

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif

À partir du 1^{er} octobre 2020, le PERCO (non PACTE) ne sera plus commercialisable mais maintien de la possibilité de versement sur les produits existants et d'ajout de bénéficiaires.



Adoptée le 21 août 2003, la loi Fillon donne naissance à une nouvelle formule d'épargne retraite d'entreprise : **le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)**.

Ouvert à tous les salariés, mais également, dans les entreprises de 1 à 250 salariés, aux chefs d'entreprises et leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), ainsi qu'aux mandataires sociaux⁽¹⁾, le PERCO est une formule d'épargne retraite sans équivalent.

Dans le cadre professionnel, le PERCO est en effet le seul produit d'épargne retraite à offrir :

- le bénéfice d'une aide défiscalisée de l'entreprise appelée « abondement », venant compléter les versements de chaque bénéficiaire,
- le choix entre un capital défiscalisé et une rente viagère, lors du départ à la retraite.

Dans un contexte d'affaiblissement des régimes de retraite par répartition, le PERCO est ainsi pour les entreprises un formidable outil de politique sociale.

(1) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

Comment fonctionne le PERCO ?

MISE EN PLACE

- **Mise en place facultative.**
- **Si l'entreprise a mis en place un PEE, un PEG ou un PEI depuis plus de 3 ans, elle a l'obligation d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un dispositif de retraite.**
- **Deux modes de mise en place :**
 - « PERCO négocié », obligatoire lorsque l'entreprise est dotée d'un comité social et économique ou d'un délégué syndical,
 - « PERCO octroyé » en cas d'échec des négociations ou lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique ou d'un délégué syndical. Le PERCO peut être également mis en place à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 des salariés.

BÉNÉFICIAIRES

- **Ouvert à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.** L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté d'une durée de 3 mois maximum pour bénéficier du PERCO.
- **Également ouvert aux chefs d'entreprise et à leur conjoint**, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou pacsé), et aux mandataires sociaux⁽²⁾, dans les entreprises employant entre 1 et 250 salariés.
- **Ouvert aux retraités et préretraités de l'entreprise** qui ont effectué au moins un versement avant leur départ.
- **Ouvert aux anciens salariés partis pour un motif autre que la retraite ou préretraite :** à condition qu'il n'existe pas de PERCO dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Les versements ne donnent pas lieu à abondement.
- **Le bénéfice de ce plan peut également être ouvert :**
 - aux agents commerciaux (visés à l'article L.134-1 du Code du commerce) et aux agents d'assurance (relevant du titre IV du Code des assurances) ayant un contrat individuel avec l'entreprise dont ils commercialisent les produits ou les services, si le règlement du plan le prévoit,
 - aux salariés de groupements d'employeurs mis à la disposition d'entreprises adhérentes à ce groupement si le règlement du plan le prévoit.

VERSEMENTS

- **Versement(s) au PERCO facultatif(s).**
- **Choix libre du montant et de la périodicité des versements**, sauf disposition contraire de l'accord.
- **Plafond annuel de versement** (ne concerne que les versements volontaires): 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable ou des pensions perçues.
- **Alimentation du PERCO** (si l'accord le prévoit) par :
 - des versements volontaires,
 - la participation (dans ce cas, elle est exonérée d'impôt sur le revenu),
 - l'intéressement (dans ce cas, il est exonéré d'impôt sur le revenu),
 - l'abondement (aide complémentaire et facultative de l'entreprise),
 - des transferts d'avoirs disponibles ou indisponibles provenant d'un autre plan ou de la participation,
 - les droits inscrits sur le CET (à condition que cela soit prévu dans le règlement du CET),
 - en l'absence de CET, jusqu'à 10 jours de repos non pris par an et par bénéficiaire.
- **Affectation par défaut de la participation au PERCO :** lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) et ne se prononce pas sur l'affectation de ses droits, **50 % de ces sommes est automatiquement affecté dans la gestion pilotée du PERCO en vigueur dans l'entreprise.** Le solde restant de la participation est investi conformément aux modalités prévues par l'accord de participation.

Particularité des accords prévoyant une formule dérogatoire de calcul de la RSP : l'affectation automatique par défaut dans le PERCO ne concerne que **50 % de la quote-part de participation résultant de l'application de la formule légale.** L'accord de participation fixera l'affectation par défaut de l'autre moitié de la participation résultant de l'application de la formule légale, mais également de la quote-part résultant de l'application de la formule dérogatoire.

(2) Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

ABONDEMENT

• 3 types d'abondement possibles pour l'entreprise :

- Abondement complémentaire aux versements des épargnants portant sur (selon l'accord instituant le PERCO) :
 - la participation,
 - l'intéressement,
 - les versements volontaires,
 - les transferts d'avoirs disponibles ou indisponibles provenant d'un autre plan ou de la participation,
 - les droits investis sur le CET non issus d'un abondement en jour ou en argent (dans la limite de 10 jours par an et par salarié) et en l'absence de CET, les jours de repos non pris (dans la limite de 10 jours par an et par salarié).
- Abondement dit « d'amorçage » aux non-épargnants,
- Abondements périodiques et collectifs sans versement du bénéficiaire.

• Plafonds de l'abondement :

- 300 % du montant du versement du bénéficiaire,
- 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire⁽³⁾, incluant 2 % pour l'abondement d'amorçage et/ou l'abondement périodique.

DISPONIBILITÉ

- **Les sommes investies dans le PERCO sont disponibles à la date de départ en retraite du bénéficiaire**, sauf cas de déblocage anticipé.
- **La réglementation a prévu 5 cas de déblocage**

anticipé permettant de disposer de son épargne avant la date de départ en retraite, tout en conservant le bénéfice de l'ensemble des exonérations fiscales :

- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS),
 - expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant,
 - invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire dans le cadre d'un PACS,
 - surendettement de l'épargnant,
 - acquisition de la résidence principale ou remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle.
- **Le bénéficiaire peut choisir de récupérer son épargne** (si l'accord le prévoit) :
 - sous forme de capital,
 - en rente viagère à titre onéreux.
 - **La demande de déblocage anticipé ne pourra être exprimée qu'une seule fois pour un même motif de déblocage**, et fera l'objet d'un versement unique.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

• L'abondement est :

- **exonéré de charges patronales**, hors forfait social de 20 %, abaissé à 16 % si le dispositif du PERCO prévoit la gestion pilotée comme mode de gestion par défaut et comprend un FCPE détenant au moins 7 % de titres éligibles au PEA-PME⁽⁴⁾⁽⁵⁾,
- **déductible du bénéfice imposable.**

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

• L'abondement est :

- exonéré de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG-CRDS sur les revenus d'activité visés par l'article L136 -2 du CSS),
- exonéré d'impôt sur le revenu,
- intégré dans le calcul de l'enveloppe fiscale de l'épargne retraite individuelle définie à l'article 163 quater viciés du CGI.

• Les versements volontaires ne sont pas déductibles de l'IRPP.

• Les plus-values et les revenus de l'épargne sont exonérés d'impôt (hors prélèvements sociaux).

• La passerelle CET vers PERCO :

- les droits CET sont exonérés, dans la limite de 10 jours par an, d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales au titre des assurances sociales et des allocations familiales,
- exception : les droits CET correspondant à un abondement de l'employeur sur le CET et qui sont affectés au PERCO (assimilé à un abondement au

(3) Soit 6 581,76 €, applicable au 1^{er} janvier 2021. Somme cumulable avec l'abondement d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée (8 % du PASS, soit 3 290,88 € depuis le 1^{er} janvier 2021 par an et par bénéficiaire), pour un abondement pouvant atteindre au total 9 872,64 € par an et par bénéficiaire.

(4) Et hors taxe sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du Code général des impôts.)

(5) La réduction du forfait social à 16 % ne s'applique qu'à compter du dépôt de l'avenant permettant au règlement du PERCO de garantir le respect de cette condition d'allocation (Instruction Interministérielle n° DGT/RT3/DSS/DGTRESOR/2016/45 du 18 février 2016).

PERCO) sont exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité sociale (dans la limite du plafond d'abondement),

- possibilité d'un report d'imposition dans le temps (sur 4 ans et en parts égales) sur demande expresse et irrévocable du salarié (Article 163 A du Code général des impôts) au-delà de la limite de 10 jours par an.

FISCALITÉ A LA SORTIE

- **En cas de sortie en capital, celui-ci est totalement défiscalisé** (hors prélèvements sociaux).
 - **En cas de sortie en rente viagère :**
 - la fiscalité applicable est celle des rentes viagères acquises « à titre onéreux » ; ainsi, la rente n'est que partiellement imposable,
 - le montant de l'imposition est fonction de l'âge d'entrée en jouissance de la rente.
- Exemple :** pour un départ à la retraite entre 60 et 69 ans, 60 % de la rente est exonérée d'impôt.

SCHÉMA DU DISPOSITIF

