



Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) ou Interentreprises (PERCOL-I)

Éléments clés

- ❗ *Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple*
- ❗ *Simplicité de mise en place*
- ❗ *Durée déterminée ou indéterminée*
- ❗ *Diversité des sources d'alimentation*
- ❗ *Épargne immédiatement disponible après 5 ans*
- ❗ *Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée"*

Définition

Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif ou Interentreprises PERCOL(-I) est un système collectif d'épargne retraite qui permet aux salariés et aux dirigeants dans les petites entreprises de se constituer une retraite par capitalisation avec l'aide de l'entreprise.

Les sommes sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite, sauf 6 cas de débloques exceptionnels en contrepartie d'avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise et le salarié.

Le PERCOL peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises, il prend alors la forme d'un Plan d'Épargne de Groupe (PERCOLG). Il peut aussi être commun à plusieurs entreprises (accord interentreprises), et prend alors la forme d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PERCOL-I).

Titulaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du PERCOL(-I). Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint associé ou collaborateur, et les mandataires sociaux peuvent également en bénéficier.

Toutefois, l'accord prévoit une condition d'ancienneté d'une durée maximale de trois mois.

Les anciens salariés peuvent continuer d'effectuer des versements dans le PERCOL de leur ancien employeur s'ils n'ont pas accès à un PERCOL(-I) dans leur nouvelle entreprise.

La mise en place

Le PERCOL(-I) peut être institué par un accord négocié :

- avec les partenaires sociaux (CSE ou Délégués Syndicaux)
- avec l'accord des 2/3 des salariés
- par décision unilatérale du chef dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans représentation du personnel ou lors d'échec des négociations, d'absences de délégués syndicaux et de Comité Social et Economique

Alimentation

Selon les choix déterminés dans le règlement, le PERCOL(-I) peut recevoir :

- Versements personnels de l'épargnant sauf demande expresse du titulaire, les versements personnels sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu
- La Prime d'Intéressement
- La Prime de Participation
- L'Abondement (versement complémentaire de l'entreprise)
- Les Droits inscrits sur un Compte Épargne Temps (CET)
- Le Transfert des sommes détenues précédemment dans un PERCO(-I)

Affectation

Les sommes versées dans un PERCOL(-I) peuvent être investies dans :

- La gestion libre : le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE1 proposés. Le PERCOL(-I) doit proposer au minimum trois supports de placement présentant des profils d'investissement différents, dont un FCPE solidaire. À l'exception du FCPE solidaire, les FCPE éligibles au PERCOL(-I) 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).
- La gestion pilotée : une option d'allocation d'épargne permettant au titulaire de diversifier son épargne et de réduire progressivement les risques financiers. Sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés par défaut en "gestion pilotée" avec un profil d'investissement "équilibré horizon retraite"³



Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL) ou Interentreprises (PERCOL-I)

Éléments clés

- ❗ Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner
- ❗ Sortie effectuée sous forme de capital exonéré d'impôts sur le revenu
- ❗ Possibilité de maintenir l'épargne dans le dispositif au-delà de la période de blocage avec maintien des exonérations sociales et fiscales
- ❗ Avoirs disponibles remboursables à tout moment sur demande
- ❗ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires
- ❗ Outil de fidélisation et de motivation
- ❗ Une déductibilité fiscale par défaut

Abondement

L'abondement est une contribution financière facultative de l'entreprise complétant les versements effectués par les bénéficiaires. Il peut atteindre le triple du versement (300%) plafonné à 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an par bénéficiaire.

Les versements personnels, l'intéressement, la participation ainsi que les droits inscrits sur un CET peuvent faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

La formule d'abondement prévue dans le règlement peut être modifiée chaque année.

L'employeur peut décider du versement d'un abondement unilatéral correspondant à une contribution retraite qui peut aller jusqu'à 2% du P.A.S.S par salarié et par an. Ce versement peut être ponctuel, avec un montant variable, sans aucun effort d'épargne du titulaire. L'abondement unilatéral est uniforme et versé à tous les ayants droits du dispositif.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond légal

Disponibilité

Les sommes affectées au PERCOL(-I) sont bloquées jusqu'au départ en retraite. Le titulaire peut demander le déblocage de ses avoirs dans les 6 cas légaux de déblocage anticipé :

- Acquisition / construction / agrandissement de la résidence principale
- Expiration des droits à l'assurance chômage
- Cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire)
- Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS, ses enfants)
- Décès (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS)
- Surendettement

Transferts

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un Plan d'Épargne Retraite (PER) sont transférables vers tout autre PER et donc à destination ou en provenance du PERCOL(-I).

Le PERCOL(-I) peut également être alimenté par le transfert :

- D'un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances
- D'un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances
- D'une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances
- D'un contrat souscrit dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite.
- D'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans
- D'un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer

Sorties

Le règlement du PERCOL(-I) offre au titulaire la possibilité de sortie en capital versé en une fois ou de manière fractionnée, ou une sortie en rente ou une sortie en associant rente viagère et capital.



Avantages

ENTREPRISE

L'abondement est déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales et de la taxe d'apprentissage.

Pour le forfait social, l'exonération concerne l'abondement, l'intéressement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'intéressement, uniquement, est exonéré du forfait social.

Le forfait social est réduit de 16% au lieu de 20% pour les entreprises de plus de 50 salariés lorsque le règlement prévoit que l'affectation par défaut est le profil équilibré horizon retraite de la gestion pilotée et que les sommes investies soient affectées à l'acquisition d'un portefeuille comportant au moins 10% de titres éligibles au PEA PME-ETI.

Le PERCOL(-I) est un atout de fidélisation et de motivation des salariés en leur permettant la constitution d'une épargne retraite dans un cadre fiscal et social avantageux.

TITULAIRE

Les sommes versées sur le PERCOL(-I) au titre de l'abondement, de l'intéressement et de la participation sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais restent soumises à la CSG et la CRDS.

Les plus-values générées par le PERCOL(-I) sont exonérées d'impôts sur le revenu mais restent soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.

Les versements personnels effectués dans un PERCOL(-I) peuvent être librement déduits ou non de l'assiette des revenus imposables à l'impôt sur le revenu, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10% des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés).

Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargneretraite>.

Le plafond annuel non consommé calculé pour chaque membre du foyer fiscal est reportable les 3 années suivantes.

Les versements non déductibles ne sont quant à eux pas plafonnés

Les versements personnels qui ont fait l'objet d'une déduction du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu à l'entrée seront, à la sortie, fiscalisés en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque titulaire au moment du retrait des sommes.

La gestion pilotée offre une sécurisation de l'épargne en fonction de l'âge de départ en retraite, tout en proposant une diversification des placements limitant les risques.

Éléments clés

- ❗ Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner
- ❗ Sortie effectuée sous forme de capital exonéré d'impôts sur le revenu
- ❗ Possibilité de maintenir l'épargne dans le dispositif au-delà de la période de blocage avec maintien des exonérations sociales et fiscales
- ❗ Avoirs disponibles remboursables à tout moment sur demande
- ❗ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires
- ❗ Outil de fidélisation et de motivation
- ❗ Une déductibilité fiscale par défaut