

## PERCO

## AVANTAGES

## Pour l'entreprise :

- Abondement déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales hors forfait social.
- Forfait social réduit (16% au lieu de 20%) pour les sommes issues de la participation, de l'intéressement et de l'abondement versées sur un PERCO proposant une allocation de l'épargne permettant la réduction progressive des risques financiers et dont l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7% de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME.
- Fidélisation, motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne en vue de la retraite, dans des conditions préférentielles.

## Pour les bénéficiaires :

- Possibilité d'accéder à un dispositif d'épargne retraite.
- Possibilité de bénéficier de l'abondement de l'entreprise qui augmente l'épargne des salariés
- Abondement exonéré de cotisations sociales hors CSG et CRDS.
- Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus hors prélèvement sociaux.
- Sortie en capital, avec exonération d'impôt sur le revenu et sur les plus-values (hors prélèvements sociaux).
- Sortie en rente viagère partiellement imposable.
- Prise en charge des frais de tenue de compte et, le cas échéant, des frais d'entrée par l'entreprise.

Le **Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)** est un dispositif d'épargne collective à vocation retraite.

## Champ d'application

Toute entreprise. Un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises (PERCOG) ou sous la forme d'un accord interentreprises (PERCOI).

## Mise en place

**Prérequis** : existence d'un plan de durée plus courte (PEE, PEG ou PEI).

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives.
- Par accord au sein du Comité d'Entreprise.
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et des organisations syndicales ou du Comité d'Entreprise lorsqu'une, au moins, de ces instances existe ou en cas d'échec des négociations.
- Par décision unilatérale du chef d'entreprise :
  - si absence de Comité d'Entreprise ou de délégué syndical,
  - si existence d'un Comité d'Entreprise et/ou de délégué syndical mais après échec des négociations avec le personnel.
- Les entreprises ayant un PEE depuis plus de 3 ans sont tenues d'ouvrir des négociations en vue de la mise en place d'un PERCO, d'un contrat article 83 ou d'un PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprise).

Le PERCO doit être déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

## Bénéficiaires

- Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe. Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise.
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux dès lors qu'ils emploient de 1 à 250 salariés, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les anciens salariés peuvent continuer d'effectuer des versements dans le PERCO de leur ancien employeur s'ils n'ont pas accès à un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise.

## Alimentation

- Versements volontaires de l'épargnant.
- Participation.
- Intéressement.
- Versement initial et périodique de l'entreprise (indépendamment des versements de l'épargnant).
- Versement complémentaire de l'entreprise (abondement).
- Transfert d'avoirs en provenance d'un PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCOG, PERCOI (avec ou sans rupture du contrat de travail).
- Affectation de droits inscrits sur un CET, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur. Ces droits bénéficient d'une exonération sociale et fiscale dans la limite de 10 jours par an.
- Si l'entreprise n'a pas mis en place de CET, les salariés ont la possibilité de verser dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non utilisés ou des jours de congés excédant 24 jours ouvrables.

## Modalités de sortie

La délivrance des sommes s'effectue en rente viagère à titre onéreux. Le règlement du PERCO peut offrir au bénéficiaire la possibilité de sortir en capital versé en une fois ou de manière fractionnée ou prévoir une sortie associant rente viagère à titre onéreux et capital.

## PERCO

INFORMATION DU  
BENEFICIAIRE

- Depuis le 8 août 2015, le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

<sup>1</sup>Un FCPE est un support de placement collectif constitué de valeurs mobilières (produits monétaires, obligations et/ou actions).

<sup>2</sup>Un FCPE solidaire est un Fonds Commun de Placement diversifié dont une quote-part comprise entre 5 % et 10 % de l'actif est investie en titres émis par des entreprises solidaires agréées, telles qu'elles sont définies par l'article L.3344-1 du Code du travail.

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société Anonyme au capital de 596 262 615 euros. Siège social : 90 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris.

Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, à la date d'édition du document, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle.

Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document.

## Plafonds de versements

La somme des versements volontaires, au cours d'une année civile, ne doit pas excéder, tous plans confondus :

- Pour le salarié** : 25% de la rémunération brute annuelle. Pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu et n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).
- Pour le dirigeant** : 25% des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
- Pour le conjoint du chef d'entreprise** : 25% du PASS.
- Pour le retraité et préretraité** : 25% des prestations de retraite ou de préretraite. Ces versements ne pourront pas être abondés par l'entreprise.

## Abondement

- Les versements volontaires, l'intéressement, la participation et les avoirs issus d'un PEE, PEG ou PEI ou ceux issus d'un CET (à l'exception des droits résultant d'un abondement, en temps ou en argent, de l'employeur) et, le cas échéant, les jours de repos non pris, peuvent être abondés par l'entreprise.
- L'abondement maximum est de 16 % du PASS par an et par bénéficiaire sans pouvoir excéder le triple du versement du bénéficiaire.
- A l'ouverture du PERCO, l'entreprise peut effectuer un versement d'amorçage ou un versement périodique, sans versement du salarié, dans la limite de 2% du PASS. Ces versements sont pris en compte dans le plafond global de 16% du PASS.

## Affectation des capitaux

Trois supports de placement minimum, présentant des profils d'investissement différents dont un FCPE<sup>1</sup> solidaire<sup>2</sup>, doivent être proposés aux bénéficiaires.

À l'exception du FCPE solidaire, les FCPE éligibles au PERCO peuvent détenir :

- Jusqu'à 10% de titres non cotés.
- Jusqu'à 10% de titres de l'entreprise ou d'entreprises qui lui sont liées (article L.3344-1 du CT)

Ne peuvent pas être proposés dans le cadre du PERCO :

- Les FCPE dont plus de tiers de l'actif est composé de titres de l'entreprise ou d'entreprises qui lui sont liées, régis par l'article L.214-165 du Code Monétaire et Financier.
- Les titres de SICAVAS (SICAV d'actionnariat salarié) régies par l'article L.214-166.
- Les titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.

Le PERCO ne peut pas être utilisé dans le cadre d'une augmentation de capital.

## Indisponibilité des avoirs

- Les avoirs sont indisponibles jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire. Les avoirs sont débloqués uniquement lorsque celui-ci en fait la demande. Toutefois, la liquidation est de droit à partir de la date à laquelle le bénéficiaire a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.
- Possibilité de demander le déblocage de ses avoirs dans les cas légaux de déblocage anticipé :
  - Acquisition / construction / remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle
  - Expiration des droits à l'assurance chômage
  - Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs, ses enfants)
  - Départ à la retraite
  - Décès (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs)
  - Surendettement

## Durée de l'accord

Le PERCO peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.