

Le Perco et le Percoi

Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et le Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Percoi, c'est-à-dire commun à plusieurs entreprises, d'une même branche professionnelle, par exemple) permettent aux salariés de se constituer, au travers de l'entreprise et avec son aide, un complément de retraite (rente ou capital, selon l'accord signé en interne).

Le PEE ou PEI, condition préalable au Perco ou Percoi

Les Perco et Percoi ne peuvent être envisagés par l'entreprise qu'à la condition d'avoir instauré préalablement un plan d'épargne plus court, que ce soit un Plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI). Toutes les entreprises de droit privé peuvent mettre en place ce type de plan d'épargne pour la retraite. Il doit absolument résulter d'un accord avec le comité d'entreprise, ou avec les organisations syndicales, ou encore, en cas d'échec des négociations et dans les

entreprises n'ayant ni comité d'entreprise, ni délégué syndical, par une décision unilatérale du chef d'entreprise. Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de trois ans doit penser à ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Perco.

Les Perco et Percoi sont de nature collective, et doivent être nécessairement ouverts à tous les salariés de l'entreprise ainsi qu'à leurs dirigeants avec également la possibilité de prévoir, lors de sa mise en place, une ancienneté d'un minimum de trois mois. Ces plans peuvent également être crédités, librement, par de l'épargne personnelle de la part du salarié (dans la limite toutefois de 25% de sa rémunération annuelle). Ces sommes proviennent des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation), les sommes épargnées par le salarié dans le cadre d'un PEE ou un PEI, les droits inscrits sur un compte épargne-temps, ou encore des versements volontaires faits par l'employeur (abondements) dans la limite toutefois de 16% du plafond

annuel fixé par la Sécurité sociale, soit 5 656,32 euros par an et par bénéficiaire en 2011.

Indisponibilité des sommes jusqu'à la retraite

Les Perco et Percoi permettent au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières constitué de titres de Sicav ou de parts de FCPE. À cet égard, l'entreprise est tenue de proposer aux salariés un choix entre trois organismes de placements collectifs présentant des profils d'investissements différents. Ces placements demeurent indisponibles jusqu'au départ à la retraite, à l'exception de cinq cas limitatifs permettant le déblocage anticipé : décès du bénéficiaire, invalidité du salarié ou du conjoint, surendettement, arrivée en fin de droit à l'assurance chômage ou acquisition de la résidence principale. Ces placements ne peuvent faire l'objet de transfert sauf à destination d'un autre Perco ou Percoi.

Avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise

L'abondement de l'entreprise bénéficie des avantages fiscaux et sociaux du PEE. Il peut être déduit du bénéfice imposable, au titre de l'impôt sur les sociétés, et est exonéré de cotisations. Il faut relever la faculté pour la société d'abonder sur des sommes déjà abondées au niveau du PEE ou du PEEI, et sur la participation aux résultats de l'entreprise. En outre, celle-ci dispose de la faculté de constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt à hauteur



Valérie Spiguelaire
Avocate associée
à l'équipe
Contentieux d'affaires
du cabinet Adamas
Sylvain Letemplier
Avocat au sein
du cabinet Adamas

M^e Valérie Spiguelaire intervient notamment en matière de contentieux bancaires et financiers, de droit de la concurrence et lors de procédures collectives pour les entreprises en difficulté.

M^e Sylvain Letemplier est spécialiste de la gestion juridique des ressources humaines.

Rens. : www.adamas-lawfirm.com

Ce qu'il faut retenir...

- > La mise en place d'un Perco ou d'un Percoi, ne peut se faire que si l'entreprise s'est déjà dotée d'un PEE ou d'un PEI ;
- > Les Perco et Percoi sont de nature collective et sont nécessairement ouverts à tous les salariés de l'entreprise ainsi qu'aux dirigeants d'entreprise ;
- > L'abondement de l'entreprise peut être déduit du bénéfice imposable et il est exonéré de cotisations ;
- > L'entreprise peut se constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt à hauteur de 25% de l'abondement.

de 25% de l'abondement. Au titre de la fiscalité individuelle, l'abondement versé par l'entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu, et de cotisations salariales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Les revenus des placements sont exonérés d'impôts mais assujettis aux prélèvements sociaux de 11%. Les versements volontaires ainsi que les sommes issues des dispositifs du PEE et PEI sont exonérées d'impôt sur le revenu. ■