

GENERALITES SUR LE PLAN D'EPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF (P.E.R.CO.)

Rappel des dispositions applicables en matière de Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

Le PERCO, créé par la loi Fillon du 21 août 2003 en remplacement du PPESV mis en place en 2001 par la loi Fabius, est un cadre juridique et fiscal qui peut recevoir l'ensemble des flux de l'épargne salariale : la réserve de participation, les primes d'intéressement, les versements volontaires des salariés et l'abondement de l'entreprise avec pour objectif un placement à long terme.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Le PERCO est facultatif et collectif.• Il ne peut être mis en place que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte (PEE/PEI classique).• Le PERCO doit être établi par accord collectif de branche ou d'entreprise. Sous certaines conditions, il peut être mis en place unilatéralement.• Tous les salariés de l'entreprise justifiant d'une ancienneté de 3 mois (au maximum) doivent avoir accès au PERCO.• L'entreprise peut effectuer, sous certaines conditions, un versement initial « d'amorçage » dans un PERCO sans contribution du salarié.• Tous les versements des salariés dans le PERCO (y compris l'intéressement et la participation) peuvent être abondés par l'entreprise selon des règles collectives.• Le montant et le calcul de l'abondement sont libres à l'intérieur des plafonds annuels fixés par la loi (5 489 € pour 2009 et au maximum 3 fois le versement annuel du salarié). L'abondement est une charge déductible pour l'entreprise, totalement exonérée de charges sociales à hauteur des 2 300 premiers euros et non imposable pour le bénéficiaire (mais soumise à la CSG et à la CRDS). L'abondement entre dans l'enveloppe de déduction fiscale retraite individuelle.• L'abondement suit les mêmes règles d'indisponibilité et de remboursement que le versement du salarié.• L'abondement éventuellement versé sur le PEE 5 ans « classique » n'entre pas dans le plafond de 5489 € : les deux enveloppes peuvent donc se cumuler.• Les sommes versées dans le PERCO sont investies dans au moins 3 Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) régis par l'article L. 214-39 | <p>du Code Monétaire et Financier. Un de ces FCPE doit être un Fonds solidaire.</p> <ul style="list-style-type: none">• Le bénéfice du PERCO est étendu aux mandataires sociaux des entreprises de moins de 100 salariés• En contrepartie de l'exonération fiscale sur les produits et plus-values des placements réalisés dans le PERCO (hors CSG/CRDS et prélèvements sociaux) et de l'abondement majoré, les sommes versées sont bloquées jusqu'à la date de départ à la retraite.• La sortie se fait en rente viagère partiellement imposable mais l'accord peut prévoir une sortie en capital (sans impôt sauf CSG/CRDS et prélèvements sociaux).• Cinq cas de remboursement anticipé permettent aux participants de disposer immédiatement et sans pénalité des sommes nécessaires pour faire face à des événements importants de la vie : achat d'une résidence principale, invalidité, fin de l'indemnisation des assurances chômage, surendettement, décès.• Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, le PERCO doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été établi.• Possibilité pour l'entreprise de constituer une PPI (Provision Pour Investissement) calculée sur le montant de l'abondement versé.• Créé par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.• Modalités d'application fixées par le décret n° 2004-400 du 7 mai 2004.• Circulaire interministérielle du 14 septembre 2005.• Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 |
|--|--|