



**Dispositif d'épargne collectif ouvrant aux salariés la possibilité de se constituer un complément de retraite par l'intermédiaire d'un plan à long terme mis en place par une entreprise.**

## Mise en place

### Modalités de négociation :

- Facultative et subordonnée à l'existence d'un PEE ou d'un PEI,
- Négociation par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales des salariés.
- Les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 5 ans, ont l'obligation d'engager une négociation sur la mise en place d'un PERCO. (Cf loi sur le Développement de la Participation et de l'Actionariat Salarié du 31/12/2006).

### Durée de l'accord :

Le PERCO peut être conclu pour une durée déterminée (1 an minimum) ou indéterminée.

### Bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté,
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux des entreprises de 1 à 100 salariés.

## Définition du Plan d'Epargne Retraite Collectif

Obligation de proposer 3 FCPE (Fonds Communs de Placements d'Entreprise) présentant des profils d'investissement différents, dont l'un est obligatoirement solidaire. A l'exception du fonds solidaire, les FCPE éligibles au PERCO ne peuvent détenir plus de 5% en titre de l'entreprise.

### Mode de gestion :

- Gestion Libre : Elle permet à chacun de choisir la répartition de ses avoirs les 5 fonds proposés par le PERCO
- Gestion Pilotée : Elle permet à l'épargnant de déléguer entièrement la gestion de ses avoirs en nous laissant le soin de sécuriser son épargne salariale au fur et à mesure qu'il s'approche de la date de son départ à la retraite. Lorsque la date de départ à la retraite est suffisamment éloignée, l'allocation privilégie le placement en actions, plus rentable sur le long terme.

### Alimentation :

Le PERCO peut être alimenté par :

- Les versements volontaires des salariés et dirigeants,
- Les versements d'intéressement,
- Les versements de participation,
- Les versements complémentaires de l'entreprise appelés abondements, sur l'intéressement, la participation et les versements volontaires
- Les transferts de sommes provenant d'un PEE, PEI, PEG, CET.

### Plafonds :

Le total annuel des versements volontaires et des primes d'intéressement effectués par un épargnant (tous plans confondus) ne peut excéder :

- 1/4 de la rémunération annuelle brute d'un salarié,
- 1/4 du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu, au titre de l'année précédente d'un Travailleur Non Salarié.

L'abondement ne peut excéder 300%, dans la limite de 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire.

La fraction d'abondement excédant 2.300 Euros est assujettie à une taxe de 8.2 %.

### Durée d'indisponibilité :

Les avoirs sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Néanmoins, 5 cas de déblocage anticipé sont prévus par la loi.

### Modalités de sortie :

Au terme de la période de blocage, le bénéficiaire peut choisir de récupérer son épargne sous forme de capital ou de rente viagère.

- En cas de sortie en capital, les sommes perçues sont défiscalisées.
- En cas de sortie en rente viagère, les sommes sont partiellement imposables. La rente est soumise à la fiscalité des rentes acquises à titre onéreux (l'âge de départ à la retraite conditionne la quote-part de rente qui sera imposable).

## Avantages du Plan d'Epargne Retraite Collectif

### Pour l'entreprise :

- Associer son personnel aux objectifs et aux résultats de l'entreprise. La composante sociale de l'épargne salariale valorise le chef d'entreprise et l'aide à fidéliser son personnel,
- Optimiser la fiscalité de l'entreprise. L'abondement, la participation, l'intéressement sont exonérés de cotisations patronales et déductibles du bénéfice imposable,
- Une possibilité d'abondement de la participation affectée au PERCO,
- Constitution d'une provision pour l'investissement en franchise d'impôt de 25 % de l'abondement versé, majorée à 35 % en cas d'investissement dans un fonds solidaire.

### Pour les salariés :

- L'abondement, la participation et l'intéressement investis dans les plans sont exonérés de cotisations salariales et ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Ils supportent seulement la CSG/CRDS (8 % pour les TNS et 7.76 % pour les salariés au 1er janvier 2005),
- Les plus values sont exonérées d'impôts et sont assujetties aux seuls prélèvements sociaux (11 % au 1er janvier 2005),
- Le choix entre 2 types de gestion (libre ou pilotée) et 2 types de sorties (en capital ou en rente)