

# LE PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

Adoptée le 21 août 2003, la loi Fillon donne naissance à une nouvelle formule d'épargne retraite d'entreprise : Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Ouvert à tous les salariés, mais également, dans les entreprises employant de 1 à 100 salariés, aux chefs d'entreprise et leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ainsi qu'aux mandataires sociaux, le PERCO est une formule d'épargne retraite sans équivalent.

Dans le cadre professionnel, le PERCO est en effet le seul produit d'épargne retraite à offrir :

- le bénéfice d'une aide défiscalisée de l'entreprise appelée "abondement", venant compléter les versements de chaque bénéficiaire,
- le choix entre un capital défiscalisé et une rente viagère, lors du départ à la retraite.

Dans un contexte d'affaiblissement des régimes de retraite par répartition, le PERCO est ainsi pour les entreprises, un formidable outil de politique sociale.

## COMMENT FONCTIONNE LE PERCO ?

### MISE EN PLACE

- Mise en place facultative.
- Les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée (PEE ou PEI).
- Deux modes de mise en place :
  - Négociation avec les organisations syndicales représentatives.
  - Ou à défaut, mise en place sous la forme d'un plan interentreprises (PERCO-I), avec l'accord des 2/3 des salariés ou l'approbation du Comité d'Entreprise.

### BÉNÉFICIAIRES

- Ouvert à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Également ouvert aux chefs d'entreprise et à leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et aux mandataires sociaux<sup>1</sup> dans les entreprises employant entre 1 et 100 salariés.
- L'accord peut prévoir une condition d'ancienneté de 3 mois maximum pour bénéficier du PERCO.

### VERSEMENTS

- Versement(s) au PERCO facultatif(s)
- Choix libre du montant et de la périodicité des versements, sauf disposition contraire de l'accord.
- Plafond annuel de versement : 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable.
- Alimentation du PERCO (si l'accord le prévoit) par :
  - la participation,
  - des versements volontaires,
  - l'intéressement (dans ce cas, il est exonéré d'impôt sur le revenu),
  - l'abondement (aide complémentaire et facultative de l'entreprise),
  - des transferts d'avoirs disponibles ou indisponibles provenant d'un autre plan ou de la participation.

### ABONDEMENT

- L'entreprise peut compléter les versements des épargnants par un abondement portant (selon l'accord instituant le PERCO) sur :
  - la participation (avantage exclusif du PERCO),
  - l'intéressement,
  - les versements volontaires,
  - les transferts d'avoirs disponibles ou indisponibles provenant d'un autre plan ou de la participation.
- Plafonds de l'abondement :
  - 300 % du montant du versement du bénéficiaire,
  - 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

<sup>2</sup> Soit 5 149,44 €, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Somme cumulable avec l'abondement d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée (8 % du PASS, soit 2 574,72 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 par an et par bénéficiaire), pour un abondement pouvant atteindre au total 7 724,16 € par an et par bénéficiaire.