



# Les passerelles temps PERCO/PER

## LE PRINCIPE DES PASSERELLES

Alléger la dette sociale inscrite au bilan de l'entreprise, par le transfert dans le PERCO/PER des jours épargnés sur le CET ou non pris, en exonération d'une partie non négligeable des charges sociales.

- **Pour l'entreprise** : provisions sur les jours de repos non pris comprenant les charges sociales afférentes et devant être revalorisées suivant les augmentations de salaire.
- **Pour le salarié** : les jours de repos transférés sur le PERCO/PER bénéficient, dans certaines conditions et limites, d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations salariales de Sécurité sociale.

## UNE OPÉRATION FINANCIÈRE TRÈS AVANTAGEUSE POUR L'ENTREPRISE

- **Les sommes transférées bénéficient d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales** (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales) :
  - **dans la limite de 10 jours<sup>(1)</sup> par an et par bénéficiaire pour la passerelle CET/PERCO/PER** (tous jours de repos quels qu'ils soient : RTT, congés payés au-delà de 30 jours ouvrables, jours conventionnels, jours de récupération...),
  - **dans la limite de 10 jours par an et par bénéficiaire pour la passerelle jours de repos non pris/PERCO/PER** (tous jours de repos quels qu'ils soient : RTT, congés payés au-delà de 24 jours ouvrables, jours conventionnels, jours de récupération...),
- **Soit une économie de taux de plus de 20,90 %<sup>(2)</sup>, et d'une exonération du forfait social<sup>(3)</sup>.**
- **Une meilleure gestion du passif social de l'entreprise.**

(1) Jours non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.

(2) Une partie des cotisations vieillesse ne s'appliquant que sur le plafond de la Sécurité sociale, le taux de 20,90 % s'entend sur un salaire inférieur ou égal au PASS.

(3) Restent dues les autres cotisations non visée par l'exonération de l'article L.242-4-3 CSS.

Diminution de la charge représentée par les jours de repos, **qui peut être amplifiée par la mise en place d'un abondement exceptionnel et incitatif.**

- **Pour la passerelle CET/PERCO/PER :** les droits CET correspondant à un abondement de l'employeur sur le CET et qui sont affectés à un PERCO/PER, sont assimilés fiscalement et socialement à un abondement au PERCO/PER et profitent des mêmes limites.
- **Un outil pour renforcer la politique retraite de l'entreprise :** incitation des salariés à se constituer des droits à la retraite.

## UNE SOURCE DE FINANCEMENT DÉFISCALISÉ DU PERCO/PER, SANS EFFORT D'ÉPARGNE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS

En contrepartie des droits à congés constitués par les salariés, une rémunération leur est due.

Les sommes correspondant à ces jours peuvent être transférées sur le PERCO/PER.

**Les salariés augmentent ainsi leur épargne retraite par un simple transfert, sans amputer leur pouvoir d'achat.**

### • Des avantages fiscaux et sociaux significatifs

Les sommes perçues à la sortie du CET ou les jours de repos pris sont fiscalisés comme du salaire.

En revanche les jours de repos transférés sur un PERCO/PER bénéficient, **dans la limite de 10 jours<sup>(4)</sup> par an et par bénéficiaire pour la passerelle CET/PERCO/PER et pour la passerelle jours de repos non pris/PERCO/PER :**

- **d'une exonération d'impôt sur le revenu,**
- **d'une exonération de cotisations salariales de Sécurité sociale** (assurance maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès),  
→ **soit une économie de taux de 7,30 %<sup>(5)</sup>** (CSG et CRDS s'appliquent).

**L'effet des exonérations dans le détail en exemple :**

	Si vous demandez le règlement de ce jour	Si vous transférez ce jour vers le PERCO/PER
<b>Salaire brut</b>	100 €	100 €
<b>Charges salariales</b>	11 €	4 €
<b>CSG/CRDS<sup>(6)</sup></b>	9,53 €	9,53 €
<b>Salaire net réglé</b>	79 €	86 €
<b>Salaire net imposable</b>	81 €	
<b>Impôt (base IR à 11% après abattement de 10%)</b>	8 €	
<b>salaire net après impôt</b>	<b>73 €</b>	<b>86 €</b>

- **Pour la passerelle CET/PERCO/PER, les droits CET transférés sur un PERCO/PER et correspondant à un abondement de l'employeur sur le CET sont assimilés à un abondement de l'employeur au PERCO/PER Collectif.**

Ils sont donc :

- **exonérés d'impôt sur le revenu,**
- **exonérés de charges sociales salariales,** et ce, dans la limite de 16 % du PASS par an et par épargnant (CSG, CRDS s'appliquent).

- **Possibilité de bénéficier d'un abondement de l'entreprise en temps ou en argent sur les jours de repos transférés sur le PERCO/PER Collectif.**

(4) Jours non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.

(5) Une partie des cotisations vieillesse ne s'appliquant que sur le plafond de la Sécurité sociale, l'économie de taux appliquée s'entend sur un salaire inférieur ou égal au PASS. Les cotisations dues au titre des retraites complémentaires et les cotisations chômage restent à la charge du salarié.

(6) 9,7 % (dont 6,8 % déductible).

## LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DES PASSERELLES

### Quelle passerelle ? Dans quelles conditions ?

- **Mise en place de la passerelle CET/PERCO/PER**

L'accord CET ainsi que le règlement du PERCO/PER doivent prévoir la possibilité de transférer les droits CET vers le PERCO/PER.

- **Passerelle 10 jours de repos non pris/PERCO/PER**

Cette disposition s'impose de plein droit pour tous les salariés dès lors qu'il n'existe pas de CET dans l'entreprise.

**Attention :** si le CET est catégoriel, cette passerelle ne peut être appliquée pour les collègues ne bénéficiant pas du CET. Si le CET existe mais que la passerelle CET/PERCO/PER n'est pas mise en place, la passerelle 10 jours de repos non pris/PERCO/PER ne peut être appliquée.

#### **L'avenant au PERCO/PER n'est pas obligatoire mais peut être souhaitable car :**

- l'ensemble des sources d'alimentation des plans doit être mentionné dans le règlement des plans (circulaire du 14/09/2005),
- un avenant permet à tous les salariés de disposer du même niveau d'information sur cette nouveauté,
- un avenant permet de déterminer si ces jours transférés peuvent ou non bénéficier d'un abondement.

## UNE GESTION SOUPLE ET SIMPLIFIÉE

L'entreprise détermine la périodicité des campagnes d'interrogation (mensuelles, trimestrielles, semestrielles ou ponctuelles).

Natixis Interépargne prend en charge l'interrogation des salariés, soit par courrier, soit par Internet, et centralise les réponses. Un récapitulatif des demandes avec le détail des versements est envoyé pour validation.

À réception du fichier validé, Natixis Interépargne procède à l'investissement de la contrepartie monétaire des jours de congés (CET ou non pris).



59, avenue Pierre Mendès France  
75013 Paris  
Tél. : +33 1 58 32 30 00  
[www.interepargne.natixis.com](http://www.interepargne.natixis.com)

