



LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

Pour mettre en place un PERCO, l'entreprise doit disposer d'un PEE.

EN QUOI CONSISTE LE PERCO ?

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne en prévision de la retraite. Les sommes sont bloquées jusqu'à cette échéance retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les avoirs détenus peuvent provenir des versements volontaires des salariés, de l'intéressement, de la participation, de versements ou abondement de l'entreprise ou de transferts d'un PEE ou PERCO, de droits issus d'un Compte Épargne Temps ou de sommes correspondant à des jours de congés non pris.

Au moment de la retraite, les sommes épargnées peuvent être versées sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ou, si le règlement le prévoit, sous forme de capital.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le PERCO est ouvert :

- à tous les salariés de l'entreprise sans exception (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté de 3 mois maximum),
- aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement pendant leur activité,
- aux anciens salariés qui ont quitté l'entreprise et qui n'ont pas accès à un PERCO chez leur nouvel employeur.

L'entreprise peut mettre unilatéralement en place un PERCO en cas de désaccord à l'issue des négociations.

Également dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés :

- Le chef d'entreprise⁽¹⁾, ou s'il s'agit d'une personne morale, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- Le conjoint du chef d'entreprise⁽²⁾, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Les règlements de PERCO peuvent prévoir une clause d'adhésion automatique de l'ensemble des salariés et autres bénéficiaires éventuels (sous conditions).

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

Selon les modalités suivantes (sous réserve de l'existence d'un PEE) :

- Accord avec les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux) ;
- Accord avec des représentants d'organisations syndicales représentatives mandatés ;
- Accord avec le comité d'entreprise ;
- Accord par ratification du personnel à la majorité des 2/3 d'un projet soumis par l'employeur (et conjointement par une organisation syndicale ou le comité d'entreprise s'ils existent au sein de l'entreprise) ;
- Décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations ou en l'absence d'instances représentatives du personnel.

Le PERCO peut également être mis en place sous forme d'un PERCO interentreprises.

Lorsque le PERCO est mis en place unilatéralement, le comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, les délégués du personnel ou, le comité social et économique (CSE), doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Direccte.

Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent ouvrir des négociations dans le but de mettre en place un PERCO, un PERE ou un contrat de retraite supplémentaire (Article 83). Le PERCO, dès qu'il a été signé, doit faire l'objet d'un dépôt (papier et numérique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). **Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales.**

Toute modification du PERCO doit faire l'objet d'un avenant obéissant aux mêmes formes de conclusion et de dépôt à la DIRECCTE que le règlement initial.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE PERCO ?

Selon les modalités prévues dans son règlement, le PERCO peut être alimenté par :

Versements personnels du bénéficiaire	+ abondement	PERCO	<ul style="list-style-type: none"> Le plafond de versement volontaire est égal à 25% de la rémunération brute annuelle et comprend les versements faits sur le PEE et le PERCO.
Tout ou partie de l'Intéressement	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Tout ou partie de la Participation	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
<ul style="list-style-type: none"> Droits acquis au compte épargne temps (CET) si le règlement le permet Les jours de repos non pris en l'absence d'un CET dans la limite de 10 jours 	+ abondement		Droits affectés au PERCO non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.
Transferts de sommes provenant d'un autre PEE (PEG/PEI) ou PERCO ⁽¹⁾	+ abondement		Non pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération brute annuelle.

L'entreprise peut sous conditions effectuer de sa propre initiative un 1^{er} versement ou des versements périodiques plafonnées à 2% du PASS par bénéficiaire sans versement préalable de ce dernier. Ce montant s'impute alors sur le plafond de l'abondement.

QU'EST-CE QUE L'ABONDEMENT ?

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise, exprimée en pourcentage des versements effectués par les bénéficiaires.

Celui-ci peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise :

- jusqu'à 300 % des versements du bénéficiaire ;
- avec un maximum de 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire.

L'entreprise peut modifier sa formule d'abondement chaque année par avenant à son PERCO (conclu et déposé selon les mêmes formes que le plan initial) et pour une application l'année suivante.

COMMENT L'ÉPARGNE EST-ELLE INVESTIE, QUELS SONT LES PLACEMENTS ?

Dans le cadre du PERCO, une gamme d'au moins trois FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) est mise à disposition des bénéficiaires, présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents (à l'exception des fonds d'actionnariat salarié). Cette gamme doit obligatoirement compter un FCPE investi dans des entreprises solidaires.

Ainsi, les sommes versées par les bénéficiaires et par l'entreprise sont investies dans les FCPE prévus par le règlement du PERCO, en fonction :

- des objectifs d'investissement définis par le bénéficiaire ;
- du niveau de risque accepté par le bénéficiaire ;
- de l'horizon de placement.

Le PERCO doit également proposer une option d'allocation de l'épargne ayant pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne du bénéficiaire (« gestion par horizon » ou « gestion pilotée »).

Cette allocation doit conduire à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant un faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire ou, à défaut de l'échéance légale de sortie du PERCO (âge légal de départ à la retraite). La Gestion pilotée ou par horizon est le mode de gestion par défaut du PERCO pour tous les versements.



LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

LE « PERCO + »

La Loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (« Loi Macron ») permet à l'entreprise de bénéficier d'un forfait social réduit (de 20 à 16%) lorsque la gestion pilotée permet l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et des ETI.

À NOTER

Le bénéficiaire quittant l'entreprise où il bénéficiait d'un PERCO peut demander le transfert de ses avoirs (sous forme liquide) vers un autre PERCO instauré chez son nouvel employeur sans perdre le bénéfice des exonérations.

QUAND LES BÉNÉFICIAIRES PEUVENT-ILS PERCEVOIR LEUR ÉPARGNE ?

L'épargne est disponible à la retraite (liquidation d'une pension de retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse) :

Au moment de la retraite, la sortie du plan s'effectue sous la forme du versement :

- d'une rente viagère acquise à titre onéreux (versement fractionné à échéances régulières) ;
- d'un capital (versement d'une somme en une ou plusieurs fois) ;
- éventuellement d'un panachage de ces deux modèles.

5 cas permettent de percevoir son épargne par anticipation, avant l'échéance légale :

1. Acquisition d'une résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
2. Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
3. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
4. Surendettement du bénéficiaire ;
5. Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

La demande de déblocage anticipé ne peut être formulée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage, et fera l'objet d'un versement unique qui portera, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des sommes susceptibles d'être débloquentes.

LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DU PERCO

POUR L'ENTREPRISE

- L'abondement est déductible (sous conditions) de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas et est soumis sous conditions à la taxe sur les salaires.
- L'abondement est exonéré de cotisations sociales mais soumis au forfait social de 20 % réduit à 16% dans le cas d'un PERCO PLUS (voir conditions ci-dessus).

POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- Exonération d'impôt sur le revenu sur l'abondement versé par l'employeur dans la limite de 16 % du PASS par an et par bénéficiaire (hors CSG/CRDS)
- Les sommes délivrées sous forme de rente viagère sont soumises, pour une fraction du montant de la rente, à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux, en fonction de l'âge du bénéficiaire
- Si les sommes sont versées en capital, ce dernier est exonéré d'impôt sur le revenu, mais ses plus-values sont assujetties aux prélèvements sociaux (CSG/CRDS, prélèvement social, contributions additionnelles de solidarité et pour le financement de l'autonomie)
- Possibilité d'une exonération et d'un étalement dans le temps de l'imposition sur le revenu pour les droits transférés d'un CET vers le PERCO sous certaines conditions
- L'abondement au PERCO entre dans le calcul du plafond de déductibilité du revenu net global des cotisations versées au titre de l'épargne retraite

(1) Lorsqu'il s'agit d'un chef d'entreprise, les versements ne peuvent pas excéder 25% du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (cumul des versements PEE et PERCO). Pour les mandataires sociaux, le plafond de versements est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'IR.

(2) Lorsqu'il s'agit du conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, les versements ne peuvent pas excéder 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) (cumul des versements PEE et PERCO).