

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 permet à ses 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, le plan d'épargne retraite collectif peut être mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit la nature de leur activité et leur forme juridique, à condition de présenter un effectif d'au moins un salarié en plus du dirigeant et d'être à jour en matière de représentation du personnel.

Elles doivent néanmoins être déjà équipées d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Il offre 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

Rappel : Si l'entreprise dispose d'un PEE (ou PEI) depuis plus de 3 ans, elle a désormais l'obligation d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un dispositif de retraite (PERCO ou contrat de retraite supplémentaire)

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 défaut, à l'initiative de l'employeur lorsque les négociations n'aboutissent pas.

La 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.

Contenu

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 l'autorité administrative compétente (DIRECCTE).

LES BENEFICIAIRES

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements inclus dans le champ d'application de l'accord, ainsi que **le(s) dirigeant(s) et son conjoint collaborateur ou associé** (sous certaines conditions) d'une entreprise de 250 salariés au plus, peuvent bénéficier du PERCO. L'employeur peut toutefois prévoir dans l'accord une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois.

Peuvent bénéficier du PERCO :

- **les retraités et pré-retraités de l'entreprise qui ont effectué au moins un versement avant leur départ,**
- **les anciens salariés partis pour un motif autre que la retraite ou préretraite**, à condition qu'il n'existe pas de PERCO dans leur nouvelle entreprise, sans pouvoir bénéficier de l'abondement.

Peuvent également bénéficier du PERCO de l'entreprise :

- **les salariés d'un groupement d'employeurs** mis à la disposition de cette entreprise adhérente au groupement d'employeurs
- **les agents commerciaux et les agents d'assurance** ayant un contrat individuel avec l'entreprise dont ils commercialisent les produits ou services

LES VERSEMENTS

L'adhésion et les versements sont facultatifs et volontaires pour les bénéficiaires concernés par l'accord collectif.

Le PERCO peut recevoir, chaque année, les fonds provenant :

- de l'intéressement et des versements volontaires (dans la limite annuelle et individuelle de 25 % de leur rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable y compris les versements effectués sur le PEE)
- de la participation aux bénéfices
- 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
- en l'absence de CET, de 5 jours maximum par an de congés

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

Par dérogation et seulement à l'ouverture du plan, il est possible pour l'entreprise de prévoir un abondement d'amorçage.

LA DISPONIBILITE DES SOMMES

Chaque bénéficiaire va ainsi constituer, jusqu'à l'âge de la retraite, son complément de retraite.

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

Rachat

5 cas de déblocages 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.

LES TRANSFERTS

Transfert collectif

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.

Transfert individuel

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

L'abondement versé au bénéficiaire par l'entreprise est :

- déductible du bénéfice ou du résultat imposable,
- exonéré des cotisations patronales et de la taxe sur les salaires,
- soumis au forfait social de 8 % et à la contribution sociale spéciale de 8,2 % sur la part d'abondement excédant 2 300 €.

Il permet 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.

Pour les bénéficiaires

L'abondement versé par l'entreprise est :

- exonéré de l'impôt sur le revenu,
- exonéré de cotisations salariales, mais soumis à la CSG et à la CRDS,
- pris en compte dans l'enveloppe de déductibilité à l'impôt sur le revenu des cotisations de retraite supplémentaire (ou d'assurance vieillesse facultative pour les TNS).

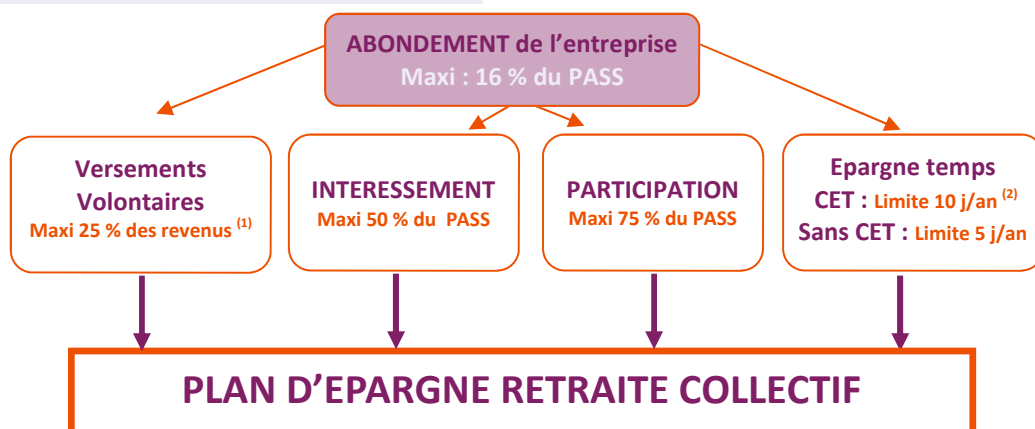
Rappel : les versements volontaires ne sont pas déductibles de l'impôt sur le revenu

En cas de sortie en capital, l'épargne constituée est totalement exonérée d'impôt.

Seules les plus-values sont assujetties aux prélèvements sociaux en vigueur au moment du rachat.

En cas de sortie en rente, celle-ci est imposable, selon le régime des rentes viagères acquises à titre onéreux, sur une fraction seulement de son montant en fonction de l'âge du crédentier lors de sa mise en service.

Elle reste assujettie aux prélèvements sociaux sur la même assiette.



(1) Y compris prime d'intéressement

(2) CET (Compte Epargne Temps) : exonération fiscale et sociale en cas de transfert sur le PERCO ; le bénéficiaire peut transférer plus, mais au-delà de 10 jours par an, il n'y a plus d'exonération fiscale et sociale.