

## PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE) ET PERCO

---

Le Plan d'Épargne d'Entreprise est un système d'épargne collective permettant aux salariés de l'entreprise, de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

### MISE EN PLACE DU PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE

Le plan d'épargne d'entreprise peut être institué à l'initiative de l'employeur ou par le biais d'un accord avec le personnel. Toutefois, si l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise, elle est dans l'obligation de négocier avec le personnel.

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir y participer ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté, qui ne peut excéder **3** mois, peut être exigée.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des **12** mois qui la précèdent.

### CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel (décision unilatérale du chef d'entreprise), le comité d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur le projet de règlement du PEE au moins **15** jours avant son dépôt auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### OBLIGATION DE NEGOCIATION

La question de l'établissement d'un Plan d'Épargne d'Entreprise doit être posée lors de la négociation des accords de participation et/ou d'intéressement.

#### **Obligation annuelle de négocier (négociation d'entreprise)**

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs.

Cette obligation concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

L'obligation de négociation annuelle est entrée en vigueur un jour franc après la publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, soit le 20 février 2001.

Les entreprises concernées possèdent un an, à compter de cette date, pour négocier sur ce sujet.

### **Négociation de branche**

Les conventions collectives de branche conclues au niveau national doivent obligatoirement contenir, pour pouvoir être étendues, des clauses relatives aux modalités de mise en oeuvre des dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de Plan d'Épargne d'Entreprise.

### **CARACTERE COLLECTIF**

Le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fixé par celui-ci en dehors de tout critère résultant de l'accord ayant établi le plan.

*Cass. soc 10 janvier 2006 URSSAF de LYON et son arrondissement - c/ Sté Lyonnaise de banque et a*

### **DEPOT OBLIGATOIRE**

Les règlements des plans d'épargne d'entreprise sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente à savoir auprès de la DIRECCTE du lieu où ils ont été établis.

## ALIMENTATION DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le plan peut être alimenté par :

- le versement de la participation (à prévoir dans l'accord de participation) ;
- le versement volontaire des salariés et/ou des dirigeants d'entreprise (entreprises d'au plus **100** salariés), limité au **1/4** de la rémunération annuelle ;
- le versement de l'intéressement (exonération au titre de l'IR - Impôt sur le Revenu) ;
- les versements complémentaires de l'employeur (abondement employeur) ;
- le transfert des sommes qui étaient affectées à un PEE, PEI ou PERCO.

Le versement de l'intéressement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement. Le salarié doit avoir le choix entre le versement annuel (ou semestriel) ou le blocage dans le plan d'épargne d'entreprise.

Le versement de la participation est intéressant lorsque celle-ci est bloquée trois ans (accord antérieur au 20 février 2001). Le salarié pourra recouvrer le bénéfice d'une exonération fiscale intégrale s'il décide un blocage supplémentaire de deux années dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise.

## DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 autorise les dirigeants d'entreprise, même s'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, à bénéficier du Plan d'Épargne d'Entreprise.

Cette possibilité est offerte dans les entreprises d'au moins un salarié et d'au plus **100** salariés :

- aux chefs d'entreprise ;

ou

- s'il s'agit de personnes morales, aux PDG, Directeur Général, gérants ou membres du directoire.

## AIDE APPORTÉE PAR L'ENTREPRISE (ABONDEMENT)

Les plans d'épargne d'entreprise doivent obligatoirement comporter une aide apportée par l'entreprise en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise doit préciser les modalités de l'aide et notamment les règles relatives à l'abondement.

L'abondement consiste au minimum dans la prise en charge des frais de gestion du portefeuille. Les règles relatives à l'aide de l'entreprise doivent figurer dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

*Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne*

Seules, peuvent être exonérées de cotisations, les sommes dont l'employeur justifie qu'elles ont été attribuées sur la base de critères prédéterminés résultant de l'accord ayant établi le Plan d'Épargne d'Entreprise. L'absence de critères prédéterminés pour le versement de l'abondement justifie le redressement opéré par l'URSSAF.

Il appartient à l'employeur et non à l'URSSAF, de rapporter la preuve de l'existence de critères prédéterminés fixés par l'accord, en produisant le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.

*Cass. soc. 23 mars 2000 - URSSAF de la Nièvre c/ SA Auto Hall*

Elles doivent présenter un caractère collectif. L'abondement ne doit pas être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne saurait être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction (assiduité, ...).

L'abondement de l'employeur est limité à **8 %** du plafond annuel de Sécurité sociale par an et par salarié (soit **3 003,84 €** pour **2014**), sans pour autant excéder le triple de la contribution du salarié.

Le rabais consenti par une société à ses salariés dans le cadre de la souscription ou l'acquisition d'actions, ne doit pas entrer en ligne de compte pour l'appréciation du montant maximum de l'abondement.

*Lettre-circulaire n° 99-45 du 3 mars 1999*

L'affectation au plan d'épargne d'entreprise de la part individuelle du salarié dans la réserve spéciale de participation peut tenir lieu de cette contribution, depuis la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

### **Exemple**

*Un salarié affecte au PEE : 200 € d'intéressement  
et 300 € de participation*

*L'entreprise pourra faire un abondement maximum de  $500 \times 3 = 1\,500$  €.*

L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise, sans que cette majoration ne puisse excéder **80 %**.

Dans ce cas, la limite maximale de l'abondement est portée à :

**3 003,84 € + (80 % x 3 003,84 €) = 5 406,91 €** par an.

*Article 84 - Loi de finances pour 2005*

### **Non-substitution**

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan d'Épargne d'Entreprise.

L'entreprise ne peut, par conséquent, remplacer un élément de salaire par l'institution d'un abondement employeur. Toutefois, le principe de non-substitution ne joue pas lorsqu'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 oeuvre du plan.

### **Exemple**

*Dans le cadre d'une prime versée pour la dernière fois en décembre 2000, l'abondement ne pourra être versé qu'au titre d'un règlement mis en oeuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2002.*

### **Sanction**

Le non-respect du principe de non-substitution a pour effet la remise en cause des exonérations sociales et fiscales portant sur l'abondement employeur.

## **TRANSFERT DES DROITS APRES RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Un salarié dont le contrat est rompu avec une entreprise peut décider d'affecter au Plan d'Épargne d'Entreprise de son nouvel employeur :

- les sommes détenues dans un Plan d'Épargne d'Entreprise dont il n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Les montants transférés entraînent la clôture du plan précédent ;

Les montants ainsi transférés :

- ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise (abondement employeur),
- ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond prévu dans le cadre des versements volontaires faits par le salarié (un quart de sa rémunération annuelle brute).
- les sommes détenues au titre de la Réserve Spéciale de Participation dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail.

Les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité des droits, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital réservé aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise.

## **TRANSFERT DES AVOIRS D'UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES**

Le salarié a la possibilité d'affecter les sommes qu'il détient dans un Plan d'Épargne Interentreprises à un Plan d'Épargne d'Entreprise conclu dans son entreprise.

Les sommes détenues dans un Plan d'Épargne Interentreprises que le salarié affecte à un Plan d'Épargne d'Entreprise conclu dans son entreprise ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels pouvant être effectués par le salarié (un quart de sa rémunération annuelle brute).

Les conditions dans lesquelles le transfert peut être réalisé seront fixées par décret en Conseil d'État.

## **INDISPONIBILITE DES DROITS**

Les sommes recueillies par le plan sont frappées d'une indisponibilité minimum de **5** ans. Cette durée peut être prolongée, ce qui permet, éventuellement, aux salariés de se constituer une épargne en vue de la retraite.

## **DEBLOCAGE ANTICIPE**

Les cas de déblocage anticipé sont les mêmes que pour la participation.



## REGIMES SOCIAL ET FISCAL

### ABONDEMENT EMPLOYEUR

#### Cotisations sociales

L'abondement n'est pas soumis aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'abondement est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

La CSG sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

*Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI 5B-11-98*

L'abondement est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, assujetti à la taxe sur les salaires.

#### Forfait social

Le forfait social est une taxe patronale concernant les gains et rémunérations assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Est notamment visé par ce forfait, l'abondement de l'employeur au plan d'épargne d'entreprise. Son taux est fixé à **20 %** à compter du 1<sup>er</sup> août 2012. Le taux était auparavant fixé à **8 %**.

#### Régime fiscal

Il est admis, en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt société ou sur le revenu et n'est pas assujetti à la taxe assise sur les salaires.

L'abondement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques moyennant le respect d'un délai de blocage de **5 ans**. Les cas de déblocages anticipés sont les mêmes que dans le cadre de la participation.

## INTERESSEMENT

L'intéressement est, lorsqu'il est bloqué **5 ans** dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, exonéré d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

## REVENUS DU PEE

### CSG

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, soumis à CSG :

- au taux de **3,40 %** pour la part des revenus acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- au taux de **7,50 %** pour la part des revenus acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 ;
- au taux de **8,20 %** pour la part des revenus acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

L'assujettissement s'effectue au moment de la délivrance des droits.

La CSG portant sur les revenus des sommes placées dans un plan d'épargne d'entreprise n'est pas déductible de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

## CRDS

Les revenus du plan d'épargne d'entreprise sont également assujettis à la CRDS au taux de **0,50 %** (part acquise depuis le 1<sup>er</sup> février 1996).

## Prélèvement social

La part des revenus de participation acquise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998, est soumise à un prélèvement social de **3,40 %**. Une contribution additionnelle de **0,30 %** est prélevée pour la fraction acquise ou constatée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Une contribution additionnelle au prélèvement social est instituée pour les revenus acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Son taux est de **1,10 %**.

*Loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008*

## REVENUS DU PEE - TABLEAU RECAPITULATIF

	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1998	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Revenus acquis à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2011	1 <sup>er</sup> juillet 2012
<b>CSG</b>	7,50 %	8,20 %	8,20 %	8,20 %	10,20 %
<b>CRDS</b>	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
<b>Prélèvement social de 2 % (+ contribution de solidarité de 0,30 %)</b>	2,00 %	2,30 %	2,30 %	3,70 %	0,50 %
<b>Contribution additionnelle au prélèvement social</b>	-	-	1,10 %	1,10 %	0,50 %
<b>Total</b>	10,00 %	11,00 %	12,10 %	13,50 %	15,50 %

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Textes

- Article L. 3334-2 du Code du travail ;
- Décret n° 2004-400 du 7 mai 2004 - JO du 8 mai 2004.

#### Objet

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dont les sommes restent bloquées jusqu'au départ en retraite.

### MISE EN PLACE

Le PERCO peut être mis en place par accord collectif ou par avenant à un PPESV (Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire) existant. Pour être valable, l'accord doit être signé par au moins une des organisations syndicales participant à la négociation. 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 PERCO peut, depuis la loi n° 2008-1258 du 1<sup>er</sup> décembre 2008, être mis en place de façon unilatérale.

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. 3322-6 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.

### Fermeture des PPESV et transfert des sommes

Du fait de la fermeture des PPESV, les sommes inscrites aux comptes de participants à ces plans doivent être transférées, dans un délai de **3** ans, s'écoulant à compter du 22 août 2003, sur un autre type de plan. Si, à l'expiration de ce délai, le participant n'a pas exprimé son choix, les sommes sont transférées dans le plan présentant la durée de blocage la plus courte.

### Conditions de mise en place

Le PERCO ne peut être proposé aux salariés d'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).

### 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 peuvent y avoir accès. La loi n° 2008-1258 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 précise que le règlement du PERCO peut prévoir l'adhésion automatique des salariés à défaut d'une manifestation contraire de leur part. Toutefois, cette disposition n'entrera en vigueur qu'après la parution d'un décret.

### Ancienneté

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

### Alimentation

Le PERCO peut recevoir des sommes :

- issues de la participation ;
- issues de l'intéressement ;
- issues des versements volontaires de l'adhérent ;
- issues d'un abondement de l'employeur.

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

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.

### Abondement

Les sommes versées issues de la participation peuvent donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise. L'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprises à un adhérent au PERCO est limité à **16 %** du plafond de Sécurité sociale (soit **6 007,68 €** pour **2014**). L'abondement ne peut par ailleurs dépasser le triple des versements volontaires du salarié.

### AFFECTATION AU PERCO DE REPOS NON PRIS

L'article L. 3334-8 du Code du travail, permet aux salariés d'entreprises ne disposant pas d'un Compte Épargne-Temps (CET) d'affecter au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) des jours de repos non pris.

La limite annuelle des jours pouvant être transférés est de cinq jours. Par ailleurs, le congé annuel du salarié ne peut être inférieur à vingt-quatre jours ouvrables.

Selon L'article R. 3334-1-1 du Code du travail, ces jours sont investis pour la valeur de l'indemnité de congés payés.

### Conditions

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié ne doit disposer d'aucun CET, mais il doit bénéficier d'un PERCO.

Si l'article L. 3334-8 du Code du travail ne prévoit pas d'accord préalable de l'employeur à la demande du salarié, deux cas de figure doivent toutefois être distingués selon la nature des jours de repos non pris transférables sur un PERCO :

- lorsque les jours de congés résultent de dispositions conventionnelles, le salarié utilise ses jours de congés non pris dans le respect de ces dispositions ;
- lorsque les jours de congés proviennent de la cinquième semaine de congés payés, l'utilisation de ces jours de repos non pris obéit aux dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés.

*Articles L. 3141-1 et suivants, D. 3141-1 et suivants du Code du travail*

## Modalités

Le PERCO a vocation à recevoir des contributions monétaires en provenance du salarié (versements libres, intéressement, participation, etc.) et de l'employeur (versement initial, abondement). Dans ces conditions, les cinq jours de congés non pris doivent être monétisés avant d'être investis dans le PERCO.

Conformément au décret 2011-1449 du 7 novembre 2011, les jours de repos non pris sont investis dans le PERCO pour la valeur de l'indemnité correspondante, calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du Code du travail.

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 valeur est établie à la date de la demande du salarié. Il appartient à l'entreprise d'informer les salariés de la valeur monétaire nette d'un jour de congé.

Le salarié doit, quant à lui, demander le versement de ces jours monétisés dans le PERCO.

Le versement doit être réalisé au plus tôt après cette demande et avant la fin de l'année civile au cours de laquelle cette demande a été formulée selon la périodicité fixée, le cas échéant, par le règlement du PERCO.

Cette possibilité d'alimentation du PERCO s'applique aux jours de congés gérés par des caisses de congés payés extérieures à l'entreprise.

Dans ce cas, il appartient au salarié de se rapprocher de la caisse de congés payés qui effectuera le versement des jours de congés monétisés directement au gestionnaire du PERCO.

## Formalités

Les règlements des PERCO prévoient généralement que celui-ci peut être alimenté par des versements libres. L'investissement dans un PERCO de cinq jours de congés non pris peut être assimilé à un versement libre du salarié. Mais même si le règlement du PERCO ne prévoit son alimentation que par l'intéressement et la participation, ce règlement ne peut faire obstacle à la possibilité d'y placer les jours de congés. L'investissement des cinq jours de congés non pris est toujours possible, quelles que soient les modalités d'alimentation retenues par le règlement.

Cette nouvelle possibilité d'alimentation du PERCO n'implique pas pour l'entreprise des formalités administratives. Toutefois les entreprises qui souhaitent modifier le règlement de leur PERCO, par voie d'accord ou unilatéralement, doivent déposer l'avenant de modification auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent. En effet, le dépôt du règlement, et le cas échéant d'un avenant, conditionne les exonérations sociales et fiscales attachées à l'épargne salariale.

## Abondement patronal

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont susceptibles d'être abondés selon les modalités du règlement du plan d'épargne salariale prévues pour les versements libres.

Le règlement peut également prévoir un régime particulier pour l'alimentation du PERCO. Ainsi, un abondement plus ou moins favorable pourra être spécifiquement proposé dans le respect des conditions de droit commun (limitation au triple de la rémunération, plafonnement global).

## Incidence sur le plafond des versements volontaires

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO sont intégrés, pour leur contre-valeur pécuniaire, dans le plafond des versements annuels prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

## Régime social et fiscal

Les jours de congés non pris investis dans un PERCO ne sont pas soumis au forfait social.

Les sommes monétisées issues des jours de congés non pris sont expressément exonérées de cotisations sociales (hors AT/MP) en application de l'article L. 242-4-3 du Code de la Sécurité sociale. Elles ne répondent donc pas à la condition d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales telle que mentionnée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, condition exigée par l'article L. 137-15 du même Code pour être assujetties au forfait social.

Les sommes monétisées issues de jours de congés investies dans le PERCO dans les conditions du deuxième alinéa de l'article L. 3334-8 du Code du travail entrent dans l'assiette des taxes et participations assises sur les salaires qui est alignée sur celle des cotisations sociales et dès lors qu'aucune exonération expresse n'est prévue.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu en application du 18° de l'article 81 du Code général des impôts mais elles sont prises en compte pour l'appréciation des plafonds de déduction des cotisations versées à des régimes collectif et obligatoire de retraite supplémentaire d'entreprise ou dans le cadre de l'épargne retraite prévues au 2° de l'article 83 et à l'article 163 quater viciés du même Code.

## Affectation par défaut de la participation au PERCO

L'article L. 3324-12 du Code du travail prévoit l'affectation de la moitié de la réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale au PERCO lorsque le bénéficiaire n'a pas demandé le versement immédiat de sa quote-part et n'a pas décidé de l'affecter dans l'un des dispositifs de gestion proposés par l'accord de participation.

### *Portée de la mesure*

Cet investissement est obligatoire dans toute entreprise ou tout groupe d'entreprise ayant mis en place un accord de participation et un PERCO, lorsque le salarié ne choisit pas entre la disponibilité immédiate de la participation et son investissement.

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.

La partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas concernée par l'affectation par défaut dans un PERCO sauf si une telle affectation par défaut est explicitement prévue et intégrée, par avenant, dans l'accord de participation (*Article L. 3324-12 du Code du travail*).

Si l'accord de participation n'est pas modifié en ce sens, la partie de la réserve spéciale de participation excédant le montant correspondant à la formule de calcul de droit commun n'est pas affectée par défaut dans le PERCO de l'entreprise.

### *Salariés concernés*

Le PERCO est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris ceux ayant fait valoir leurs droits à pension de vieillesse et bénéficiant des dispositions du cumul emploi-retraite, qu'il s'agisse d'anciens salariés de l'entreprise ou non. Le fléchage automatique de la participation s'applique donc également aux salariés retraités, dès lors que leur entreprise dispose d'un PERCO.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail d'un assuré qui liquide une pension obligatoire de vieillesse, les sommes détenues sur son PERCO sont débloquées. S'il reprend une activité salariée dans la même entreprise ou dans une autre dans le cadre du cumul emploi-retraite, il pourra décider d'effectuer de nouveaux versements sur le PERCO. Les sommes versées seront alors bloquées jusqu'à la fin du contrat de travail de l'intéressé ou, le cas échéant, de chacun des contrats.

### Information et choix du salarié

En plus de l'accord de participation et du règlement du PERCO, le salarié bénéficie d'une triple information :

- d'une part, au moment de la conclusion de son contrat de travail, il lui est remis un livret d'épargne salariale présentant l'investissement par défaut de la participation sur le PERCO ;
- d'autre part, lorsqu'il est informé du montant qui lui est alloué au titre de la participation, cette information comporte la mention des conséquences en terme de placement et d'indisponibilité en cas d'absence de réponse de sa part ;
- ensuite, le relevé de compte individuel envoyé au moins une fois par an à chaque bénéficiaire du plan précise le montant de la somme investie dans le PERCO au titre des dispositions de l'article L. 3324-12 du travail.

Le salarié, peut choisir entre la disponibilité immédiate de la participation ou son affectation dans un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué. Après calcul de la réserve spéciale de participation, il est obligatoirement informé de cette possibilité qui lui est offerte. Il dispose d'un délai de quinze jours pour répondre (*Article R. 3324-21-1 du Code du travail*). 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.

Selon l'article D. 3324-27 du Code du travail, les accords de participation peuvent laisser aux salariés la possibilité de choisir individuellement le mode de gestion des sommes qui leur sont attribuées. Mais il ne s'agit pas d'une obligation : les accords de participation peuvent déterminer les modes de gestion de la réserve spéciale sans ouvrir d'option aux salariés.

Dans cette situation, le salarié devra, pour échapper à l'affectation par défaut au PERCO de la moitié de sa quote-part de la réserve spéciale de participation :

- soit opter pour le versement immédiat de tout ou partie de ses droits ;
- soit demander expressément l'affectation de sa quote-part selon les modalités définies par l'accord.

Le bulletin remis au salarié pour l'informer notamment sur les sommes attribuées au titre de la réserve devra l'inviter à opter pour le versement immédiat ou à demander expressément l'affectation selon les modalités définies par l'accord et préciser qu'à défaut de réponse, la moitié de sa quote-part sera affectée au PERCO.

Si le salarié ne précise son choix que pour une partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le salarié a répondu à l'interrogation de l'entreprise et formulé un choix, même partiel. Il n'y a pas lieu, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail entraînant l'investissement par défaut de la participation dans le PERCO. Le montant non affecté par le salarié est investi dans les conditions prévues par l'accord.

### Modalités d'affectation

Les PERCO prévoient généralement un OPCVM recueillant, par défaut, l'investissement du salarié. Si une telle clause n'a pas encore été intégrée dans le règlement, et à défaut de précision dans l'accord de participation, la moitié de la somme attribuée au bénéficiaire au titre de la participation doit être investie dans un OPCVM présentant le profil d'investissement le moins risqué.

Il est préférable dès que possible de modifier le règlement du PERCO pour préciser l'OPCVM dans lequel est investie la moitié de la participation lorsque le salarié n'a pas fait connaître son choix.

Lorsque l'entreprise a institué plusieurs PERCO, l'accord de participation doit prévoir le fléchage de la participation investie par défaut. Si tel n'est pas le cas, il convient de choisir le PERCO le plus proche du bénéficiaire. L'investissement par défaut de la participation s'effectue d'abord dans le PERCO de l'entreprise, à défaut dans le PERCO du groupe auquel appartient l'entreprise, en l'absence de l'un ou l'autre de ces plans, vers le PERCO interentreprises.

### 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.

### REGIMES 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.

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.

*☞ L'abondement de l'employeur est pris en compte pour les plafonds de déductibilité sociale et fiscale des cotisations de retraite supplémentaire.*

### Prélèvement social

L'abondement dans le PERCO est soumis à un prélèvement de **8,20** % pour la partie excédant **2 300** € par an et par salarié.

### GESTION DES SOMMES

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.

### Disponibilité des sommes

Les sommes ou valeurs inscrites au compte de l'adhérent au PERCO doivent être détenues jusqu'à son départ en retraite. 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<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> 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 reprise en état lorsqu'elle a été endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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.

### MODALITES 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.

### Taxation à la sortie

Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées de l'impôt sur le revenu au terme du plan. Elles sont toutefois soumises à la CSG, à la CRDS et aux prélèvements sociaux (soit un total de **15,50 %**).

<b>PERCO</b> <b>Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif</b>	
<b>Texte</b>	Article L. 3334-2 du Code du travail
<b>Mise en place</b>	Par accord collectif de travail Par dérogation un PERCO peut être mis en place par avenant au PPESV Dans ce cas, les sommes inscrites aux comptes des participants au PPESV avant la signature de l'avenant peuvent être transférées dans un PEE ou un PEI dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'avenant 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
<b>Alimentation</b>	Le PERCO peut être abondé par : . de l'intéressement . des transferts d'avoir issus d'un PEE ou d'un PEI . de la participation . des versements volontaires du salarié . un abondement de l'employeur : la participation versée par le salarié au PERCO peut-être abondée L'abondement de l'employeur est limité : . au triple du versement du salarié . à 16 % du plafond de Sécurité sociale (soit <b>6 007,68 €</b> pour <b>2014</b> ) Par ailleurs, l'abondement ne doit pas être individualisé ni se substituer à un élément du salaire
<b>Sortie</b>	La sortie du PERCO se fait en rente sauf si l'accord instituant le plan prévoit une possibilité de sortie en capital
<b>Terme</b>	Le terme du PERCO se situe au départ en retraite du titulaire du plan sauf cas de déblocage anticipé
<b>Cas de déblocages anticipés</b>	. 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, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> catégorie) . 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
<b>Régime social</b>	Abondement : l'abondement 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 taxe de 8,20 % à la charge de l'employeur L'abondement au PERCO ajouté aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies) est exonéré de cotisations sociales dans la limite d'un plafond qui sera défini par décret
<b>Régime fiscal</b>	L'abondement au PERCO additionné aux cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire est déductible du revenu imposable dans la limite de 8 % du salaire annuel brut (limité à 8 plafonds annuels de Sécurité sociale)
<b>Taxation à la sortie</b>	Les plus-values réalisées dans le cadre du PERCO sont exonérées d'impôt au terme du plan. Elles sont toutefois soumises à la CSG/CRDS et aux prélèvements sociaux (soit un total de <b>15,50 %</b> )