types de gestion (libre ou pilotée) et 2 types de sorties (en capital ou en rente).

