

# Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif



Pour répondre à l'évolution du système des retraites en France, la loi Fillon du 21 août 2003 a instauré le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Fiscalement avantageux, ce dispositif collectif est aujourd'hui le seul plan permettant de sortir en capital ou de constituer un complément de retraite à vie sous forme de rente viagère.

Il est ouvert :

- à toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur forme juridique
- à tous les salariés de l'entreprise (une condition d'ancienneté de 3 mois maximum peut-être requise)
- aux chefs d'entreprise, conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise et mandataires sociaux dans les entreprises qui emploient entre 1 et 250 salariés (en plus du dirigeant lui-même)
- aux anciens salariés, s'ils n'ont pas accès à un PERCO dans leur nouvelle entreprise.

## Mise en place

Toutes les entreprises peuvent mettre en place un PERCO à condition de proposer un plan d'épargne salariale d'une plus courte durée (PEE, PEI, PEG).

Le PERCO peut être mis en place

- soit par accord collectif,
- soit par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et des organisations syndicales ou du comité social et économique lorsqu'une, au moins, de ces instances existe ou en cas d'échec des négociations,
- soit par accord entre la direction et les représentants des organisations syndicales représentatives,
- soit par accord au sein du comité social et économique.

En l'absence de délégué syndical ou de comité social et économique, ou en cas d'échec des négociations, le PERCO peut-être mis en place unilatéralement par l'employeur. Le dépôt du plan à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) est obligatoire pour obtenir les exonérations sociales et fiscales (dépôt en 2 exemplaires : papier et électronique).

## Mécanismes d'alimentation

Le PERCO peut être alimenté par :

- l'Intéressement
- la Participation
- les versements volontaires des bénéficiaires
- les transferts d'avoirs provenant d'autres plans (PEE/PEI/PEG, PERCO/PERCOI)
- un abondement de l'entreprise, dans la limite de 16% du PASS et de 300% du versement du salarié
- le transfert des droits issus d'un CET (dans la limite de 10 jours par an)
- le transfert de congés non pris, dans la limite de 10 jours, lorsqu'il n'existe pas de CET dans l'entreprise
- le versement initial et périodique de l'entreprise (alors même que le bénéficiaire n'a pas réalisé de versement), dans la limite de 2 % du PASS



## Les modalités de sortie

**L'épargne est bloquée jusqu'au départ en retraite** sauf cas de déblocage anticipé prévu par la Loi.

- 1) Acquisition ou construction ou remise en état dans la résidence principale suite à une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- 2) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.
- 3) Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (selon l'article L341-4 du Code de la Sécurité sociale), ou reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- 4) Situation de surendettement du bénéficiaire (selon l'article L331-2 du Code de la consommation).
- 5) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

**L'épargne acquise est versée sous forme de rente au moment de la retraite ou sous forme de capital si l'accord d'entreprise prévoit cette faculté.**

## Traitement social et fiscal du PERCO

### L'abondement

#### Traitement social

##### Pour l'entreprise

- Exonération des charges patronales dans la limite de 16% du PASS et 3 fois le montant versé par le salarié
- Application du forfait social de 20% (16% en cas de mise en place d'un PERCO+)\* sur le montant brut de l'abondement versé

##### Pour le salarié

- Exonération de cotisations sociales, hors CSG CRDS

#### Traitement fiscal

##### Pour l'entreprise

- Abondement déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés
- Exonération des taxes et participations sur les salaires

##### Pour le salarié

- Exonération de l'impôt sur le revenu

### Versement de la Participation et de l'Intéressement

Les sommes issues de la Participation et de l'Intéressement investies sur le PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises à la CSG-CRDS.

### Sortie du contrat

Les plus-values et les revenus de l'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu mais sont soumis aux prélèvements sociaux. En cas de sortie en rente, le salarié bénéficie de la fiscalité des rentes viagères acquises à titre onéreux. Le montant imposable est défini de manière forfaitaire en fonction de l'âge d'entrée en jouissance de la rente.

\* Le PERCO+ répond à deux conditions cumulatives :

- une gestion pilotée par défaut,
- une gestion pilotée investie à 7% minimum en titres éligibles PEA-PME

**Contact :**  
**0 173 173 932**