



Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat

Direction générale du travail
Bureau RT3
Tel : 01 44 38 26 15

Direction générale du Trésor
Bureau Polsoc4 et Finent1

Direction de la sécurité sociale
Bureau 5B

Le Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie
Le Ministre du travail, de l'emploi et de la santé
La Ministre du budget, des comptes publics et de la
réforme de l'Etat

à

- Mesdames et Messieurs les Préfets de région
- Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux
des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
- Monsieur le Directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale

Paris, le 19 avril 2012

NOR : ETST1221259C

Objet : Décrets n°2011-1449 et n°2011-1450 du 08 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires

*Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.circulaires.gouv.fr> ; <http://www.securite-sociale.fr>
et <http://www.sitere.travail.gouv.fr>*

Résumé : Les questions – réponses ci-joint répondent aux interrogations sur l'alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif par des jours de repos non pris et par la moitié de la réserve spéciale de participation, ainsi que sur la sécurisation de sa gestion.

Mots-clés : jours de repos – participation – plan d'épargne pour la retraite collectif – information - sécurisation

Textes de référence :

Articles 108, 109 et 110 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
Décrets n°2011-000 et n°2011-000 du 08 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires

Annexes :

➤ Questions – réponses relatives à l'alimentation et à la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et à l'information des bénéficiaires.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comporte plusieurs dispositions, en son titre VIII, favorisant l'épargne retraite. Trois articles visent plus spécifiquement l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et ont nécessité deux décrets d'application.

L'article 108 prévoit la possibilité pour un salarié d'alimenter son plan d'épargne pour la retraite collectif par des jours de repos non pris monétisés (cinq au maximum), lorsqu'il ne bénéficie pas d'un compte épargne-temps. En effet, en l'absence d'accord de CET prévoyant les règles de la monétisation des jours de repos non pris, il est nécessaire de fixer un cadre minimal. Les décrets n°2011-1449 et n°2011-1450 du 08 novembre 2011 portent sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaire prévoient que les jours de repos non pris sont valorisés à hauteur de « l'indemnité correspondante », formulation se retrouvant fréquemment dans les accords CET. L'indemnité correspondante sera établie à la date de la demande du salarié.

Afin de favoriser la sécurisation de l'épargne retraite, **l'article 109 de la loi du 9 novembre 2010** prévoit que chaque PERCO doit proposer à chaque bénéficiaire du plan une allocation de son épargne lui permettant de réduire progressivement les risques qu'elle supporte, dans des conditions fixées par décret. D'ores et déjà, un PERCO se doit de comporter au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières de profils différents. En s'appuyant sur cette obligation, les deux décrets précités précisent que cette allocation consiste en une proposition d'investissement progressif dans un organisme de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, investissement qui ne peut être inférieur à 50% de l'épargne du bénéficiaire deux ans avant son départ à la retraite. Cette allocation permettra également de garantir le capital à terme, c'est à dire au moment du départ à la retraite.

L'article 110 encourage l'alimentation des PERCO en instituant un versement automatique de la participation allouée à chaque bénéficiaire, à hauteur de 50%, lorsque celui-ci ne fait pas connaître son choix de percevoir ou de placer ces sommes. En effet, depuis la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, le salarié a le choix de percevoir sa participation dans un délai de quinze jours après la date à laquelle il a été informé des sommes qui lui sont allouées. En l'absence de réponse du salarié, les sommes servies au titre de la participation étaient jusqu'à la loi du 9 novembre bloquées pendant cinq ans. Dorénavant, la moitié de la somme servie au salarié sera versée sur un PERCO dans les conditions prévues par l'accord de participation. Il incombe aux présents décrets de prévoir les conditions d'information du bénéficiaire. Cette information se déroulera en trois temps. D'une part, elle sera remise au salarié au moment de la signature de son contrat de travail, avec le livret d'épargne salariale. D'autre part, elle sera répétée sur le bulletin d'option que reçoit chaque bénéficiaire après le calcul de sa participation. En troisième lieu, elle sera rappelée lorsque celui-ci recevra le relevé annuel de ses investissements dans le PERCO.

Le questions-réponses joint à la présente circulaire apporte des réponses aux questions soulevées par ces dispositions. Les services sont invités à faire remonter aux bureaux en charge de ce sujet toute autre question sur les nouvelles dispositions légales et réglementaires et pourront notamment utiliser la boîte électronique : participation.financiere@dgt.travail.gouv.fr. Cette boîte électronique est gérée par la Direction générale du travail qui relayera les messages, en tant que de besoin, aussi bien à la Direction générale du Trésor qu'à la Direction de la sécurité sociale.

Le Directeur général du travail Le Directeur de la sécurité sociale Le Directeur général du Trésor

SIGNE

Jean-Denis COMBEXELLE

SIGNE

Thomas FATOME

SIGNE

Ramon FERNANDEZ

Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Décrets n°2011-1449 et n°2011-1450 du 7 novembre 20 11 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires

I.– L'investissement dans le PERCO, en l'absence de CET, de jours de repos non pris	
<i>Article 108 de la loi – Articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du code du travail</i>	
1. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'un salarié bénéficie de cette mesure ?	Deux conditions doivent être remplies : le salarié ne dispose d'aucun compte épargne-temps (CET), mais il bénéficie d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Si ces conditions sont remplies, le salarié peut décider d'alimenter son PERCO à raison de cinq jours de repos non pris par an. La loi précise toutefois que ces jours ne peuvent provenir du congé annuel que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
2. Le salarié est-il tenu de solliciter l'accord de son employeur avant de formuler sa demande ?	Si l'article 108 ne prévoit pas d'aval préalable de l'employeur à la demande du salarié, deux cas de figure doivent toutefois être distingués selon la nature des jours de repos non pris transférables sur un PERCO : <ul style="list-style-type: none">- lorsque les jours de congés résultent de dispositions conventionnelles, le salarié utilise ses jours de congés non pris dans le respect de ces dispositions ;- lorsque les jours de congés proviennent de la cinquième semaine de congés payés, l'utilisation de ces jours de repos non pris obéit aux dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés (L. 3141-1 et suivants, D.3141-1 et suivants du code du travail).

<p>3. Quelles sont les modalités d'affectations des jours de congés dans un PERCO ?</p>	<p>Le PERCO n'a pas vocation à recevoir des jours de congés mais des contributions monétaires en provenance du salarié (versements libres, intéressement, participation, etc...) et de l'employeur (versement initial, abondement). Dans ces conditions, les cinq jours de congés non pris doivent être monétisés avant d'être investis dans le PERCO. Or, en l'absence de CET, aucun accord d'entreprise ne prévoit les conditions de cette monétisation.</p> <p>Il convient donc de considérer que, conformément au décret n°2011-1450 du 7 novembre 2011, les jours de repos non pris sont investis dans le PERCO pour la valeur de l'indemnité correspondante, calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail. A minima, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. La valeur est établie à la date de la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise d'informer les salariés de la valeur monétaire nette d'un jour de congé.</p> <p>Par contre, il appartient au salarié de demander le versement de ces jours monétisés dans le PERCO. Le versement doit être réalisé au plus tôt après cette demande et avant la fin de l'année civile au cours de laquelle cette demande a été formulée selon la périodicité fixée, le cas échéant, par le règlement du PERCO.</p>
<p>4. Est-il nécessaire de modifier le règlement du PERCO pour recevoir les jours de congés non pris ?</p>	<p>Non. Les règlements des PERCO prévoient généralement que celui-ci pourra être alimenté par des versements libres. Or l'investissement dans un PERCO de cinq jours de congés non pris peut être assimilé à un versement libre du salarié. Mais même si le règlement du PERCO ne prévoit son alimentation que par l'intéressement et la participation, ce règlement ne peut faire obstacle à la volonté du législateur. L'investissement des cinq jours de congés non pris sera toujours possible, quelles que soient les modalités d'alimentation retenues par le règlement.</p> <p>Il paraît toutefois souhaitable, à des fins de bonne information des salariés, de modifier dès que possible les règlements des PERCO mis en place dans des entreprises ne disposant pas de CET, pour rappeler les termes de l'article L. 3334-8 du code du travail et, le cas échéant, préciser les règles d'abondement applicables à ces versements.</p>

<p>5. Cette nouvelle possibilité d'alimentation du PERCO implique-t-elle pour l'entreprise des formalités administratives ?</p>	<p>Non. La loi est applicable depuis sa promulgation sans formalité particulière. Toutefois les entreprises qui souhaiteraient modifier le règlement de leur PERCO, par voie d'accord ou unilatéralement, devront déposer l'avenant de modification auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE dont elles dépendent. En effet, c'est le dépôt du règlement (et un avenant emporte création d'un nouveau règlement) qui conditionne les exonérations sociales et fiscales attachées à l'épargne salariale.</p>
<p>6. Cette nouvelle possibilité d'alimentation du PERCO s'applique-t-elle aux jours de congés gérés par des caisses de congés payés extérieures à l'entreprise ?</p>	<p>Oui. Le droit reconnu aux salariés ne s'exerce pas différemment selon l'organisation professionnelle des secteurs d'activité. Une telle distinction créerait une rupture d'égalité entre les salariés.</p> <p>Dans ce cas, il appartient au salarié de se rapprocher de la caisse de congés payés qui effectuera le versement des jours de congés monétisés directement au gestionnaire du PERCO.</p>
<p>7. Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont-ils abondables ?</p>	<p>Oui, selon les modalités du règlement du plan d'épargne salariale prévues pour les versements libres. Le règlement peut également prévoir un régime particulier pour l'alimentation du PERCO. Ainsi, un abondement plus ou moins favorable pourra être spécifiquement proposé dans le respect des conditions de droit commun (limitation au triple de la rémunération, plafonnement global).</p>
<p>8. Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont-ils intégrés, pour leur contre-valeur pécuniaire, dans le plafond des versements annuels prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail ?</p>	<p>Oui. Si le montant des droits inscrits sur un compte épargne-temps transférés vers un PERCO n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond, conformément au troisième alinéa de l'article L. 3332-10 du code du travail, les sommes monétisées issues des jours de congés non pris investis dans un PERCO sont elles intégrées dans le plafond des versements annuels prévu à cet article, en l'absence d'une disposition similaire les concernant.</p>

<p>9. Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont-ils soumis au forfait social, aux taxes et participations assises sur les salaires et à l'impôt sur le revenu ?</p>	<p>Non. Les sommes monétisées issues des jours de congés non pris sont expressément exonérées de cotisations sociales (hors AT/MP) en application de l'article L.242-4-3 du code de la sécurité sociale mais ne sont pas, par le biais d'une exception générale, exclues de l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L.242-1 du même code. Elles ne répondent donc pas à la condition d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales telle que mentionnée à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, condition exigée par l'article L.137-15 du même code pour être assujetties au forfait social.</p> <p>Les sommes monétisées issues de jours de congés investies sur le PERCO dans les conditions du deuxième alinéa de l'article L 3334-8 du code du travail entrent dans l'assiette des taxes et participations assises sur les salaires qui est alignée sur celle des cotisations sociales et dès lors qu'aucune exonération expresse n'est prévue.</p> <p>Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu en application du 18° de l'article 81 du code général des impôts mais elles sont prises en compte pour l'appréciation des plafonds de déduction des cotisations versées à des régimes collectif et obligatoire de retraite supplémentaire d'entreprise ou dans le cadre de l'épargne retraite prévues au 2° de l'article 83 et à l'article 163 <i>quater</i> du même code</p>
<p><i>II. – Investissement dans le PERCO et allocation de l'épargne</i></p>	
<p>Article 109 de la loi – Articles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail</p>	
<p>10. L'allocation de l'épargne prévue par la loi, permettant de réduire progressivement les risques financiers, s'impose-t-elle à tous les PERCO?</p>	<p>Oui. Chaque PERCO se doit de proposer une telle allocation. Pour autant, il ne s'agit que d'une option, certes devant être obligatoirement proposée, mais qui n'a pas vocation à remplacer les autres stratégies de gestion pouvant être proposées dans le cadre du plan. Le salarié reste libre d'opter pour cette allocation, ou pour les autres options proposées par le PERCO.</p>
<p>11. Chaque règlement doit-il être modifié pour intégrer cette proposition d'allocation ?</p>	<p>Oui, si le règlement ne comporte pas déjà une allocation répondant aux normes du décret, car le règlement du PERCO doit informer les salariés de cette possibilité d'allocation, au même titre qu'il doit les informer des organismes de placement en valeurs mobilières (OPCVM) disponibles dans le plan.</p>
<p>12. A partir de quelle date cette modification doit-elle être intégrée ?</p>	<p>Le décret prévoit une date d'application spécifique à cette mesure. Tous les PERCO, quelles que soient leurs dates de mise en place, devront comprendre une proposition d'allocation sécurisée à destination des bénéficiaires du plan à compter 1^{er} avril 2012.</p>

<p>13. Une telle allocation pourra-t-elle encore être intégrée dans un règlement de PERCO après cette date ?</p>	<p>Oui. Toutefois, s'agissant d'une obligation légale, les PERCO ne disposant pas d'une telle allocation au 1^{er} avril 2012, pourront voir leurs exonérations sociales et fiscales remises en cause pour les sommes versées entre le 1^{er} avril 2012 et la date d'entrée en vigueur de l'avenant instituant cette proposition d'allocation sécurisée..</p>
<p>14. L'insertion de l'allocation dans les PERCO-I peut-elle entrer dans le cadre de la procédure d'information des entreprises parties prenantes au PERCO-Interentreprises définie au troisième alinéa de l'article L.3333-7 du code du travail</p>	<p>Oui. Pour intégrer les modifications rendues nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, la modification du règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement fait l'objet d'une information des entreprises parties prenantes au plan et s'applique à condition que la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de l'information.</p>
<p>15. L'information du bénéficiaire se limite-t-elle à la modification du règlement ?</p>	<p>Non. Avant le quarante-cinquième anniversaire du bénéficiaire, l'information relative à cette allocation peut être effectuée par tout moyen, y compris via le relevé de situation individuelle envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan. A partir de son quarante-cinquième anniversaire, chaque bénéficiaire reçoit obligatoirement cette information avec son relevé de situation annuel.</p>
<p>16. Tous les bénéficiaires du PERCO ont-ils accès à cette allocation ?</p>	<p>Oui. Tous les bénéficiaires du PERCO (les salariés et, sous réserve de condition d'effectif, les dirigeants au sens de l'article L. 3332-2 du code du travail et les conjoints collaborateurs et associés) ont le droit d'opter pour cette allocation, quels que soient leur âge, leur catégorie professionnelle ou la nature de leur contrat de travail.</p>

<p>17. En quoi consiste cette allocation ?</p>	<p>Elle a pour objectif une désensibilisation effective des avoirs des bénéficiaires. Les modalités de cette désensibilisation sont précisées dans le décret n° 2011-1450 du 8 novembre 2011.</p> <p>L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), voire dans un ou plusieurs compartiments d'OPCVM, présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier.</p> <p>Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts d'un ou plusieurs OPCVM présentant un profil d'investissement à faible risque.</p> <p>Un fonds garanti à l'échéance peut être utilisé comme mécanisme de désensibilisation si ce fonds, 2 ans avant l'échéance de la garantie, est au moins investi à 50% en actifs à faible risque.</p>
<p>18. Le règlement doit-il préciser les modalités d'investissement progressif dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque ?</p>	<p>Oui. Le règlement du plan détermine les modalités selon lesquelles les sommes investies par le participant sont progressivement investies en parts d'un ou plusieurs organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu ou, à défaut, de l'échéance de sortie du plan.</p>
<p>19. Existe-t-il une classification permettant de déterminer les profils de risque des OPCVM ?</p>	<p>Oui. Un document d'information clé pour l'investisseur doit être établi pour chaque OPCVM selon un modèle établi par l'Autorité des marchés financiers. Ce modèle comporte une description des objectifs et de la politique d'investissement de l'OPCVM en langage intelligible, clair et simple, ainsi qu'un profil de risque et de rendement, sur une échelle de 1 à 7, 1 représentant le risque et le rendement potentiel le plus faible, 7 le risque et le rendement potentiel le plus élevé.</p> <p>Ces dispositions sont détaillées dans la Position - recommandation AMF n° 2011-05 (Guide des documents d'information des OPCVM et OPCI), appliquant la directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), règlement européen 583/2010 du 1er juillet 2010.</p>

III – L'adossement de l'accord de participation à un plan d'épargne salariale

Article 110 de la loi (I) – Article L. 3323-2 du code du travail

20. Tout accord de participation doit-il prévoir un plan d'épargne salariale ?	Oui. Un accord de participation doit proposer aux bénéficiaires un plan d'épargne salariale pour gérer leur quote-part de participation. Cet adossement n'était impératif, depuis la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, que pour les accords de participation conclus postérieurement à cette loi. Dorénavant, depuis la loi du 9 novembre 2010, cet adossement s'impose à tous les accords de participation existants à la date de promulgation de la loi. Les accords de participation conclus antérieurement à la loi du 30 décembre 2006, et qui ne prévoyaient pas de plan d'épargne salariale doivent être mis au plus tard le 1 ^{er} janvier 2013 en conformité.
21. Cet adossement est-il limité au plan d'épargne d'entreprise ?	Non. La participation aux bénéficiaires peut être gérée sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), mais aussi sur un plan d'épargne de groupe (PEG), un plan d'épargne interentreprises (PEI), ou un PERCO. Toutefois, ce dernier plan d'épargne salariale, dont les avoirs sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire, ne peut être proposé au sein d'une entreprise que si les salariés disposent également d'un plan avec un blocage quinquennal. L'accord de participation ne peut être adossé uniquement à un PERCO, il doit aussi prévoir soit un PEE, un PEG ou un PEI.
22. La gestion de la participation est-elle toujours possible sur des comptes courants bloqués ?	Oui. Si l'accord de participation doit prévoir un plan d'épargne salariale, il peut aussi prévoir, facultativement, un compte courant bloqué. Cette possibilité n'a pas été supprimée par la loi. Ainsi, un accord de participation doit prévoir obligatoirement au moins un plan d'épargne salariale avec un blocage quinquennal (PEE, PEI, PEG) et peut prévoir en plus, de façon optionnelle, un PERCO ou un compte courant bloqué.
23. Quelles conséquences pour les entreprises dont l'accord de participation n'aura pas été modifié au 1^{er} janvier 2013 ?	Un accord de participation qui n'a pas été modifié par voie d'avenant, au 1 ^{er} janvier 2013, pour être adossé à un plan d'épargne salariale, contrevient à une disposition législative. Du fait de l'absence d'une clause obligatoire dans l'accord, les exonérations sociales et fiscales attachées à la participation ne sont plus applicables..
24. Un avenant peut-il être conclu après le 1^{er} janvier 2013 ?	Oui. Dès qu'un avenant permettant la gestion de la participation sur un plan d'épargne salariale est conclu et a fait l'objet d'un dépôt, l'accord de participation obéit à nouveau aux exigences légales, et peut à nouveau ouvrir droit aux exonérations attachées à la participation.

IV. - L'investissement de la participation dans le PERCO, en l'absence de réponse du salarié

Article 110 de la loi (II) – Articles L. 3324-12, D. 3323-16, R. 3324-21-1, R. 3334-1-1 et R. 3341-5 du code du travail

25. Quelles sont les conditions à remplir pour que l'investissement par défaut de la participation dans un PERCO se réalise ?	Cet investissement est obligatoire dans toute entreprise, ou tout groupe d'entreprise ayant mis en place un accord de participation et un PERCO, lorsque le salarié ne choisit pas entre la disponibilité immédiate de la participation et son investissement.
26. Pour permettre l'investissement de la participation en l'absence de choix du salarié, chaque entreprise assujettie à la participation doit-elle mettre en place un PERCO ?	Non. Si le législateur a entendu généraliser le plan d'épargne salariale, il n'a pas entendu imposer spécifiquement un PERCO à chaque entreprise assujettie. Aussi l'investissement par défaut de la participation dans un PERCO n'est obligatoire que pour les entreprises ayant institué un tel plan d'épargne retraite.
27. Que signifie l'absence de choix du salarié ?	Le salarié, depuis la loi du n°2008-1258 du 3 décembre 2008, peut choisir entre la disponibilité immédiate de la participation ou son affectation dans un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué. Après calcul de la réserve spéciale de participation, il est obligatoirement informé de cette possibilité qui lui est offerte. Il dispose d'un délai de quinze jours pour répondre (art. R. 3324-21-1 du code du travail). Lorsque ce délai est écoulé, en l'absence de réponse du salarié, la moitié de la somme qui lui a été attribuée au titre de la participation est alors affectée au PERCO de son entreprise, et l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.
28. Que se passe-t-il si le salarié ne précise son choix que pour une partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ?	Dans ce cas, le salarié a répondu à l'interrogation de l'entreprise et formulé un choix, même partiel. Il n'y a donc pas lieu, en l'occurrence, de faire application des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail entraînant l'investissement par défaut de la participation dans le PERCO. Le montant non affecté par le salarié est investi dans les conditions prévues par le règlement.
29. Dans quel OPCVM du PERCO la moitié de la quote-part du salarié est-elle investie ?	Les PERCO prévoient généralement un OPCVM recueillant, par défaut, l'investissement du salarié. Si une telle clause n'a pas encore été intégrée dans le règlement, et à défaut de précision dans l'accord de participation, la moitié de la somme attribuée au bénéficiaire au titre de la participation doit être investie dans un OPCVM présentant le profil d'investissement le moins risqué. Toutefois il conviendra dès que possible de modifier le règlement du PERCO pour préciser l'OPCVM dans lequel est investie la moitié de la participation lorsque le salarié n'a pas fait connaître son choix.

<p>30. Que se passe-t-il lorsque l'accord de participation a retenu une formule de calcul dérogatoire ?</p>	<p>La partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas concernée par l'affectation par défaut dans un PERCO prévue au premier alinéa de l'article L.3324-12 du code du travail. Sauf si, conformément au second alinéa du même article, une telle affectation par défaut est explicitement prévue et intégrée, par avenant, dans l'accord de participation. Mais si l'accord de participation n'est pas modifié en ce sens, la partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas affectée par défaut dans le PERCO de l'entreprise.</p>
<p>31. Que se passe-t-il lorsque l'entreprise a institué plusieurs PERCO ?</p>	<p>Il appartient à l'accord de participation de prévoir le fléchage de la participation investie par défaut. Si tel n'est pas le cas, il convient de choisir le PERCO le plus proche du bénéficiaire.</p> <p>A ce titre, le principe énoncé dans le décret n°2004-400 du 7 mai 2004 quant au transfert des sommes investies dans un plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) vers les autres plans d'épargne salariale a été repris par le décret n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 : privilégiant un principe de proximité, il est précisé que l'investissement par défaut de la participation s'effectue d'abord dans le PERCO de l'entreprise, à défaut dans le PERCO du groupe auquel appartient l'entreprise (PERCO-G), en l'absence de l'un ou l'autre de ces plans, vers le PERCO Interentreprises (PERCO-I).</p>
<p>32. Quelles sont les modalités d'information du bénéficiaire ?</p>	<p>En plus de l'accord de participation et du règlement du PERCO, le salarié bénéficie d'une triple information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, au moment de la conclusion de son contrat de travail, il lui est remis un livret d'épargne salariale présentant l'investissement par défaut de la participation sur le PERCO ; - d'autre part, lorsqu'il est informé du montant qui lui est alloué au titre de la participation, cette information comporte la mention des conséquences en terme de placement et d'indisponibilité en cas d'absence de réponse de sa part ; - enfin, le relevé de compte individuel envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan précise le montant de la somme investie dans le PERCO au titre des dispositions de l'article L. 3324-12 du travail.

<p>33. Les accords de participation doivent-ils être obligatoirement modifiés ?</p>	<p>Non. Les dispositions relatives à l'affectation par défaut de la participation dans le PERCO s'appliquent de plein droit et ne nécessitent pas obligatoirement de modification de l'accord lui-même.</p> <p>Toutefois, à des fins de bonne information du salarié, il est préférable d'intégrer dès que possible, dans les accords en vigueur au moment de la publication de la loi, à l'occasion d'un avenant de modification par exemple, les dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail. Les nouveaux accords, conclus et déposés postérieurement à la loi, ont vocation à intégrer d'emblée ces dispositions.</p>
<p>34. Le supplément de participation est-il concerné par l'investissement par défaut de la participation dans le PERCO ?</p>	<p>Non. La loi ne vise que la moitié de la participation obtenue en tenant compte de la formule de calcul de droit commun, ou de la formule de calcul dérogatoire si l'accord le prévoit. Le supplément n'est donc pas investi dans le PERCO, sauf si le salarié en fait la demande.</p>
<p>35. A défaut de PERCO d'entreprise, s'il existe un PERCO de branche, comment l'entreprise applique-t-elle les dispositions relatives à l'investissement par défaut de la participation ?</p>	<p>Chaque PERCO de branche comporte son propre règlement et ce règlement précise les modalités d'adhésion. Ainsi, seules les entreprises ayant adhéré à un PERCO de branche appliqueront les dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.</p>
<p>36. Que se passe-t-il lorsqu'un des salariés de l'entreprise a repris une activité après avoir fait valoir ses droits à pensions auprès d'un régime de retraite ?</p>	<p>Le PERCO est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux ayant fait valoir leurs droits à pension de vieillesse et bénéficiant des dispositions du cumul emploi retraite, qu'il s'agisse d'anciens salariés de l'entreprise ou non. Le fléchage automatique de la participation s'applique donc également aux salariés retraités, dès lors que leur entreprise dispose d'un PERCO.</p> <p>Ainsi, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un assuré qui liquide une pension obligatoire de vieillesse, les sommes détenues sur son PERCO sont débloquées. S'il reprend une activité salariée dans la même entreprise ou dans une autre dans le cadre du cumul emploi-retraite, il pourra décider d'effectuer de nouveaux versements sur le PERCO. Les sommes versées seront alors bloquées jusqu'à la fin du contrat de travail de l'intéressé (ou, le cas échéant, de chacun des contrats).</p>