



Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

► Epargne salariale, Profitez d'une fiscalité allégée !

Devant la mutation démographique et les difficultés financières des systèmes sociaux, il est apparu inévitable de renforcer la retraite classique par répartition (les actifs payent pour les retraités du moment) par une dose de capitalisation (où l'individu épargne pour sa propre retraite à venir).

Ainsi la loi sur les retraites du 21/08/2003, dite loi Fillon, a institué, le Perp (Plan d'épargne retraite populaire) et sa version collective, accessible dans le cadre de l'épargne salariale, intitulée Perco (Plan d'épargne retraite collectif).

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

► Qui peut en bénéficier ?



Toutes les entreprises peuvent mettre en place un PERCO à condition de proposer un plan d'épargne salariale d'une plus courte durée (PEE, PEI).

Le PERCO est négocié au sein de l'entreprise avec les représentants du personnel (délégués syndicaux ou comité d'entreprise). En l'absence de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations, le PERCO peut-être mis en place unilatéralement par l'employeur.

Si votre entreprise a mis en place un Perco, il concerne tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (3 mois maximum).

Le règlement peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés. Dans ce cas, vous en êtes informé dans les conditions prévues par le règlement. Vous avez alors 15 jours pour faire savoir que vous refusez d'adhérer au plan.

À votre départ en retraite ou en préretraite, si vous avez déjà effectué des versements sur un Perco, vous pouvez continuer à en bénéficier tant que vous n'avez pas demandé le déblocage de vos droits.

Si vous démissionnez ou que vous êtes licencié, vous pouvez continuer à bénéficier du Perco s'il n'en n'existe pas chez votre nouvel employeur.

Le PERCO pour les dirigeants

Si vous êtes le dirigeant d'une entreprise qui compte entre 1 et 250 salariés et que vous choisissez de mettre en place un Plan épargne retraite collectif (PERCO), vous figurez parmi les bénéficiaires, avec votre conjoint s'il ou elle est collaborateur ou associé.

Vous pouvez alors alimenter votre Perco, puis, une fois à la retraite, percevoir une rente ou un capital dans les mêmes conditions fiscales que vos salariés.

► Versements par le salarié

Les versements sont facultatifs.

Vous pouvez alimenter votre Perco avec les sommes suivantes :

- Sommes issues de l'intéressement
- Sommes issues de la participation
- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale
- Droits inscrits sur un compte épargne temps (CET)
- En l'absence de CET, sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an
- Versements volontaires



Les versements volontaires sont plafonnés. Vous pouvez verser chaque année au maximum 25 % de votre rémunération annuelle brute. Le règlement du Perco peut prévoir un versement minimum annuel de 160 € au plus.

► Versements par l'employeur

Le Perco peut être alimenté par des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements. L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 6 178,56 €

De plus, si le règlement du Perco le prévoit, l'entreprise peut effectuer un versement initial et des versements périodiques. Le montant total de ces versements ne peut pas dépasser 772,32 € par an.

► Modes de placement

Les sommes versées (y compris l'abondement) sont investies le plus souvent en Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) même si la réglementation permet également d'investir en comptes titres et en SICAV.

Les supports d'investissements sont très variés et le salarié choisit le ou les FCPE sur lequel il souhaite investir son épargne, parmi les versements suivants :

- capital monétaire
- capital obligations
- capital actions
- capital actions de son entreprise
- fonds garantis
- fonds diversifiés

La diversité porte aussi sur l'univers géographique d'investissement : France, zone euro, Europe, Amérique, Asie...

► Durée de blocage des sommes

Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans les cas suivants :

- Décès (salarié, son époux ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Surendettement du salarié
- Acquisition de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

Aucun délai n'est exigé pour la demande de déblocage anticipée. Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, les ayants droit doivent présenter la demande dans les 6 mois du décès.

► Traitement social et fiscal du PERCO

L'abondement

Traitement social

► Pour l'entreprise

- Exonération des charges patronales dans la limite de 16% du PASS et 3 fois le montant versé par le salarié
- Forfait social de 20% sur le montant brut de l'abondement versé
Ce pourcentage peut être abaissé si le Perco respecte deux conditions :
- 16 % sur les sommes versées au PERCO (affectation par défaut à un dispositif de gestion pilotée comportant au moins 7% de titres éligibles au PEA-PME)

(Ce ratio décroît à mesure que l'on approche de la retraite : il ne s'applique qu'à 85% du portefeuille entre 12 et 15 ans avant l'échéance de votre Perco ; 70% entre 10 et 12 ans ; 30% entre 7 et 10 ans avant)



► Pour le salarié

- Exonération de charges sociales, hors CSG CRDS

Traitement fiscal

► Pour l'entreprise

- Abondement déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés
- Exonération des taxes et participations sur les salaires

► Pour le salarié

- Exonération de l'impôt sur le revenu

► Sortie du Perco

Vous avez droit au versement des sommes à partir de votre départ à la retraite.

La délivrance des sommes s'effectue en général sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Le salarié bénéficie de la fiscalité des rentes acquises à titre onéreux. Le montant imposable est défini de manière forfaitaire en fonction de l'âge d'entrée en jouissance de la rente.

Toutefois, le règlement du Perco peut aussi prévoir la délivrance sous forme d'un capital, versé en une seule fois ou de manière échelonnée. Le règlement précise la manière dont vous pouvez exprimer votre choix.

Les plus-values et les revenus de l'épargne sont exonérés d'impôts mais sont soumis aux prélèvements sociaux.

► Information du salarié

Le règlement du Perco indique comment les salariés sont informés de son existence et de son contenu. Vous recevez un livret d'épargne salariale qui vous indique les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous recevez un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées.

L'abondement maximum déductible par an et par salarié ne peut excéder :

- 300% des versements des bénéficiaires
- 8% du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour le PEE/PEI/PEG
- 16% du PASS pour le PERCO/PERCOI/PERCO GROUPE.

Le plafond applicable à l'abondement sans versement du bénéficiaire dans le PERCO est commun à l'abondement dit «d'amorçage» et au nouvel abondement périodique ; il est fixé à 2% du PASS à compter du 1er janvier 2016 (soit 772,32€ pour 2016).

Obtenez votre Devis PERCO !

[Devis personnalisé gratuit et sans engagement](#)

Contactez-nous !