

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Description

Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est mis en place dans le cadre de la loi PACTE, en vigueur depuis octobre 2019. Il s'agit d'un contrat qui donne aux salariés d'une entreprise la possibilité de se constituer une épargne supplémentaire en prévision de leur retraite. En principe, les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ en retraite. Cependant, il est possible de bénéficier d'un débloqué, à condition que celui-ci soit négocié dans l'accord, ce qui arrive souvent. Ouvert à tous les employés, ce placement comprend des avantages indéniables et peut être alimenté par plusieurs sources.

Qu'est-ce que le Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ?

Trois nouveaux produits d'épargne ont vu le jour dans le cadre de la loi PACTE de mai 2019 : le plan d'épargne retraite (PER) individuel, le plan d'épargne entreprise (PERE), qui est obligatoire, et le PERE collectif. Depuis le 1^{er} octobre 2019, **ces nouveaux plans coexistent avec les anciens dispositifs d'épargne retraite** que sont :

- Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;
- Le contrat dit « Madelin », qui est destiné aux professions libérales et aux [travailleurs indépendants](#) ;
- Le contrat dit « article 83 », qui permet aux salariés de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

Depuis cette date, le PERE collectif a pris le relais du PERCO.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est **mis en place dans le cadre d'un contrat collectif**. L'initiative peut être prise soit par décision de l'employeur seul, soit à l'issue de négociations entre l'employeur et les employés, soit par référendum. De préférence, cette mise en place est à précéder d'un [plan d'épargne d'entreprise](#) (PEE), d'un plan épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne groupe (PEG).

Il est possible d'alimenter le PERCO par diverses sources :

- [L'intéressement](#), qui est un complément de salaire accordé aux salariés en fonction des résultats réalisés par l'entreprise ;
- La [participation](#), qui est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés ;
- Les [versements volontaires](#) n'excédant pas le quart du salaire annuel brut, intéressement compris ;
- Les abondements, qui sont une contribution financière versée par l'entreprise et proportionnelle aux sommes épargnées par le salarié, dans la limite de 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Les transferts de fonds issus d'un PEE ;
- Les transferts de fonds issus d'un compte épargne temps (CET) ou correspondant aux jours de repos non pris par le salarié, dans la limite de 10 jours par an.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les employés peuvent bénéficier d'un plan d'épargne pour la retraite collectif à partir du moment où leur entreprise a mis en place ce dispositif d'épargne retraite. De par son caractère collectif, **aucun employé ne peut en être exclu**.

Autrement dit, ce sont ceux qui exercent leur fonction dans le cadre d'un lien hiérarchique et qui ont signé avec leur employeur [un contrat de travail](#) :

- À durée indéterminée (CDI) ;
- À durée déterminée (CDD) sous réserve d'une certaine ancienneté ;
- [À temps partiel](#) ;
- À temps plein ;
- En intérim ;
- En alternance, notamment les apprentis.

Le PERCO retraite est accessible aux salariés qui ont fait valoir leurs droits en matière de pension de vieillesse et qui bénéficient des avantages du cumul emploi retraite, qu'ils soient d'anciens employés de l'entreprise ou non. En revanche, les stagiaires, qui n'ont pas la qualité de salarié, sont **exclus du dispositif**.

Un salarié qui a démissionné ou qui a été licencié peut toujours prétendre au PERCO, à condition que le dispositif n'existe pas chez son nouvel employeur. En cas de départ

en préretraite ou en retraite, et s'il n'a pas demandé le déblocage de ses droits, le salarié qui a effectué des versements sur son PERCO pourra en bénéficier.

Comment informer les salariés ?

Bien entendu, les salariés doivent être informés sur les avantages du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) avant la mise en place du dispositif. L'employeur ne doit oublier de prévenir aucun d'entre eux, même ceux qui sont momentanément absents. D'autre part, **l'entreprise peut faire adhérer automatiquement ses salariés** s'ils ne s'y opposent pas formellement dans un délai de 15 jours à compter de l'information. Il faut également que chaque salarié soit informé de la possibilité pour lui de choisir d'y adhérer ou pas.

En plus du droit d'accord d'adhésion et d'acceptation du règlement du PERCO, le salarié bénéficie d'une séance d'information supplémentaire :

- Au moment de la signature de son contrat de travail ;
- Au moment de la remise d'un livret d'épargne salariale présentant ce placement ;
- Lorsque son adhésion au dispositif lui est officiellement notifiée ;
- Par le moyen du relevé de compte individuel qui lui est adressé.

L'entreprise a tout intérêt à mettre en avant les avantages du PERCO aux yeux de ses employés. Il est également important qu'ils soient en connaissance des modalités du dispositif, notamment dans le cadre d'un accord d'intéressement qui comporte des subtilités pouvant être difficile à comprendre.

Une fois le PERCO mis en place au sein de l'entreprise, **des rappels peuvent être nécessaires pour inciter les salariés à l'utiliser**. En effet, l'employé ne doit pas voir le dispositif comme une simple épargne accordée par l'entreprise, mais comme un mécanisme qui nécessite sa pleine participation.

Il est également recommandé de **rappeler aux salariés les dates limites de versement** qui sont généralement fixées en fin d'année. Pour cela, l'entreprise peut utiliser divers supports de communication : présentation Powerpoint, site web, newsletter, serveur vocal, réunion sur mesure, team building, etc.

Le calcul du PERCO

Le calcul du PERCO s'effectue généralement selon une formule et des modalités de

répartition décidées avec les partenaires sociaux. Sauf disposition particulière de l'accord, le salarié a le libre choix du montant et de la périodicité des versements, **sous la limite des 25 %** de la rémunération annuelle brute, du revenu imposable ou des pensions perçues.

La fiscalité du PERCO est la suivante : **un abondement PERCO inférieur à 6 483,84 euros par an et une participation inférieure à 20 262 euros par an** sont exonérés d'impôt sur le revenu. En revanche, les sommes volontairement versées par le salarié ne bénéficient d'aucune exonération. Tous les versements sur un PERCO sont soumis à la cotisation sociale généralisée (CSG) dont le taux est de 8 % sur 97 % de leur montant. Une taxe spéciale dont le taux est 8,2 % s'applique à la fraction supérieure à 2 300 euros.

Comment disposer de ses fonds ?

Quelle est la durée du blocage ?

Les sommes placées sur un PERCO restent généralement **indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié**. Aucun retrait n'est donc possible avant cette échéance. Cependant, certaines circonstances exceptionnelles constituent des cas de [déblocage du PERCO](#) :

- Décès du salarié ou de son conjoint marié ou pacsé ;
- Expiration de la durée de prise en charge chômage par l'assurance-chômage ;
- Invalidité du salarié, de son conjoint marié ou pacsé ou de ses enfants ;
- Situation de surendettement
- Acquisition de résidence principale ou travaux de rénovation de la résidence principale du salarié à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par les pouvoirs publics.

En cas de décès du salarié, ses héritiers doivent déposer une demande de remboursement des sommes versées sur le PERCO de celui-ci. **Le délai fixé par la loi est de 6 mois après le décès**. Autrement, les plus-values réalisées deviendront imposables.

Comment sortir du PERCO ?

Les versements effectués sur un PERCO sont **généralement convertis en rentes viagères**. Cependant, d'après le règlement, la sortie du dispositif peut s'effectuer sous

la forme d'un capital, versé de manière échelonnée ou en une seule fois. Le salarié ne peut exprimer son choix qu'au moment du déblocage des fonds.

La rente viagère a l'avantage de garantir un complément de retraite jusqu'au décès du bénéficiaire. Le capital sert à récupérer [l'épargne](#), pour faire des prélèvements en cas de nécessité, ou pour la transmettre à ses héritiers.

Quels sont les avantages du PERCO ?

Il présente des avantages importants et indéniables pour le salarié :

- Possibilité de faire des placements en action, ce qui est intéressant compte tenu de la longue durée du placement ;
- Possibilité de sortir du dispositif, contrairement aux autres placements ;
- Rentabilité élevée grâce à l'abondement de l'entreprise ;
- Possibilité de choisir au minimum entre trois fonds aux profils d'investissement différents, avec au moins l'un de ces fonds prévoyant une part d'investissement en économie solidaire;
- Absence de contrainte de sécurisation ;

Possibilité de continuer à verser une part des placements aux actions pendant la retraite.