

# Les plans d'épargne retraite collectifs

## PERCO et PERCOI

### Le principe de fonctionnement

L'entreprise peut mettre en place, au profit de son personnel, un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui vient compléter les prestations servies par les régimes obligatoires et les contrats de retraite collective éventuellement en place au sein de l'entreprise.

Elle peut également choisir d'adhérer à un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), dispositif qui permet aux petites et moyennes entreprises de souscrire à un même plan d'épargne.

Le PERCO et le PERCOI permettent à leurs bénéficiaires de se constituer individuellement, et éventuellement avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières géré en fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) spécifiquement dédié à la retraite.

Reposant sur les mécanismes de l'épargne salariale, ces plans d'épargne retraite collectifs sont réservés aux entreprises déjà équipées d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Ils garantissent aux bénéficiaires, lors de leur départ en retraite, le versement d'une rente viagère ou, si le plan le prévoit, d'un capital. Les deux formules peuvent être combinées.

### La mise en place

Le PERCO doit être mis en place en vertu d'un accord d'entreprise avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, ou à l'initiative de l'employeur.

Il peut être mis en place de par l'employeur unilatéralement lorsque les négociations n'aboutissent pas.

Sa mise en place par un groupement d'entreprises, il s'agit alors d'un PERCOI, résulte quant à elle :

- d'un accord de branche,
- d'un accord interprofessionnel,
- d'un accord entre entreprises prises individuellement. Dans ce cas, en l'absence de représentation syndicale ou de comité d'entreprise, le PERCOI peut être mis en place par référendum ratifié à la majorité des 2/3 des salariés.

L'accord détermine les règles de fonctionnement du PERCO ou du PERCOI à l'instar du PEE ou du PEI.

Le texte de l'accord doit être déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### Les versements

L'adhésion est facultative pour les bénéficiaires concernés par l'accord collectif.

Le PERCO et le PERCOI, peuvent recevoir, chaque année, les fonds provenant :

- de l'intéressement et des versements volontaires des bénéficiaires ;
- de la participation aux bénéfices versée aux salariés ;
- des avoirs transférés d'un PEE ou d'un PEI ;
- du Compte Epargne Temps (CET) sous certaines conditions ;
- de l'abondement éventuel de l'employeur sur les versements volontaires, l'intéressement, la participation, le CET..

L'abondement de l'entreprise est plafonné à 300 % du versement volontaire du bénéficiaire dans une limite réglementaire égale à 16 % du PASS.

Les versements volontaires du bénéficiaire sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute.



## La disponibilité des sommes

Pour chaque bénéficiaire, le Teneur de comptes conservateur de parts (TCCP) FONGEPAR tient un compte individuel qui enregistre les versements de l'entreprise et du bénéficiaire. Ce dernier va ainsi constituer, jusqu'à l'âge de la retraite, le capital de sa future rente viagère.

Les sommes versées sur un PERCO sont immobilisées jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire.

### ***Rachat***

5 cas de débloquages anticipés, sans pénalité, sont toutefois prévus par la loi :

- l'acquisition, la construction de la résidence principale ou sa remise en état si elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ;
- le surendettement ;
- l'expiration des droits à l'allocation chômage en cas de licenciement ;
- l'invalidité, correspondant au classement dans les 2° et 3° catégories prévues au Code de la Sécurité sociale, du bénéficiaire, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

La demande de rachat peut porter, selon le choix du salarié, sur la totalité ou une partie de son épargne, et fait l'objet d'un seul versement.

- En cas de décès du bénéficiaire, l'épargne constituée fait partie de l'actif successoral.

## L'échéance

Une rente viagère est versée au bénéficiaire au plus tôt lors de son départ à la retraite. Le plan peut également prévoir le versement d'un capital. Les deux solutions peuvent être combinées.

CNP Assurances offre, à ce titre, plusieurs types de rentes individuelles.

## Le transfert

L'entreprise peut demander le transfert des avoirs épargnés sur les comptes individuels du plan vers un PERCO, ou le cas échéant un PERCOI, souscrit auprès d'un nouvel organisme gestionnaire qu'elle aura désigné.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise peut demander le transfert de la totalité de l'épargne constituée vers un PERCO, ou un PERCOI, souscrit par son nouvel employeur. Si ce dernier n'en dispose pas, le bénéficiaire peut alors laisser fructifier ses avoirs dans son ancien PERCO et continuer à affecter des versements sans bénéficier de l'abondement.

## Le traitement fiscal et social des versements

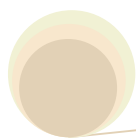
### Pour l'entreprise

#### ***Charges fiscales***

L'abondement de l'entreprise au PERCO, ou au PERCOI, est déductible du bénéfice ou du résultat imposable.

Elle permet également à l'entreprise de constituer une provision pour investissement égale à :

- 25 % du montant de l'abondement versé dans l'exercice,
- 35 % pour l'abondement complémentaire versé au titre de l'acquisition de fonds solidaires.





## **Charges sociales**

L'abondement de l'entreprise au PERCO, ou au PERCOI, est exonéré :

- des cotisations patronales, des participations assises sur les salaires, de la taxe sur les salaires, ainsi que de la taxe d'apprentissage et de toute cotisation patronale ;
- exonérée partiellement, de la contribution au profit du Fonds de Réserve des Retraites (FRR) ;
- Assujettie au forfait social.

Il est toutefois pris en compte dans le plafond d'exonération des cotisations aux régimes de retraite supplémentaire.

## **Pour les bénéficiaires**

### **Charges fiscales**

L'abondement de l'entreprise est exonéré de l'impôt sur le revenu et pris en compte dans le plafond de déductibilité des cotisations aux régimes de retraite supplémentaire.

Les gains réalisés dans le PERCO et le PERCOI sont exonérés de taxes sur les plus values, à l'exception des cotisations et des prélèvements sociaux.

### **Charges sociales**

L'abondement de l'entreprise est exonéré de cotisations salariales, mais soumis à la CSG et à la CRDS, après un abattement de 3 % réservé aux seuls salariés.

La rente est imposable selon le régime des pensions et rentes viagères acquises à titre onéreux sur une fraction de son montant en fonction de l'âge du crédientier lors de sa mise en service.

Elle reste assujettie aux prélèvements sociaux sur la même assiette.

En cas de sortie en capital, l'épargne constituée est exonérée de l'impôt sur le revenu et de la taxation des plus-values. Seules ces dernières sont assujetties à la CSG, CRDS et aux prélèvements sociaux.

## **Les caractéristiques du PERCO et du PERCOI**

Le PERCO, comme le PERCOI, présente de nombreux avantages. D'une grande souplesse de fonctionnement, il se caractérise par la simplicité de sa mise en place et s'adapte à la politique de rémunération de l'entreprise.

### **Pour l'entreprise**

- Elle dispose ainsi d'un outil de rémunération différée ou de constitution d'une retraite dans le cadre de sa politique salariale.
- Sa contribution maximale est fixée par la réglementation.
- Elle bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux.

### **Pour les bénéficiaires**

- Ils peuvent bénéficier de l'abondement de l'entreprise et cette contribution est nette d'impôt.
- Si le plan le prévoit, ils ont le choix entre une sortie en rente et/ou en capital.
- Les possibilités de déblocage anticipé sont nombreuses et correspondent à des moments clés de leur vie, en particulier pour les jeunes lors de l'acquisition de leur résidence principale.
- Ils peuvent choisir entre une gestion libre de leurs avoirs ou une gestion pilotée en fonction de leur horizon de retraite.
- Les plus-values réalisées sont exonérées de taxation. (sauf RSA (Revenu Solidarité Active))
- Les frais de fonctionnement du plan sont pris en charge par l'entreprise.