

PERCO : PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

TEXTES

- Articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail ;
- Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail – JO du 4 décembre 2008 ;
- Circulaire DSS/5B n° 2008-119 du 8 avril 2008 relative à la mise en œuvre de la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions gratuites d'actions ;
- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (articles 108, 109 & 110) ;
- Décrets n° 2011-1449 et n° 2011-1450 du 7 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires ;
- Circulaire ETST1221259C du 19 avril 2012, questions/réponses.

OBJET

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dont les sommes restent bloquées jusqu'au départ en retraite. Il s'agit d'un système collectif d'épargne qui permet à un participant de se constituer volontairement une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable. Il doit être mis en place par un accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, ou, dans le cas d'un PERCO-I, par un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Il peut également être mis en place à l'initiative de l'employeur. Les modalités et conditions d'expression du choix de sortie du plan doivent figurer dans l'accord.

Les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf dans les cas de déblocage anticipés énumérés par décret ; c'est pourquoi il ne peut être mis en place que si le salarié bénéficiaire a la possibilité de placer des sommes dans un plan de durée plus courte, un PEE (plan d'épargne entreprise), PEG (plan d'épargne de groupe) ou PEI (plan d'épargne inter-intreprises).

La sortie s'effectue sous forme de rente, mais l'accord instituant le PERCO peut prévoir la possibilité pour le bénéficiaire de choisir entre la sortie en rente et la sortie en capital, ou un panachage entre les deux, ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectue ce choix. En cas de déblocage anticipé, la sortie se fait sous la forme d'un capital.

Mise en place

Le PERCO peut être mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'entreprise. Pour être valable, l'accord doit avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins trente pour cent des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

Article L. 2232-12 du Code du travail

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, le plan d'épargne pour la retraite collectif est négocié dans les conditions prévues à l'article L. 322-6 du Code du travail. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

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

- soit au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, dans les conditions prévues au titre III du livre I^{er} du Code du travail ;
- 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.

L'accord collectif instituant le PERCO doit définir les conditions de délivrance des sommes ou valeurs inscrites au compte des participants sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois, lorsque l'accord prévoit des modalités de délivrance en capital ou de conversion en rente des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, le choix de chaque participant s'exprime lors du déblocage des sommes selon les modalités et dans les conditions définies par l'accord.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif ne peut être mis en place que si les salariés et les personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte régi par cet article ou par le plan d'épargne interentreprises.

Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret.

☞ L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de trois ans est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou d'un contrat d'assurance relevant de l'article 83 du Code général des impôts.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Le PERCO ne peut être proposé aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe que si ces derniers ont également la possibilité d'investir dans un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

Articles L. 3334-1, L. 3334-11 à L. 3334-16, L. 3334-2 à L. 3334-9 du Code du travail

BÉNÉFICIAIRES

Le PERCO est un dispositif collectif réservé aux salariés et aux mandataires sociaux (PDG, DG...). Dans les entreprises employant 100 salariés au plus, les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, ainsi que les entrepreneurs individuels, les conjoints collaborateurs peuvent y avoir accès.

Les dirigeants et chefs d'entreprise comprenant habituellement au moins un salarié en sus du dirigeant lui-même et au plus 250 salariés ont également accès au PERCO, ainsi que leur conjoint s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce. 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.

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit la possibilité pour les salariés d'adhérer par défaut à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), sauf avis contraire de leur part.

ANCIENNETÉ

L'accord instituant le PERCO peut fixer une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

ALIMENTATION

Le PERCO peut être alimenté de différentes manières. Il peut recevoir des sommes issues :

- des versements volontaires de l'adhérent ;
- de la participation ;
- de l'intéressement ;
- des transferts de droits ;
- des droits issus du CET (Compte Épargne Temps) ;
- d'un abondement de l'employeur.

Article L. 3334-6 du Code du travail

Versements volontaires de l'adhérent

Ces versements peuvent être effectués à tout moment mais sont plafonnés à :

- 25 % de la rémunération annuelle brut pour les salariés ;
- 25 % du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants et chefs d'entreprise.

Article L. 3332-10 du Code du travail

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Article L. 3334-7 du Code du travail

Versements de la participation

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, tout accord de participation doit obligatoirement prévoir au moins un plan d'épargne salariale avec un blocage quinquennal :

- un plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne de Groupe (PEG) ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Il peut prévoir en plus, de manière facultative, un PERCO ou un compte courant bloqué.

Article L. 3323-2 du Code du travail

Circulaire ETST1221259C du 19 avril 2012, QR22

Le salarié peut choisir entre la disponibilité immédiate de la participation ou son affectation immédiate dans un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué. Après calcul de la réserve spéciale de la participation, le salarié est obligatoirement informé de la possibilité qui lui est offerte. Il dispose d'un délai de quinze jours pour répondre.

Lorsque ce délai est écoulé, en l'absence de réponse du salarié, la moitié de la somme qui lui a été attribuée au titre de la participation est alors affectée au PERCO de son entreprise, et l'autre moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.

Article L. 3324-12 du Code du travail

L'investissement par défaut de la participation dans un PERCO n'est obligatoire que pour les entreprises ayant institué un tel plan d'épargne retraite.

L'intéressement

Le versement de la prime d'intéressement ne suit pas la même règle que la participation.

Le salarié doit demander que la prime d'intéressement soit placée sur le PERCO. S'il ne se manifeste pas, la somme est perçue immédiatement, mais sera imposée.

Transferts de droits

Peuvent également être transférés dans le PERCO, les avoirs inscrits dans un PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) ou plan d'Épargne inter-entreprises (PEI) avant l'expiration du délai de 5 ans.

Article L. 3335-2 du Code du travail

Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement fait par un salarié (25 % du salaire brut). Ils ne peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise.

Affectation de jours de congé

Les droits issus du CET (Compte Epargne Temps)

Les droits figurant dans le CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne.

Dans la limite de 10 jours par an et par salarié, les droits CET non issus d'un abondement en temps et/ou en argent peuvent, s'ils sont placés dans le PERCO (ou dans un régime de retraite à cotisations définies), bénéficier d'un régime fiscal et social favorable.

Ces droits sont exonérés d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales salariales et patronales (à l'exception de la cotisation d'accidents du travail, de la CSG et CRDS) et des taxes et participations assises sur les salaires.

Article L. 3153-3 du Code du travail

Les sommes issues du CET et versées sur un PERCO ne sont pas prises en compte pour apprécier la limite de 25 % de la rémunération annuelle applicable aux versements d'un salarié sur des plans d'épargne, tous dispositifs confondus (PEE, PEI, PERCO).

Article L. 3332-10 du Code du travail

Les sommes qui, à l'initiative des salariés sont transférées du CET vers le PERCO et qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont assimilées à un abondement direct de l'employeur au PERCO et suivent le même régime social et fiscal.

En l'absence de CET

Dans les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET), les salariés ont la possibilité de verser directement sur leur PERCO les jours de congés non pris, dans la limite de 5 jours par an.

La loi précise toutefois que ces jours ne peuvent provenir du congé annuel que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les 5 jours de congés non pris doivent être monétisés avant d'être investis dans le PERCO. Ils sont investis pour la valeur de l'indemnité correspondante, calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du Code du travail qui concernent les indemnités de congés.

A minima, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

La circulaire du 19 avril 2012 précise que les sommes monétisées issues des jours de congés non pris investis dans un PERCO sont prises en compte pour apprécier la limite des 25 % de la rémunération annuelle.

Abondement de l'employeur

Le plan doit comporter une aide de l'entreprise. Elle peut prendre différentes formes : Prise en charge des frais de tenue des comptes individuels des salariés et/ou versements sur le plan.

Si le règlement du plan le prévoit, les entreprises peuvent effectuer un versement initial, dans la limite d'un plafond fixé à 1 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit **375,48 € en 2014**), même en l'absence de contribution du salarié.

L'employeur peut également compléter certains versements :

- les versements volontaires des salariés ;
- les primes d'intéressements ;
- la participation ;
- les transferts des sommes inscrites sur une PEE ou un PEI à l'issue de leur période d'indisponibilité.

L'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprises à un adhérent au PERCO est limité à **16 % du plafond annuel de Sécurité sociale** (soit **6 007,68 € en 2014**). L'abondement ne peut par ailleurs dépasser le triple des versements volontaires du salarié.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Article R. 3334-2 du Code du travail

NON SUBSTITUTION

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne peut résulter que de l'application de règles à caractère général. Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à un élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan.

Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales et fiscales liées à l'abondement de l'entreprise, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

INFORMATION DU SALARIÉ

Au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant notamment une présentation de l'ensemble des dispositions prévues en ce qui concerne le PERCO. Ce livret est complété, lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

L'abondement employeur peut être déduit par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Les sommes versées au titre de l'abondement sont exonérées de la taxe sur les salaires, de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

Il est en revanche soumis à CSG et à CRDS sur les revenus d'activité, sans abattement d'assiette depuis le 1^{er} janvier 2012 et au forfait social.

L'intéressement placé dans le PERCO est exonéré de l'impôt sur le revenu. L'intéressement et la participation placés dans le PERCO sont exonérés de cotisations sociales. Ces sommes sont par contre assujetties à la CSG/CRDS et au forfait social.

Contribution patronale

L'abondement dans le PERCO est soumis à une contribution à la charge de l'employeur de 8,20 % pour la partie excédant 2 300 € par an et par salarié.

Article L. 137-5 du Code de la Sécurité sociale

GESTION DES SOMMES

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. Il est souhaitable que le règlement du plan prévoie des possibilités d'arbitrage entre ces choix de placements. Le bénéficiaire doit aussi avoir la possibilité de placer son épargne dans des fonds investis en titres d'entreprises solidaires.

Le PERCO ne peut détenir plus de 5 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé ou plus de 5 % des titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou qui lui sont liés.

Les salariés doivent avoir le choix entre 3 OPCVM au moins (SICAV ou FCP) présentant des profils d'investissement différents. Le PERCO doit obligatoirement proposer, dans ces trois OPCVM un investissement en fonds solidaires.

Le PERCO doit désormais proposer une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers.

Article 109 de la loi 2010-1330 repris par l'article L 3334-11 du code du travail

Chaque PERCO a l'obligation de proposer cette allocation. Toutefois, il ne s'agit que d'une option, certes devant être proposée, mais qui n'a pas vocation à remplacer les autres stratégies de gestion pouvant être proposées dans le cadre du plan. Le salarié reste libre d'opter pour cette allocation ou pour les autres options proposées par le PERCO.

Tous les bénéficiaires du PERCO ont le droit d'opter pour cette allocation, quels que soient leur âge, leur catégorie professionnelle ou la nature de leur contrat de travail.

L'inclusion de cette option d'allocation sécurisée dans les règlements des PERCO doit intervenir au plus tard le 1^{er} avril 2012.

Chaque règlement de PERCO doit définir les conditions dans lesquelles une option d'allocation sécurisée de l'épargne sera proposée, en respectant les principes suivants :

- l'allocation sécurisée doit conduire à une augmentation progressive de l'épargne investie dans des supports à faible risque ;
- deux années au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCO, l'épargne doit être placée au moins pour moitié dans des fonds communs de placement à faible risque.

Article R. 3334-1-2 du Code du travail créé par Décret n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 - article 2

L'information du bénéficiaire ne se limite pas à la modification du règlement.

Avant le 45^e anniversaire du bénéficiaire, l'information relative à cette allocation peut être effectuée par tout moyen, y compris via le relevé de situation individuelle envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan.

A partir du 45^e anniversaire, chaque bénéficiaire reçoit obligatoirement cette information avec son relevé individuel de situation.

Article R. 3334-1-3 du Code du travail créé par Décret n° 2011-1449 du 7 novembre 2011 - article 2

Le règlement du PERCO doit prévoir systématiquement une « gestion pilotée », gestion par désensibilisation des versements et de l'épargne constituée vers des supports moins exposés, et ce selon un rythme décroissant à mesure de l'approche du départ prévisionnel à la retraite de chaque titulaire.

DISPONIBILITÉ DES SOMMES

Les sommes ou valeurs inscrites au compte de l'adhérent au PERCO doivent être détenues jusqu'à son départ en retraite.

Article L. 3334-4 du Code du travail

Toutefois, une sortie anticipée est prévue dans les cas suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan d'épargne ;
- invalidité du bénéficiaire (2^e, 3^e catégorie), de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- surendettement du participant ;
- acquisition de la résidence principale ou remise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'adhérent, sur tout ou partie des avoirs acquis au moment de la survenance de l'événement ouvrant droit au déblocage.

MODALITÉS DE SORTIE

La sortie du PERCO se fait obligatoirement en rente viagère, sauf si l'accord établissant le plan prévoit une sortie en capital. L'accord doit, dans ce cas, préciser les conditions dans lesquelles les adhérents au plan pourront exprimer leur choix. 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, à une institution de prévoyance ou à un organisme mutualiste, agréés pour les opérations mentionnées à la branche 20 des différents codes.

Il est souhaitable que l'accord prévoit la désignation de cette entreprise, cette institution ou cet organisme et précise les modalités de ce transfert.

RÉGIME FISCAL

Fiscalité des cotisations

Les sommes versées par l'adhérent ne sont pas déductibles de son revenu imposable.

Par exception, la prime d'intéressement versée sur le PERCO est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de la moitié du plafond de la Sécurité sociale (**18 774 € en 2014**) si elle y est versée dans les 15 jours de la date qui suit celle à laquelle elle a été perçue. De plus, les sommes issues de la participation et qui sont placées sur le PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Articles 81, 18 bis du Code général des impôts

Les versements de l'entreprise, complémentaires ou initiaux sont exonérés de l'impôt sur le revenu. Cette exonération est limitée à **16 % du plafond annuel de Sécurité sociale** (soit **6 007,68 € en 2014**). L'abondement ne peut par ailleurs dépasser le triple des versements volontaires du salarié.

Le versement de l'entreprise au PERCO, exonéré d'impôt sur le revenu, vient en diminution des limites de déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire d'entreprise ou à un PERP ou régimes assimilés.

Fiscalité des prestations

La sortie s'effectue en rentes viagères à titre onéreux sauf lorsque l'accord instituant le plan a prévu des modalités de versement sous forme de capital.

Sortie sous forme de rentes viagères à titre onéreux

Le capital constitutif de la rente est exonéré d'impôt sur le revenu :

En revanche, les prélèvements sociaux 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.

Les prélèvements sociaux s'élève à 15,50 % (CSG, CRDS, prélèvement social et contribution au profit du revenu de solidarité active). Le taux global de 13,50 % (loi de finances rectificative pour 2011) passe à **15,50 %** à compter du 1^{er} juillet 2012 avec la loi de finance rectificative pour 2012 dans le cadre des mesures de réduction du déficit public.

CSG	8,2 %
CRDS	0,5 %
Prélèvement social	5,4 %
Taxe additionnelle de solidarité-autonomie	0,3 %
Contribution additionnelle finançant le Revenu de Solidarité Active	1,1 %
Total des prélèvements sociaux	15,5 %

Lors du service de la rente :

■ celle-ci est imposable à l'impôt sur le revenu au titre des rentes viagères à titre onéreux. Le montant imposable correspond à la quote-part des arrrages représentatifs des intérêts produits par le capital postérieurement à la conversion en rente ;

Les rentes viagères à titre onéreux bénéficient d'un abattement fiscal significatif déterminé forfaitairement d'après l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente (article 158-6 du Code général des impôts).

Le montant de la rente intégré dans le revenu imposable est égal à :

- 70 % si l'intéressé était alors âgé de moins de 50 ans ;
 - 50 % s'il était âgé de 50 à 59 ans inclus ;
 - 40 % s'il était âgé de 60 à 69 ans inclus ;
 - 30 % s'il était âgé de plus de 69 ans.
- les prélèvements sociaux mentionnés ci-dessus sont dus sur la même assiette que celle soumise à l'impôt sur le revenu.

Sortie en capital

Le capital est exonéré d'impôt sur le revenu mais est assujéti aux prélèvements sociaux, 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 versées dans ce plan.

Les produits du Perco (intérêts, dividendes, plus-values) sont soumis à un taux global des prélèvements sociaux de **15,50 %** (en lieu et place de 13,50 %) à compter du 1^{er} juillet 2012 :

CSG	8,2 %
CRDS	0,5 %
Prélèvement social	5,4 %
Taxe additionnelle de solidarité-autonomie	0,3 %
Contribution additionnelle finançant le Revenu de Solidarité Active	1,1 %
Total des prélèvements sociaux	15,5 %
Assiette de calcul	100 % de la plus-value

En cas de déblocage anticipé, les avoirs débloqués par anticipation interviennent sous forme de capital. Les modalités d'imposition sont identiques.

REGIME SOCIAL

Régime social pour l'entreprise

Contribution sociale spéciale de 8,20 %

L'abondement de l'employeur au PERCO est exonéré des cotisations sociales de l'employeur jusqu'à un montant de 2 300 euros et soumis à une contribution spéciale de 8,20 % au-delà de ce plafond.

Forfait social

Les gains et rémunérations assujétiés à la CSG mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale sont soumis au forfait social, à la charge de l'employeur, dont le taux est fixé à 8 % au 1^{er} janvier 2012. Il est porté à **20 %** pour toutes les rémunérations ou gains versés à compter du 1^{er} août 2012.

Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finance rectificative pour 2012

Le versement complémentaire de l'employeur au PERCO, y compris pour sa part assujettie à la contribution spéciale de 8,20 % est passible de ce forfait.

Limite d'exonération sociale

Les versements de l'employeur au PERCO sont pris en compte pour l'application de la limite d'exonération des cotisations patronales aux régimes de retraite supplémentaire.

Régime social pour le salarié

Les versements volontaires ne sont pas soumis à prélèvements sociaux car ils proviennent de l'épargne personnelle du bénéficiaire.

Les versements de l'employeur sont soumis à la CSG et CRDS dans la catégorie des revenus d'activité :

- CSG au taux de 7,50 % ;
- CRDS au taux de 0,50 %.

Les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 2012 ne bénéficient plus de l'abattement d'assiette de CSG/CRDS au titre des frais professionnels, au taux de 3 %.

La CSG et CRDS doivent être précomptées par l'entreprise au moment où elle effectue ses versements au PERCO.

PERCO : Plan d'épargne entreprise pour la retraite collectif	
Textes	Articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail
Mise en place	<ul style="list-style-type: none"> ■ par accord collectif de travail ■ le PERCO ne peut être mis en place que si une option pour un plan de plus courte durée (PEE ou PEI) est offerte au salarié.
Alimentation	<p>Le PERCO peut recevoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ l'intéressement ■ des transferts issus d'un PEE ou d'un PEI ■ la participation ■ des versements volontaires du salarié ■ un abondement de l'employeur <p>de droits issus du GET.</p>
Sortie	La sortie du PERCO se fait en rente sauf si l'accord instituant le plan prévoit une sortie en capital.
Terme	Le terme du PERCO se situe au départ en retraite du titulaire du plan sauf en cas de déblocages anticipés.
Cas de déblocages anticipés	<ul style="list-style-type: none"> ■ décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ■ 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 de la participation définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ■ 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
Régime social	<p>abondement : il est exonéré des cotisations sociales à l'exception de la CSG/CRDS (8 %). La partie de l'abondement excédant 2 300 € par an est assujettie à une contribution de 8,2 % à la charge de l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L'abondement au PERCO ajouté aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies) est exonéré dans la limite de 8 % de la rémunération brute limitée à 8 plafonds annuels de la Sécurité sociale <p>L'abondement est soumis au forfait social de 20 % (sommes versées à compter du 1^{er} août 2012)</p>
Régime fiscal	l'abondement au PERCO ajouté aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire est déductible du revenu imposable dans la limite de 16 % du montant annuel du plafond Sécurité sociale 6 007,68 € en 2014)
Taxation à la sortie	Les plus values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées d'impôt au terme du plan. Elles sont soumises à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux (15,50 %).

Synthèse du cadre social et fiscal de l'épargne salariale

À l'entrée	À la charge de l'entreprise		
	Charges sociales	Prélèvements sociaux	Fiscalité
Participation Intéressement Abondement	Exonération de charges patronales Forfait social : 20 % (sommes versées à compter du 1 ^{er} août 2012)	Contribution sur la part d'abondement PERCO excédant 2 300 € : 8,20 %	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déduction de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'assiette de calcul des bénéfices imposables à l'IS ou à l'IR (BIC, BNC, BA) (sous certaines conditions). ■ Constitution en franchise d'impôt de Provisions Pour Investissement (PPI) sur une partie de la participation et de l'abondement (sous conditions)
À l'entrée	À la charge du salarié		
	Charges sociales	Prélèvements sociaux	Fiscalité
Participation Intéressement Abondement	Exonération de charges sociales	CSG : 7,50 % CRDS : 0,50 % Assiette : 100 % du montant perçu	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonération d'IR sur la participation uniquement si elle est placée dans un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO...). ■ Exonération d'IR sur l'intéressement dans la limite de 50 % du PASS, uniquement s'il est placé dans un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO...). ■ Exonération d'IR sur l'abondement dans la limite du plafond individuel annuel prévu par le plan d'épargne salariale.
Versements volontaires	Pas de prélèvements sociaux		Pas d'exonération fiscale
À La sortie	À la charge du bénéficiaire		
	Prélèvements sociaux		Impôt sur le revenu
Sortie sous forme de rente	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSG : 8,2 % ■ CRDS : 0,5 % ■ Prélèvement social : 5,4 % ■ Taxe additionnelle de solidarité-autonomie : 0,3 % ■ Contribution additionnelle finançant le Revenu de Solidarité Active : 1,1 % Total des prélèvements sociaux : 15,5 % Assiette de calcul : 100 % du montant de la rente imposable		Le montant de la rente intégré dans le revenu imposable est égal à : <ul style="list-style-type: none"> ■ 70 % si l'intéressé était alors âgé de moins de 50 ans ; ■ 50 % s'il était âgé de 50 à 59 ans inclus ; ■ 40 % s'il était âgé de 60 à 69 ans inclus ; ■ 30 % s'il était âgé de plus de 69 ans.
Sortie en capital Plus-values réalisées	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSG : 8,2 % ■ CRDS : 0,5 % ■ Prélèvement social : 5,4 % ■ Taxe additionnelle de solidarité-autonomie : 0,3 % ■ Contribution additionnelle finançant le Revenu de Solidarité Active : 1,1 % Total des prélèvements sociaux : 15,50 % Assiette de calcul : 100 % de la plus-value		Exonération