

# Le PERCO en synthèse (Plan d'épargne pour la retraite collectif)

## Mise en place du PERCO : Questions préalables et procédures

### Quelles entreprises ?

Toutes les entreprises, quels que soient leur forme juridique, leur activité ou leurs effectifs.

Le dispositif peut également être institué au niveau du groupe auquel appartient l'employeur sous la forme d'un PERCO de groupe ou PERCOG.

Les entreprises qui ont mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doivent engager une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un régime de retraite article 83.

### Quels bénéficiaires ?

- Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier du PERCO mais une condition d'ancienneté n'excédant pas 3 mois peut être prévue.
- Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite.
- Dans les entreprises de 1 à 250 salariés :
  - les chefs de ces entreprises et leurs conjoints collaborateurs ou associés ;
  - s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

### Quelles contraintes ?

- Le PERCO ne peut être institué que si les bénéficiaires peuvent opter pour un système d'épargne d'une durée plus courte dans le cadre d'un PEE, PEG ou PEI.
- Le PERCO doit comporter une modalité de placement prudentiel de l'épargne.
- L'abondement patronal au PERCO ne peut se substituer à un élément de rémunération (sauf respect d'un délai de 12 mois).

**Rappel :** depuis la loi de réforme des retraites, un régime catégoriel de retraite supplémentaire à prestations définies L137-11 du CSS ne peut être mis en place ou maintenu dans l'entreprise que si l'ensemble des salariés bénéficie d'un PERCO ou d'un article 83.

### Mise en place

Le PERCO peut être mis en place de façon unilatérale ou dans les mêmes conditions que l'accord de participation :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

La mise en place unilatérale par le chef d'entreprise, de même que la ratification par la majorité des deux tiers du personnel sont possibles en cas d'échec des négociations entreprises avec le délégué syndical ou le comité d'entreprise.

### Dépôt

Le règlement du PERCO doit être déposé à la DIRECCTE, accompagné le cas échéant de certains documents (D.3345-1 CT).

Depuis le 28 mars 2018, les formalités de dépôt sont totalement dématérialisées et s'effectue par le site internet dédié : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Le dépôt du règlement du PERCO doit être accompagné des annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placements.

L'autorité administrative a 4 mois pour contrôler la validité du règlement.



### PRINCIPAUX SIGLES UTILISÉS :

**CE** : comité d'entreprise ; **CET** : compte épargne-temps - **CGI** : code général des impôts - **CSS** : code de la Sécurité sociale  
**CT** : code du travail - **DIRECCTE** : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
**DS** : délégué syndical - **PASS** : plafond annuel de Sécurité sociale - **PEE, PEG, PEI** : plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne de groupe, plan d'épargne interentreprises - **PERCO** : plan d'épargne pour la retraite collectif



- 1 | Un dispositif collectif ouvert aux salariés et, dans les entreprises de 1 à 250 salariés, aux chefs d'entreprises et mandataires sociaux.
- 2 | La mise en place peut s'effectuer selon les mêmes modalités que l'accord de participation. En cas d'échec des négociations entreprises avec le délégué syndical ou le comité d'entreprise, l'employeur peut recourir à une décision unilatérale ou peut soumettre un projet d'accord à la ratification de la majorité des deux tiers du personnel.
- 3 | Différents modes d'alimentation : versements issus de l'intéressement et de la participation, versements volontaires, droits issus du CET ou sommes correspondant aux jours de repos non-pris en l'absence de CET, abondement patronal.
- 4 | Régime social et fiscal de faveur : abondement patronal exonéré de cotisations de Sécurité sociale, déductibilité au titre de l'IS, franchise d'IR pour le bénéficiaire.

**Attention :** l'abondement de l'employeur est pris en compte pour le calcul de la limite de déductibilité au titre de l'IR et de l'enveloppe PERP.

## Les derniers changements intervenus

- Affectation des jours de repos non-pris au PERCO, en l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an et par salarié. Régimes fiscal et social de faveur.
- Affectation au PERCO de la moitié de la réserve spéciale de participation si le salarié n'en demande ni le versement ni l'affectation à un plan d'épargne en suivant les modalités de placement prudentiel de l'épargne (à savoir une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers au fur et à mesure de l'approche de l'âge de la retraite).
- Mise en place ou maintien d'un régime de retraite à prestations définies catégoriel uniquement si l'entreprise fait bénéficier l'ensemble de ses salariés d'un PERCO ou d'un régime de retraite collectif et obligatoire (sauf régime fermé avant la promulgation de la loi de réforme des retraites).

## Charges sociales et fiscalité

### 1 | Charges sociales

L'abondement patronal est exonéré de cotisations de Sécurité sociale.

Il est soumis au forfait social dès le 1<sup>er</sup> euro au taux de 20 % sur les sommes versées à partir du 1<sup>er</sup> août 2012 : sauf application du taux réduit de forfait social à 16 % sous conditions particulières d'investissement de l'épargne.

L'abondement est soumis à CSG au taux de 7,5 % et CRDS au taux de 0,5 %.

### 2 | Fiscalité

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible de ses bénéfices imposables.

L'abondement de l'employeur est exonéré d'impôts sur le revenu. En revanche, il est pris en compte pour calculer le seuil de déductibilité au titre de la retraite à cotisations définies et des versements affectés au PERP.

Pour les entrepreneurs individuels, l'abondement minore la limite de déduction des cotisations d'assurance vieillesse facultative.

**Cas particulier des jours de repos non-pris affectés au PERCO en l'absence de CET :** les sommes correspondantes sont exonérées des cotisations salariales de Sécurité sociale et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales (mais soumises aux cotisations patronales AT/MP, FNAL, transport et solidarité autonomie, AGIRC/ARRCO).

Elles sont affranchies d'impôt sur le revenu mais entrent dans le calcul du seuil de déductibilité de l'article 83-2° du CGI.

## Alimentation du PERCO

### Mode d'alimentation

#### 1 | À l'initiative du participant :

- des versements issus de l'intéressement ou de la participation ;
- des versements volontaires ;
- des droits inscrits sur le CET ;
- depuis la loi de réforme des retraites, en l'absence de CET dans l'entreprise, le salarié peut affecter au PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non-pris dans la limite de 10 jours par an. Le congé annuel ne peut être affecté au PERCO que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

#### 2 | À l'initiative de l'entreprise :

- si le règlement du plan le prévoit, possibilité de versements périodiques sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés et dans le respect d'un plafond annuel de 2 % du PASS (comprenant le versement initial, lui-même plafonné à 1 % du PASS) ;
- des contributions de l'employeur, plafonnées annuellement à 16 % du PASS et ne pouvant excéder le triple de la contribution du bénéficiaire ;
- si le règlement du plan le prévoit, possibilité d'un versement initial de l'employeur plafonné à 1 % du PASS, même en l'absence de versement salarial.

**+ Prise en charge, a minima, des frais de gestion.**

### Indisponibilité

Les sommes ou valeurs détenues par les participants doivent être conservées jusqu'au départ à la retraite. Toutefois, il existe des cas de déblocage anticipé (art. R. 3334-4 CT) :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS (le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une fois) ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ;
- affectation de l'épargne à l'acquisition de la résidence principale ou à sa rénovation suite à une catastrophe naturelle ;
- surendettement du participant, défini à l'article L.331-2 du Code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du participant.

### Délivrance des sommes

**1 |** En principe, sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

**2 |** Néanmoins, l'accord de mise en place du PERCO peut organiser des modalités de sortie en capital et de versements échelonnés de ce capital (versements non-liés à la durée de vie des bénéficiaires, à la différence du **1**).

