

## RÉGIMES COLLECTIFS À ADHÉSION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE

---

L'entreprise souscrit un contrat d'assurance collective, chaque salarié étant libre d'y adhérer ou non. Il s'agit d'un régime à cotisations définies, celles-ci étant réparties, d'un commun accord, entre l'employeur et le salarié.

Il est ouvert un compte personnel d'épargne pour chaque salarié. Les cotisations versées sont portées au crédit de ce compte qui reçoit également les participations aux bénéfices.

Le montant de la rente ou du capital est alors déterminé en fonction du cumul des cotisations versées et capitalisées à intérêts composés auquel s'ajoutent une participation aux bénéfices techniques et une participation aux bénéfices financiers.

Le contrat s'apparente davantage à un contrat individuel qu'à un contrat collectif, même lorsque l'entreprise participe au financement. Dans ce cas, la part de prime payée par l'entreprise est considérée comme un avantage qui entre dans la détermination du revenu net imposable du salarié.

Il permet à l'entreprise de ne constituer un avantage que pour un ou plusieurs collaborateurs. Les cotisations elles-mêmes peuvent varier selon les salariés.

Une garantie exonération du paiement des cotisations est toujours prévue pour l'adhérent en arrêt de travail. Après une durée d'arrêt de travail supérieure à 90 jours (le plus souvent) la rente continue de se constituer sur la base du salaire revalorisé. L'adhérent est exonéré du paiement des cotisations tant qu'il bénéficie des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à 60 ans.

En cas de départ anticipé du groupe ou de non-paiement des cotisations, le contrat reste la "propriété" de l'assuré qui peut :

- continuer à cotiser personnellement ;
- attendre le terme pour ouvrir ses droits à des garanties proportionnelles (réduction) ;
- demander le transfert de la provision mathématique afférente à la rente acquise à l'organisme assurant éventuellement le régime de retraite de même type auquel il adhère ;
- racheter son contrat (avec impôts sur les plus-values si la durée du contrat est ramenée à moins de 6 ans).

Une garantie contre-assurance est prévue. En cas de décès de l'assuré avant la prise de sa retraite un capital est versé. Son montant est égal au montant des cotisations versées au titre de la retraite, majoré des revalorisations intervenues.

Le plus souvent, au moment de la liquidation de sa retraite, l'assuré peut opter pour une rente constante ou une rente à accroissement garanti. La rente peut être réversible sur la tête du conjoint (ou d'une autre personne) en cas de décès de l'assuré pendant sa retraite.

La fiscalité est celle des contrats individuels.

## LE CAS DES CONTRATS SOUSCRITS PAR DES ASSOCIATIONS

Un décret du 1<sup>er</sup> août 2006, pris en application de la loi du 15 décembre 2005 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de l'assurance, précise les droits des adhérents des associations qui souscrivent des contrats groupe d'assurance sur la vie. Il porte sur les pouvoirs et le fonctionnement de l'assemblée générale et du conseil d'administration, ainsi que sur les modalités du droit de vote des adhérents à l'assemblée générale. Ces dispositions entreront en vigueur le 16 juin 2007.

L'assemblée générale de la FFSA a adopté, le 21 juin 2005, un engagement déontologique relatif aux contrats d'assurance de groupe sur la vie à adhésion facultative souscrits par des associations.

### Au moment de la souscription du contrat

Les entreprises d'assurances s'engagent à ne souscrire ou à ne modifier de manière substantielle un tel contrat d'assurance que si les statuts de l'association (ou son règlement intérieur) indiquent son objet et les coordonnées de son siège social. Ces documents doivent, en outre, prévoir les ressources nécessaires au fonctionnement de l'association ainsi que l'établissement, par le conseil d'administration, d'un rapport annuel tenu à la disposition des adhérents.

L'association doit s'engager auprès de l'assureur à communiquer plusieurs informations à l'adhérent, dont le contenu de ses statuts, ou encore les conditions de résiliation ou de modification du contrat. L'adhérent doit aussi connaître les nom, profession et fonctions des membres du conseil d'administration de l'association. Enfin, doivent lui être précisées les conséquences de l'éventuelle dissolution de l'association.

### En cours de contrat

Les entreprises d'assurances s'engagent à veiller à ce que l'association transmette aux adhérents les informations annuelles prévues par le Code des assurances, les tienne informés des modifications et les justifie.

### En cas de résiliation

Les entreprises d'assurances s'engagent à veiller à ce que les conditions et les conséquences de la résiliation du contrat soient communiquées à l'adhérent. Cet engagement sera applicable à compter du 21 décembre 2005.

## PLAN GROUPE EN ASSURANCE-VIE

L'entreprise souscrit un régime collectif de retraite par capitalisation auquel chaque salarié est libre de choisir d'adhérer.

L'entreprise peut participer au financement d'un tel régime, mais sa cotisation est alors considérée comme un «sursalaire» pour le salarié, soumis à l'impôt sur le revenu (article 82 du Code général des impôts) et à cotisations sociales.

Ces régimes bénéficient du traitement fiscal de l'assurance-vie, soit :

- versements et retraits libres ;
- possibilité d'avances sur l'épargne ;
- prestations au choix du salarié sous forme de capital ou de rente ;
- produits financiers partiellement exonérés d'impôts à compter de la 9<sup>e</sup> année suivant la date d'ouverture du contrat (voir «fiscalité des produits financiers») ;
- prestations servies en capital, exonérées d'impôt sur le revenu ;
- prestations servies sous forme de rente partiellement exonérées d'impôt (régime fiscal des rentes acquises à titre onéreux), en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de la rente ;

Âge d'entrée en jouissance	Taux d'exonération de la rente
moins de 50 ans	30 %
de 50 à 59 ans	50 %
de 60 à 69 ans	60 %
plus de 70 ans	70 %

La rente est soumise à la CSG et à la CRDS.

- en cas de décès du souscripteur, l'épargne acquise est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le contrat, en exonération de droits de succession (sous réserve que tous les versements aient été faits avant les 70 ans du souscripteur.

Les salariés ont pu également souscrire ce contrat d'assurance-vie dans le cadre du PEP (Plan d'Épargne Populaire), ce qui leur donne l'avantage supplémentaire d'une exonération totale d'impôt sur le revenu des prestations servies sous forme de rente (l'ouverture d'un PEP n'est plus possible depuis le 25 septembre 2003).

Malgré la création du PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire) par la loi du 21 août 2003, le Plan Groupe en Assurance-Vie conserve tous ses avantages :

- fiscalité réduite ;
- transmission en exonération de droits de succession ;
- sortie au choix en capital ou en rente.

L'avantage essentiel lié à ces régimes collectifs souscrits dans le cadre fiscal de l'assurance-vie, réside dans le fait que les salariés bénéficient d'une tarification négociée par leur entreprise, plus intéressante que celle qu'ils auraient pu obtenir à titre individuel.

### Fiscalité des produits financiers (en cas de sortie en capital) - hors PEP

La durée prend en compte la date d'ouverture du contrat.

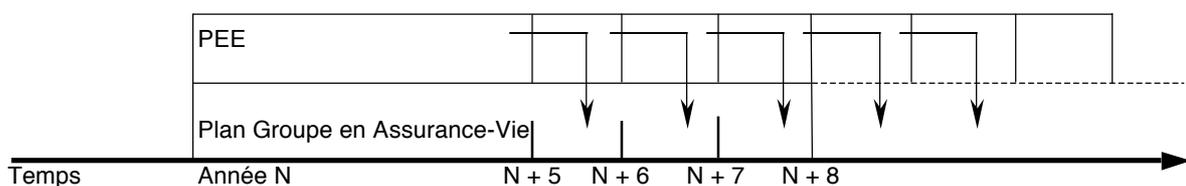
Rachat entre 0 et 4 ans	Rachat entre 4 et 8 ans	Rachat après 8 ans
Prélèvement libératoire (35 %) + prélèvements sociaux (10 %)	Prélèvement libératoire (15 %) + prélèvements sociaux (10 %)	Prélèvement libératoire (7,5 %) après abattement de <b>4 600 €</b> pour une personne seule et <b>9 200 €</b> pour un couple + prélèvements sociaux (12,10 %) sur la totalité
<b>ou</b>	<b>ou</b>	<b>ou</b>
au choix de l'assuré  impôt sur le revenu + prélèvements sociaux (10 %)	au choix de l'assuré  impôt sur le revenu + prélèvements sociaux (10 %)	au choix de l'assuré  impôt sur le revenu après abattement (identique à celui prévu plus haut) + prélèvements sociaux de (12,10 %) sur la totalité

## PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE LONG TERME

De nombreuses entreprises ont choisi d'associer un plan groupe en assurance-vie à leur Plan d'Épargne d'Entreprise, afin de permettre à leurs salariés de poursuivre leur effort d'épargne dans une optimisation de la fiscalité. (Total en 1995, Danone en 1996, Lagardère Groupe en 1997 et PSA Peugeot en 1999).

L'épargne est d'abord investie dans le Plan d'Épargne d'Entreprise et transférée dans le Plan Groupe en Assurance-vie, dès qu'elle devient disponible.

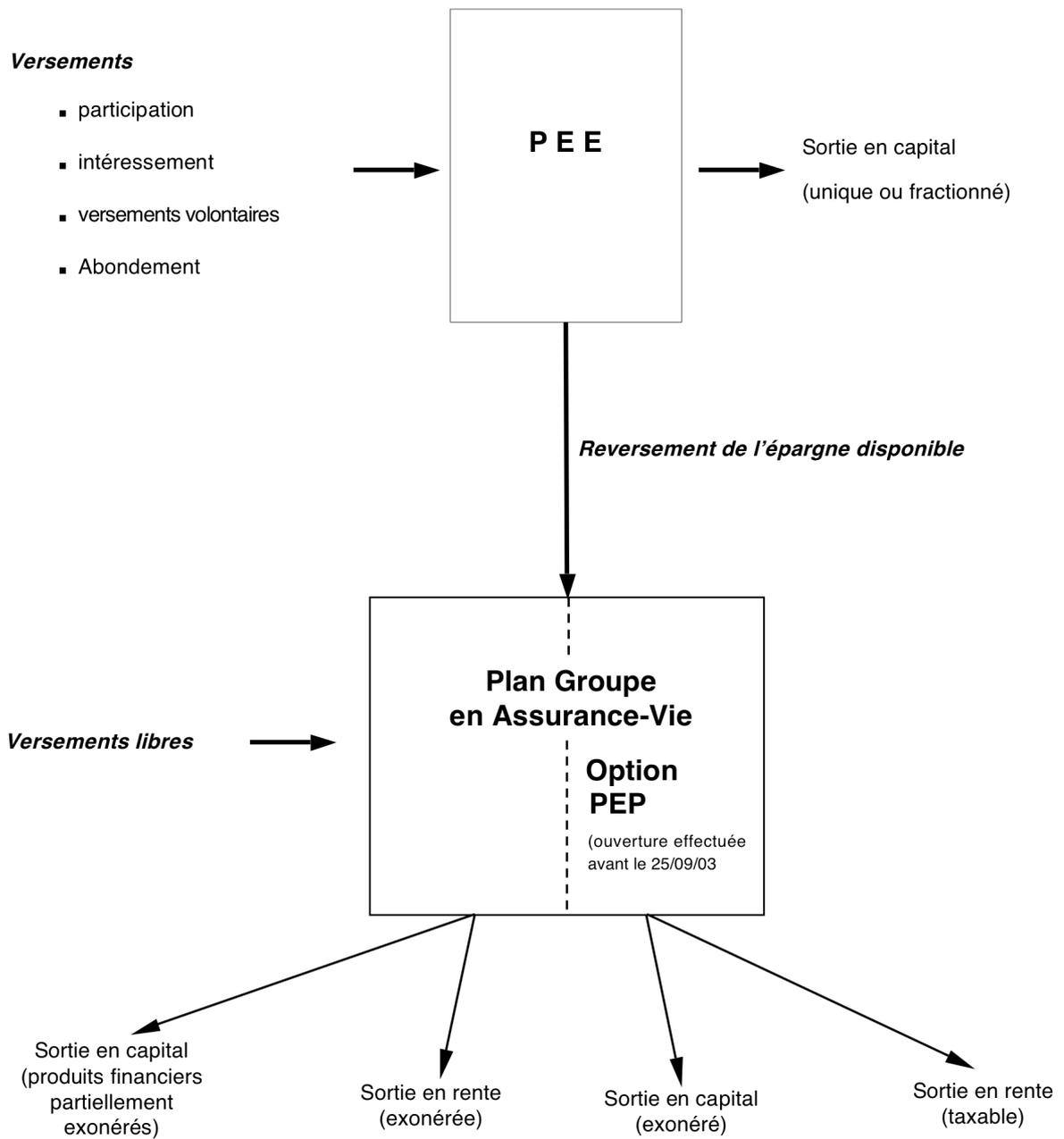
La durée de blocage du Plan d'Épargne d'Entreprise peut être allongée au-delà de 5 ans, pour les entreprises qui le souhaitent, mais sans renoncer au bénéfice des cas de déblocage anticipé.



- Année N** : Premier versement au PEE et ouverture du Plan Groupe en Assurance-Vie,
- Année N+5** : L'épargne dans le PEE, devenue disponible, est reversée dans le Plan en Assurance-Vie
- Années N+6 et N+7** : Reversements successifs de l'épargne disponible du PEE, selon le même schéma.
- Année N+8** : Le délai fiscal du Plan Groupe en Assurance-Vie étant écoulé, l'épargne peut être librement retirée à tout moment (en capital ou en rente) avec imposition partielle des plus-values (sauf dans le cadre du PEP)
- Années N+9, N+10 ...** : si le salarié le souhaite, il peut continuer à reverser son épargne, du PEE vers l'Assurance-Vie. Il poursuit ainsi son effort d'épargne en vue de la retraite, en optimisation fiscale, tout en la conservant disponible à tout moment en cas de besoin

Ce montage permet également aux salariés de bénéficier du choix de sortie de leur épargne :

- capital, rente viagère réversible ou formule mixte.



Une véritable chaîne d'épargne optimisée d'un point de vue fiscal est ainsi obtenue.

## PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF : PERCO

Créé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le PERCO est un plan d'épargne salariale dans lequel les sommes ou valeurs sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf dans un nombre limitatif de situations énumérées à l'article R 443-12 du Code du travail.

Les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au PERCO.

S'il est mis en place sous la forme d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I), les dispositions relatives au PEI sont applicables.

### CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Le PERCO est accessible à tous les salariés de l'entreprise. Seule une durée minimale d'ancienneté peut être exigée dans l'accord portant règlement du PERCO : cette durée ne peut en aucun cas être supérieure à trois mois.

Les dirigeants et chefs d'entreprise comprenant habituellement au moins un salarié en sus du dirigeant lui-même et au plus 100 salariés ont également accès au PERCO.

Ces bénéficiaires non assimilés à des salariés bénéficient des dispositions du plan d'épargne pour la retraite collectif dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

### Mise en place

Un PERCO ne peut être mis en place que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un placement plus court, au sein d'un PEE, d'un PEG ou un PEI.

Il doit être obligatoirement institué par un accord collectif. L'accord doit être passé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

La possibilité pour l'employeur de mettre en place le plan unilatéralement ne s'applique donc pas au PERCO.

La mise en place d'un PERCO peut être effectuée :

- soit au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ;
- soit entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI (on parlera alors de PERCO-Interentreprises ou PERCO-I) : ce sont alors les modalités de conclusion des PEI qui s'appliquent.

### Dépôt des accords

L'ouverture du droit aux exonérations est subordonnée au dépôt du règlement du PERCO auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où il a été établi. Ce dépôt ne peut être effectué avant la fin du délai d'opposition, si un tel délai s'applique (huit jours pour un accord d'entreprise, quinze jours pour un accord de branche).

## MISE EN PLACE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE OU D'UN GROUPE D'ENTREPRISES

### ACCORD D'ENTREPRISE

L'accord d'entreprise est conclu dans le cadre du droit commun de la négociation collective. Il est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

*Articles L.132-19 et L. 132-20 du Code du travail*

La délégation de chacune de ces organisations syndicales parties à la négociation comprend obligatoirement le délégué syndical dans l'entreprise.

Lorsqu'un accord de branche étendu l'autorise, et en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

*Article L.132-26 du Code du travail*

Cet accord doit être obligatoirement approuvé par une commission paritaire nationale de branche ; dans le cas contraire il est réputé non écrit.

L'accord de branche peut également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un accord d'entreprise peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour instituer un PERCO, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national. Les salariés apparentés ou assimilés (en raison des pouvoirs qu'ils détiennent) au chef d'entreprise ne peuvent être mandatés.

L'accord signé par le salarié mandaté doit impérativement être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans le cas contraire il est réputé non écrit.

### Notion de représentativité

Seuls les représentants d'organisations syndicales représentatives sont habilités à conclure un accord.

*Article L. 132-2 du Code du travail*

Cette représentativité peut résulter :

- soit de la présomption irréfragable établie au bénéfice des syndicats affiliés aux organisations représentatives au plan national (arrêté du 31 mars 1966) ;
- soit de la preuve rapportée de son existence dans le champ d'application de l'accord selon les critères énoncés à l'article L. 133-2.

Si les syndicats affiliés à des organisations syndicales représentatives à l'échelon national, et non catégorielles, sont admis de plein droit à conclure, par l'intermédiaire de leurs représentants, des accords instituant un PERCO, il en va différemment des syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative au plan national en ce qui concerne une catégorie de salariés ou, a fortiori, à une organisation non reconnue représentative au plan national.

Un tel syndicat ne peut, dans ces conditions, valablement conclure à lui seul un accord engageant l'ensemble des salariés de l'entreprise, sauf à apporter la preuve de sa représentativité à leur égard.

Cette représentativité s'apprécie au niveau du champ d'application de l'accord.

Il n'est pas nécessaire que l'accord soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il peut être valablement conclu par une seule organisation syndicale, non catégorielle, et engage l'employeur à l'égard de tous les salariés.

Toutefois, si cette organisation n'est pas majoritaire dans l'entreprise, l'accord peut être remis en cause en vertu des nouvelles dispositions relatives au principe majoritaire (majorité d'engagement et droit d'opposition).

### **Accord majoritaire et droit d'opposition**

L'accord d'entreprise s'applique dès lors qu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition d'un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et ce, dans un délai de huit jours suivant la notification de l'accord.

Cependant, l'accord de branche étendu peut imposer au niveau de l'entreprise le principe de l'accord majoritaire.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise n'entre en vigueur que s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Si cette condition n'est pas remplie, l'accord instituant le PERCO peut alors être soumis à un référendum d'entreprise par les syndicats signataires, auquel le ou les syndicats non signataires peuvent s'associer ; le texte est adopté s'il recueille au moins 50 % des suffrages exprimés.

### **ACCORD DE GROUPE**

Un PERCO peut être institué au sein d'un groupe d'entreprises, la notion de «groupe» s'appréciant selon la définition donnée à l'article L. 444-3 du Code du travail.

L'accord est conclu au sein de chacune des entreprises du groupe selon les modalités ci-dessus, chacune des entreprises concernées manifestant sa volonté d'être partie audit accord.

L'accord de groupe peut aussi être conclu selon les nouvelles modalités prévues à l'article L. 132-19-1 du Code du travail, introduit par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Cet article permet aux organisations syndicales représentatives de désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier l'accord.

Le coordonnateur syndical n'est désigné que «pour la négociation en cause» : il ne constitue donc pas une institution pérenne de négociation au sein du groupe.

### Accord conclu entre plusieurs entreprises

Le PERCO peut être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du plan d'épargne interentreprises.

Il s'agit alors d'un PERCO-Interentreprises ou PERCO-I.

Comme pour le PEI, il peut s'agir d'un accord de branche instituant un PERCO pour l'ensemble des entreprises comprises dans un même champ d'application professionnel et/ou territorial.

Il peut aussi s'agir d'un accord instituant un PERCO entre plusieurs entreprises prises individuellement.

Dans les deux cas, ce sont les modalités de conclusion des PEI qui s'appliquent.

## OBLIGATION DE NÉGOCIER

### CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'employeur doit consulter le CE dans les entreprises disposant d'un accord de participation, d'un accord d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale, dont le CE n'est pas signataire, avant leur prorogation ou renouvellement.

Cette consultation porte sur (Article L. 432-3-1-1 nouveau du Code du travail) :

- les évolutions envisageables à apporter à ces accords et plans ;
- la situation de l'actionnariat salarié ;
- la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

### OBLIGATION DE NÉGOCIER TOUS LES 5 ANS SUR LE PERCO

Dans toutes les entreprises ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de 5 ans, l'employeur doit engager des négociations sur l'un des plans suivants : plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou régime de retraite supplémentaire à affiliation obligatoire pour les salariés.

*Article L. 443-1-2 modifié du Code du travail*

## OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs peuvent être dorénavant tenus d'engager, chaque année, une négociation sur un des dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise, etc.). C'est le cas lorsqu'un accord de branche ou un accord d'entreprise dont le groupement dépend, n'a pas mis en place un de ces dispositifs.

*(Article. L. 132-27 modifié du Code du travail)*

Par ailleurs, est supprimé le dispositif qui permettait, en l'absence de dispositifs d'intéressement, de participation ou de PEE spécifique à un groupement d'employeurs, aux salariés, mis à la disposition d'une entreprise par ce groupement, de bénéficier des systèmes mis en œuvre dans cette entreprise. En contrepartie, une obligation de négociation annuelle est mise en place s'il n'y a aucun mécanisme d'épargne salariale en vigueur dans le groupement.

## MODES D'ALIMENTATION

### ALIMENTATION

Les sources d'alimentation du PERCO, définies par le règlement du plan, sont :

- les mêmes que celles du PEE :
  - versements volontaires des participants (dont l'intéressement),
  - abondement de l'entreprise et participation, transferts en provenance d'autres plans.
- des transferts en provenance d'un autre PERCO (PERCO de groupe, PERCO-I si les accords le prévoient, et PERCO de l'ancien employeur.

Il convient cependant de noter des différences notables :

#### *Versements volontaires (dont l'intéressement)*

Comme pour le PEE, les participants peuvent effectuer des versements volontaires sur le PERCO, dont la prime d'intéressement. Ces versements peuvent donner lieu à abondement.

Pour être exonérée d'impôt sur le revenu, la prime d'intéressement doit être versée sur le PERCO dans les quinze jours suivant la date à laquelle elle a été perçue.

*Articles L.441-6 et R. 443-8 du Code du travail*

Les retraités et pré-retraités ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements dans un plan d'épargne pour la retraite collectif dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ à la retraite.

Un ancien salarié d'une entreprise peut continuer d'effectuer des versements sur le PERCO lorsqu'il n'existe pas de tel plan dans sa nouvelle entreprise. Le salarié concerné ne peut alors pas bénéficier de l'abondement. Les frais afférents à la gestion du plan sont donc à sa charge exclusive (Art. L. 443-1-2 modifié du Code du travail). Le salarié peut aussi verser sur le PERCO de son ancien employeur les droits inscrits sur l'éventuel compte épargne-temps mis en place par le nouvel employeur (art. L. 443-1-2 du Code du travail).

Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

#### ***Versement de la participation***

Par dérogation à l'article L. 443-7, le versement au PERCO de la quote-part de la participation peut donner lieu à abondement.

Ce versement n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

#### ***Transferts du PEE***

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage de cinq ans, dans le PERCO. Ce transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de versement de 25 % de la rémunération prévue à l'article L. 443-2, et ne peut donner lieu à abondement.

Les sommes détenues dans un PEE ou un PEI après l'expiration de la période de blocage et qui sont donc disponibles peuvent également être transférées sur le PERCO.

*Article L. 443-2 du Code du travail*

Dans ce cas, l'abondement des sommes est possible. Ce transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

#### ***Abondement de l'employeur***

Comme pour le PEE, l'abondement de l'employeur ne peut excéder le triple du versement du salarié. Cependant, le plafond d'abondement est porté à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette enveloppe d'abondement est distincte de celle du PEE. Les abondements au PERCO bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que les abondements au PEE. Cependant, la fraction de l'abondement qui, pour chaque salarié, est supérieure à 2 300 €, montant égal au plafond de l'abondement du PEE, est assujettie à une taxe de 8,2 %.

#### ***Transfert en provenance d'un autre PERCO***

Le Transfert n'est possible qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Le salarié dispose d'une possibilité générale de transfert de ses avoirs vers un plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Par exception, le transfert d'un PERCO à un PEE, un PEG ou un PEI n'est pas autorisé s'il n'existe pas de PERCO chez le nouvel employeur, l'adhérent conserve ses avoirs sur le PERCO de l'ancien employeur.

Le dernier alinéa de l'article R. 443-5 dispose que les frais de tenue de compte-conservation des anciens salariés peuvent être perçus par prélèvement sur leurs avoirs, lorsque le règlement du plan en dispose ainsi.

### ***Transfert en provenance d'un PPESV***

Deux périodes de transition sont prévues par la loi :

- jusqu'au 31 décembre 2004, le PPESV pouvait être transformé par avenant en PERCO, et le PPESVI en PERCO-I.

Les partenaires sociaux pouvaient transformer le PPESV en PERCO par voie d'avenant. L'avenant devait être conclu selon les mêmes formes que l'accord ayant créé le PPESV, et être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion.

- en l'absence d'un avenant, le PPESV cessera d'exister après l'expiration d'un délai de trois ans à compter du 22 août 2003, date de publication de la loi n° 2003-775, soit le 22 août 2006.

Dans les deux cas, tous les participants, au-delà de ceux qui ont déjà versé des sommes avant la publication de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, pouvaient continuer à effectuer des versements sur le PPESV et continuer à bénéficier de l'abondement dans les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2004.

Jusqu'à cette date, le PPESV pouvait encore recevoir la prime d'intéressement, mais seuls les PPESV à terme glissant pouvaient continuer à recevoir la quote-part individuelle de participation, qui ne peut plus en tout état de cause faire l'objet d'un abondement

Mais il ne pouvait plus servir de support à une augmentation de capital réservée aux salariés avec décote de 30 %.

### ***Transfert du PPESV s'il n'est pas transformé par avenant en PERCO***

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et jusqu'au 22 août 2006, date à laquelle le PPESV cessera d'exister, les sommes inscrites aux comptes des participants seront transférées :

- soit dans un PEE ou un PEI sans prise en compte des délais de blocage déjà courus (le délai d'indisponibilité des sommes est celui du plan d'épargne de l'employeur) ;
- soit dans un PERCO nouvellement créé.

À défaut de choix du participant, les sommes seront transférées dans le plan qui présente la durée de blocage la plus courte.

Le décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 dispose en son article 8 qu'en absence de choix du participant, les sommes sont transférées dans le PEE de l'entreprise, à défaut dans le PEG, ou en l'absence de l'un ou l'autre de ces plans, dans le PEI. Ces dispositions s'appliquent aussi à un transfert des sommes inscrites à un PPESV en cas de modification juridique de l'entreprise (fusion, cession ou scission).

### ***Transfert des sommes inscrites à un PPESV transformé par avenant en PERCO***

Si un PERCO est créé par avenant à un PPESV, les participants peuvent, dans un délai de six mois à compter de la signature de l'avenant, transférer leurs avoirs versés sur le PPESV avant la signature de l'avenant vers un plan de durée plus courte : PEE, PEG ou PEI.

☞ *Un transfert ne constitue pas une délivrance de sommes et donc que les prélèvements sociaux sur les gains n'ont pas à être effectués à ce moment.*

### ***Le transfert en provenance d'un compte Épargne Temps***

Le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps qui sont utilisés pour alimenter un PERCO n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels du salarié. Il en est de même des droits utilisés pour alimenter le PEE sous certaines conditions.

*Article L. 443-2 modifié du Code du travail*

## **LE CAS DU PPESVI**

Le champ d'application de chaque PPESVI est « gelé » à la date du 22 août 2003. Seules peuvent continuer (provisoirement) à bénéficier d'un PPESVI les entreprises qui étaient à la date de la promulgation de la loi, le 22 août 2003, couvertes par un accord instituant un tel dispositif.

Est donc refusée toute nouvelle adhésion par voie d'accord à un PPESVI déjà existant, comme toute extension d'un accord de branche mis en place antérieurement à la loi.

En fonction du type d'accord ayant mis en place un PPESVI, cela entraîne les conséquences suivantes :

- accord de branche d'application directe, donc ne prévoyant pas de procédures d'adhésion par voie d'accord d'entreprise : les entreprises (représentées par les organisations patronales signataires) peuvent utiliser le PPESVI ;
- accord de branche prévoyant une procédure d'adhésion par voie d'accord d'entreprise : les entreprises (représentées par les organisations patronales signataires) ayant adhéré peuvent continuer à utiliser le PPESVI ; celles n'ayant pas encore adhéré ne peuvent plus le faire. La notion d'adhésion au moyen d'un accord collectif ici évoquée ne doit pas être confondue avec celle présente dans certains accords de PPESVI où « l'adhésion » signifie simplement l'identification de l'entreprise auprès du teneur de compte ;
- les accords déjà étendus ne sont pas remis en cause ;
- les accords de PPESVI type «bassin d'emploi» ou entre «entreprises prises individuellement» prévoyaient tous une procédure d'adhésion par voie d'accords d'entreprises. Celles ayant adhéré peuvent continuer à utiliser ce type de PPESVI ; les autres ne peuvent plus y adhérer. Cette position vaut également pour les PPESV de groupe.

## **MODES DE GESTION FINANCIÈRE DU PERCO**

A la différence des autres plans d'épargne salariale, le plan d'épargne pour la retraite collectif doit obligatoirement proposer à ses adhérents au moins trois choix d'investissement dans une logique de diversification des risques.

Le règlement du plan doit prévoir des possibilités d'arbitrage entre ces choix de placement.

Le bénéficiaire doit aussi avoir la possibilité de placer son épargne dans des fonds investis en titres d'entreprises solidaires.

## LA DIVERSIFICATION DES AVOIRS D'UN PERCO

Contrairement au PEE et au PPESV, le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié.

Le règlement du Plan ne peut pas prévoir l'achat de parts de FCPE régis par l'article L. 214-40 du Code monétaire et financier (dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise qui a mis en place le plan ou par les sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 444-3 du Code du travail), ni d'actions de SICAV visées par l'article L. 214-40-1 du même code (SICAV d'actionnariat salarié), ni de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.

*Article L 443-1-2 du Code du travail*

Si l'actif est investi en parts de FCPE régis par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier, ces FCPE :

- ne peuvent détenir plus de 5 % de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou d'entreprises qui lui sont liées, ce qui est le seuil normal de division de risques dans un produit diversifié. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'OPCVM éventuellement détenues par le fonds ;
- peuvent détenir plus de 5 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, pour assurer la liquidité des avoirs.

## LA LIBERTÉ DE CHOIX DES ADHÉRENTS

Le règlement du PERCO doit proposer au moins trois supports d'investissement présentant des orientations de gestion différentes.

L'adhérent au PERCO peut ainsi bénéficier d'un choix de placement entre trois OPCVM ou entre trois compartiments d'un même FCPE ou d'une même SICAV dès lors que leurs profils de risques diffèrent.

Si le choix de placement est proposé à travers des compartiments d'un même OPCVM, la dérogation prévue au I de l'article L. 214-33 du Code monétaire et financier ne peut pas s'appliquer.

Par ailleurs, le PERCO doit offrir la possibilité de placer les sommes dans des parts de fonds investis dans les entreprises solidaires.

Cette possibilité d'investissement ne constitue pas un quatrième profil d'investissement obligatoire. Un PERCO peut ne proposer qu'un fonds solidaire, un fonds monétaire et un fonds actions.

Enfin, en dehors des caractéristiques spécifiques, les dispositions applicables au PERCO sont celles du PEE, et celles applicables au PERCO-I sont les mêmes que celles du PEI.

## LES CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DU PERCO

Il s'agit des cas prévus à l'article R. 443-12 nouveau du Code du travail, tel que modifié par le décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du participant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

☞ *Les cas de déblocage anticipé du PPESV sont ceux prévus à l'article R. 443-12 dans son ancienne rédaction (décret no 2001-703 du 31 juillet 2001) :*

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- départ à la retraite ou licenciement ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-3 du Code de la consommation ;

- *affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;*
- *affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.*

*Circulaire du 14 septembre 2005 - JO 1<sup>er</sup> novembre 2005*

## LA LIQUIDATION DU PERCO

### CONDITIONS DE LIQUIDATION DU PLAN

Les avoirs sont débloqués uniquement lorsque le bénéficiaire en fait la demande, dans les conditions définies dans le règlement du plan.

Toutefois, la liquidation du PERCO est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Cette disposition est également valable pour :

- les dirigeants d'entreprise partis à la retraite, qu'ils soient rattachés au régime général de la sécurité sociale en application de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale (gérants de SARL et de SELARL) qui ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social ;
- présidents-directeurs et directeurs généraux des SA et des SELAFA ;
- présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées), ou qu'ils soient rattachés à un régime de non-salariés (gérants majoritaires d'une SARL ou d'une SELARL).

### CAS DE LA SORTIE EN RENTE

L'article L. 443-1-2 du Code du travail dispose que l'accord collectif instituant le PERCO peut prévoir au moment du déblocage de l'épargne acquise par le salarié :

- uniquement le versement d'une rente viagère à titre onéreux ;
- le versement, au choix des participants, d'un capital ou d'une rente. Dans ce cas, chaque participant exprime son choix au moment du déblocage des sommes ou valeurs dans les conditions prévues par l'accord.

Lorsque le PERCO prévoit le versement d'une rente, la société de gestion doit, au moment du déblocage, donner ordre au dépositaire de liquider les avoirs du bénéficiaire et de transférer le capital constitutif de cette rente :

- à une entreprise relevant du Code des assurances et agréée pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 321-1 du même code ;
- à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale et agréée pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 931-2-1 du même code ou par le livre VII du Code rural ;
- à un organisme mutualiste relevant du livre II du Code de la mutualité et agréé pour les opérations mentionnées à la branche 20 de l'article R. 211-2 du même code. est souhaitable que l'accord prévoie la désignation de cette entreprise, de cette institution ou de cet organisme et précise les modalités de ce transfert.

## DÉBLOCAGES ANTICIPÉS

### CAS DE DÉBLOCAGES ANTICIPÉS S'APPLIQUANT AU PERCO

Il s'agit des cas prévus à l'article R 443-12 nouveau du Code du travail, tel que modifié par le décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

### CAS DE DÉBLOCAGES ANTICIPÉS S'APPLIQUANT AU PPESV (EN VOIE D'EXTINCTION)

Les sommes détenues dans le PPESV peuvent être déblocuées par anticipation dans les cas prévus à l'article R 443-12 dans sa rédaction antérieure au 8 mai 2004, date de la publication du décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 portant application de l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits ;
- départ à la retraite ou licenciement ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111- 2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

## RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL APPLICABLES AU PERCO

### RÉGIME SOCIAL

Le régime social du PERCO est celui du PEE sous réserve de dispositions spécifiques (notamment concernant le montant des plafonds et le délai d'indisponibilité des droits).

Les sommes versées par l'employeur à un ou plusieurs PERCO dans la limite du plafond légal ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de sécurité sociale et sont exclues à ce titre de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En revanche, la CSG et la CRDS au titre des revenus d'activité sont dues. L'abattement d'assiette de 3 % est applicable pour les salariés et assimilés salariés au sens du droit de la sécurité sociale. Cet abattement d'assiette était de 5 % pour les sommes versées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

La fraction de l'abondement de l'employeur au PERCO qui excède, annuellement pour chaque participant, la somme de 2 300 €, est soumise à la contribution patronale au taux de 8,2 % au profit du Fonds de réserve des retraites mentionnée à l'article L 137-5 du Code de la sécurité sociale. Cette contribution est à la charge de l'employeur et ne peut s'imputer sur l'abondement.

La contribution est recouvrée en même temps et selon les mêmes modalités que les cotisations sur salaires lorsqu'elle est due sur un abondement versé au profit d'un salarié.

La contribution due sur l'abondement versé au profit du dirigeant d'entreprise non assimilé à un salarié est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution due sur l'abondement versé au profit d'un salarié.

L'abondement de l'employeur au PERCO est pris en compte pour l'appréciation du dépassement de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des contributions patronales destinées au financement de prestations complémentaires de retraite visées au 6ème alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

### **Exemple**

*Un versement complémentaire de l'employeur au bénéfice d'un salarié dans le cadre d'un PERCO à hauteur de 4 500 €:*

- 4 365 € ( $4\,500 \times 97\%$ ) seront assujettis à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité ;
- 2 200 € (différence entre le montant d'abondement versé de 4 500 € et le seuil d'assujettissement à la taxe de 2 300 €) seront assujettis à la contribution de 8,2 %.

## **RÉGIME FISCAL**

### **Situation au regard de l'employeur**

Les entreprises peuvent, dans certaines conditions compléter les sommes versées par les salariés issues de l'intéressement, de la participation et des versements.

Les entreprises qui effectuent ces abondements peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement.

*Article 237 bis A du Code général des impôts*

#### *Base de calcul et montant de la provision pour investissement*

L'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 25 % du montant des abondements versés.

L'investissement direct en titres de l'entreprise ou d'entreprises liées n'étant pas autorisé dans le PERCO, la provision pour investissement est limitée à 25 % du montant des abondements versés, ce taux ne pouvant être majoré.

Cette provision peut se cumuler avec les autres provisions pour investissement relatives aux abondements.

#### *Conditions de forme*

La constitution en franchise d'impôt de la provision pour investissement est subordonnée au respect des conditions de forme mentionnées au 5° du 1 de l'article 39 du Code général des impôts.

*Article 171 bis de l'annexe II du Code général des impôts*

Le tableau des provisions prévu au II de l'article 38 de l'annexe III du Code général des impôts doit être complété par la production :

- d'un état faisant apparaître distinctement les modalités de calcul des sommes affectées au compte de la réserve spéciale de participation et au compte de la provision pour investissement ;
- d'un état comportant indication de l'emploi de la provision.

#### ***Conditions d'emploi***

La provision pour investissement doit être utilisée dans le délai de deux ans à l'acquisition ou à la création d'immobilisation.

Le point de départ du délai d'utilisation est l'ouverture de l'exercice suivant celui à la clôture duquel la provision a été constituée.

Les entreprises peuvent également utiliser le montant de cette provision pour investissement au titre des dépenses de formation prévues à l'article L. 444-1 du Code du travail.

Cet emploi de la provision pour investissement est réservé aux provisions calculées sur les abondements sur un PERCO.

#### ***Sort de la provision pour investissement***

Lorsque la provision afférente à un exercice donné a été utilisée conformément à son objet dans le délai imparti, elle est définitivement exonérée d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés.

À défaut d'emploi dans le délai imparti, la provision est rapportée au bénéfice imposable de l'exercice en cours à la date d'expiration de ce délai.

En cas d'utilisation partielle, ce n'est que l'excédent non employé à l'expiration de ce délai qui doit être rapporté au bénéfice imposable de l'exercice en cours à la date d'expiration du délai.

#### ***PERCO créé dans le cadre d'un accord de groupe***

Le bénéfice des avantages fiscaux liés à l'abondement de l'entreprise à un PERCO est, dans l'hypothèse d'un accord conclu entre un groupe d'entreprises et leur personnel, réservé à celles de ces entreprises qui contribuent effectivement à cet abondement, et dans la limite de leurs contributions respectives.

Toutefois, une entreprise peut transférer tout ou partie de son droit à constituer une provision à l'une des autres sociétés du groupe ou à plusieurs d'entre elles. Cette possibilité de transfert est subordonnée à une autorisation préalable du ministre chargé des finances.

*Article 237 bis A-II- alinéa 6 du Code général des impôts*

### Situation au regard des salariés

Pendant la période d'indisponibilité, le régime fiscal du PERCO est similaire à celui du PEE.

Lors de la délivrance des sommes après le départ à la retraite

C'est l'accord collectif instituant le PERCO qui prévoit les conditions de délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sous forme de rentes viagères à titre onéreux.

*Articles L. 443-1-2 et R. 443-1-2 du Code du travail*

Lorsque cet accord prévoit des modalités de délivrance en capital, en un versement unique ou de manière fractionnée, de conversion en rente de ce capital ou de panachage entre ces deux modes de sortie, chaque participant exprime son choix lors du déblocage des sommes ou valeurs.

Délivrance des sommes ou valeurs sous forme de rentes viagères acquises à titre onéreux (RVTO)

Le capital constitutif de rente :

- le capital constitutif de la rente est exonéré d'impôt sur le revenu ;
- les prélèvements sociaux de 12,10 % (10 % avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005) sont dus, au moment de la délivrance des avoirs, sur le revenu constitué par la différence entre les sommes ou valeurs provenant du PERCO et le montant des sommes ou valeurs versées dans ce plan ;

*Articles 1600-0D, 1600-0F bis et 1600-0J du Code général des impôts*

### Lors du service de la rente

- la rente est imposable à l'impôt sur le revenu dans les conditions prévues au 6 de l'article 158 du Code général des impôts, compte tenu de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente. Le montant imposable correspond à la quote-part des arrrages représentatifs des intérêts produits par le capital postérieurement à la conversion en rente ;
- les prélèvements sociaux mentionnés ci-dessus sont dus sur la même assiette que celle soumise à l'impôt sur le revenu.

Délivrance des sommes ou valeurs sous forme de capital le cas échéant converti en rentes viagères à titre onéreux

Le capital perçu est exonéré d'impôt sur le revenu mais il est assujéti aux prélèvements sociaux.

En cas de conversion en rente de ce capital, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

**Déblochage anticipé**

Les avoirs débloqués par anticipation interviennent sous forme de capital. Les modalités d'imposition sont celles précisées pour la sortie sous forme de capital.

**RÉGIME SOCIAL ET FISCAL APPLICABLE AU PPESV (EN COURS D'EXTINCTION)****RÉGIME SOCIAL**

Le régime social du PPESV est celui du PEE sous réserve de dispositions spécifiques (notamment concernant le montant des plafonds et le délai d'indisponibilité des droits).

Les sommes versées par l'employeur à un ou plusieurs PPESV ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de sécurité sociale.

Elles sont exonérées de cotisations sociales, mais la CSG et la CRDS au titre des revenus d'activité sont en revanche dues.

L'abattement d'assiette de 3 % est applicable sur les sommes versées au profit de salariés pour l'application du droit de la sécurité sociale. Cet abattement d'assiette était de 5 % pour les sommes versées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Une contribution au taux de 8,2 % (au profit du Fonds de réserve des retraites mentionné à l'article L. 137-5 du Code de la sécurité sociale), à la charge de l'employeur est due sur la fraction de son abondement au PPESV qui excède, annuellement pour chaque participant, la somme de 2 300 €. Cette contribution ne peut s'imputer sur l'abondement.

Ce seuil d'assujettissement fixé à 2 300 € pouvait être majoré par l'entreprise à concurrence du montant consacré par le participant à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise même ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article L. 225-180 du Code de commerce. La possibilité d'acheter des titres de l'entreprise restait ouverte jusqu'au 31 décembre 2004.

Cette majoration ne pouvait excéder 50 % donc en toute hypothèse la fraction de l'abondement de l'employeur qui excède 3 450 € est soumise à la contribution au profit du Fonds de réserve des retraites.

La contribution de 8,2 % est recouvrée en même temps et selon les mêmes modalités que les cotisations sur salaire lorsqu'elle est due sur un abondement versé au profit d'un salarié.

En ce qui concerne l'abondement versé par les entreprises au bénéfice des dirigeants d'entreprise non assimilés à des salariés, la contribution de 8,2 % ne s'applique que sur l'abondement versé à compter de l'entrée en vigueur de l'article 112 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 pourtant réforme des retraites.

La contribution due sur l'abondement versé au profit du dirigeant d'entreprise non assimilé à un salarié est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution due sur l'abondement versé au profit d'un salarié.

Dans l'hypothèse où le montant de l'abondement de l'employeur dépasserait le plafond légal de 4 600 €, l'excédent serait soumis tant aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS qu'à la contribution de 8,2 %.

### **Exemple**

*Soit un versement complémentaire de l'employeur au bénéfice d'un salarié dans le cadre d'un PPESV à hauteur de 4 500 € (qui n'est possible que jusqu'au 31 décembre 2004) :*

- 4 275 € (4 500 x 95 %) seront assujettis à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité ;
- 2 200 € (différence entre le montant d'abondement versé - 4 500 € et le seuil d'assujettissement à la taxe - 2 300 €) seront assujettis à la contribution de 8,2 %.

## **RÉGIME FISCAL DU PPESV**

### **Situation au regard de l'employeur**

Les entreprises peuvent, dans certaines conditions compléter les sommes versées par les salariés.

*Article L. 443-1-2 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2003-775.*

Les entreprises qui effectuent des abondements peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement.

### **Base de calcul et montant de la provision pour investissement**

L'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 25 % du montant des abondements versés.

Lorsque les versements complémentaires sont investis en titres donnant accès au capital de l'entreprise concernée, sous forme d'acquisition directe ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement, le taux de la provision est porté à 50 % pour la portion des abondements consacrés à cet emploi.

Cette provision peut se cumuler avec les autres provisions pour investissement relatives aux abondements.

### **Conditions de forme**

La constitution en franchise d'impôt de la provision pour investissement est subordonnée au respect des conditions de forme mentionnées au 5° du 1 de l'article 39 du Code général des impôts.

*Article 171 bis de l'annexe II au Code général des impôts*

Le tableau des provisions prévu au II de l'article 38 de l'annexe III doit être complété par la production :

- d'un état faisant apparaître distinctement les modalités de calcul des sommes affectées au compte de la réserve spéciale de participation et au compte de la provision pour investissement ;
- d'un état comportant indication de l'emploi de la provision.

### **Conditions d'emploi**

La provision pour investissement doit être utilisée dans le délai de deux ans à l'acquisition ou à la création d'immobilisation.

Le point de départ du délai d'utilisation est l'ouverture de l'exercice suivant celui à la clôture duquel la provision a été constituée.

Les entreprises peuvent également utiliser le montant de cette provision pour investissement au titre des dépenses de formation prévues à l'article L. 444-1 du Code du travail.

Cet emploi de la provision pour investissement est réservé aux provisions calculées sur les abondements sur un PPESV.

### **Sort de la provision pour investissement**

Lorsque la provision afférente à un exercice donné a été utilisée conformément à son objet dans le délai imparti, elle est définitivement exonérée d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés.

À défaut d'emploi dans le délai imparti, la provision est rapportée au bénéfice imposable de l'exercice en cours à la date d'expiration de ce délai.

En cas d'utilisation partielle, ce n'est que l'excédent non employé à l'expiration de ce délai qui doit être rapporté au bénéfice imposable de l'exercice en cours à la date d'expiration du délai.

### **Le PPESV créé dans le cadre d'un accord de groupe**

Le bénéfice des avantages fiscaux liés à l'abondement de l'entreprise à un PPESV est, dans l'hypothèse d'un accord conclu entre un groupe d'entreprises et leur personnel, réservé à celles de ces entreprises qui contribuent effectivement à cet abondement, et dans la limite de leurs contributions respectives.

Toutefois, une entreprise peut transférer tout ou partie de son droit à constituer une provision à l'une des autres sociétés du groupe ou à plusieurs d'entre elles.

Cette possibilité de transfert est subordonnée à une autorisation préalable du ministre chargé des finances.

*Article 237 bis A-II du Code général des impôts*

### **Situation au regard des salariés**

Les sommes ou valeurs du plan ayant fait l'objet d'un des cas de déblocages anticipés spécifiques au PPESV peuvent être délivrées à la demande du participant de manière fractionnée.

*Article L. 443-1-2 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.*

Ce fractionnement du capital, qui ne constitue pas une transformation en rente, n'entre pas dans le champ d'application de l'impôt sur le revenu.

Les prélèvements sociaux de 11 % (10 % avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005) et la contribution additionnelle de 0,3 %, sont dus au fur et à mesure des montants délivrés.