

Le PER Collectif (PERCOL)

Description

Le PER Collectif (PERCOL) est un segment du nouveau produit d'épargne retraite mis en place dans le cadre de la loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) en remplacement du Plan d'épargne retraite collectif ([PERCO](#)). Il comporte des facilités ayant pour but d'encourager les travailleurs en activité à épargner pour leur retraite. Quels sont les tenants et aboutissants de ce dispositif ?

Les changements de la loi PACTE

Présentée par le gouvernement en mai 2019, la loi PACTE se veut être un moyen de repenser la place des entreprises dans la société et dans l'économie française. Elle est apparue au moment où plus de 12,5 millions de travailleurs détiennent un produit d'épargne retraite.

Cette réforme de la retraite instaure un nouveau Plan épargne retraite ([PER](#)) qui comporte trois produits : le PER individuel ([PERIN](#)), le PER Collectif (PERCOL) et le PER Catégoriel ([PERCAT](#)). Grâce à la loi PACTE, **tous les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) peuvent être transférés dans un PERCOL**. Les épargnants ont le choix entre continuer à effectuer des versements dans leur PERCO et faire un transfert PERCO vers PER. La suppression du PERCO devrait intervenir en octobre 2020.

Qui peut bénéficier du PERCOL ?

Sont éligibles :

- Tous les travailleurs ayant au moins une ancienneté de 3 mois. La durée maximum est, quant à elle, fixée dans l'accord de l'entreprise;
- Les dirigeants, qu'ils soient non-salariés ou salariés, dans les entreprises ayant un effectif compris entre 1 et 250 salariés;
- Les conjoints des collaborateurs ou associés dans les entreprises ayant un effectif compris entre 1 et 250 salariés;
- Les apprentis et les détenteurs d'un .

Quel versement pour le salarié ?

Plusieurs formules sont possibles pour le salarié : [versements volontaires du PEE](#), versements d'épargne salariale, transferts, versements obligatoires du salarié et de l'employeur. Si les versements du salarié provient de l'intéressement, du compte épargne temps ou de la participation, **ils sont exonérés d'impôts sur le revenu.**

Sont également exonérés de l'impôt sur le revenu les versements obligatoires du salarié et de l'employeur, tandis que les versements volontaires de l'épargnant sont déductibles de l'impôt sur le revenu. Toutefois, il convient de noter qu'une **imposition de 9 % sur les prélèvements sociaux** s'applique aux prélèvements obligatoires du salarié et de l'employeur.

Comment sortir de manière anticipée du PER Collectif ?

En cas de démission ou de [licenciement](#), le salarié peut continuer à effectuer des versements dans son PERCOL tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi. Cependant, dans ces deux cas, il ne pourra plus bénéficier de l'abondement de son ancien employeur. La sortie anticipée d'un PER Collectif (PERCOL) ne peut alors se faire qu'en capital.

Dans le cas d'une sortie en capital, le capital en question est exonéré d'impôt, mais les contributions sociales seront obligatoires. Il est également possible de **recupérer sa retraite sous forme d'une rente viagère** au moment du départ en retraite. Cette rente viagère sera alors soumise en partie à l'impôt sur le revenu et en totalité aux contributions sociales.

Le PERCO, ancêtre du PERCOL

Mis en place par décision de l'employeur ou par accord collectif, le Plan

d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet aux employés de se constituer une épargne pour la retraite en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition, et ce avec l'aide de leur entreprise. Il est aussi accessible au dirigeant et à son conjoint dans les entreprises ayant de 1 à 250 employés.

Depuis octobre 2019, le PER individuel, le PER Collectif et le PER Obligatoire cohabitent avec le PERCO et d'autres dispositifs comme la [caisse nationale de prévoyance de la fonction publique](#). Ces derniers continueront à être fonctionnels selon les bases actuelles, mais **ne pourront plus être commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020**. Le PERCOL prendra alors obligatoirement le relais, et les anciens contrats peuvent d'ores et déjà être transformés.

Les modalités du PERCO

Pour qu'un salarié puisse en bénéficier, il faut que son employeur en mette en place dans l'entreprise. Cela n'est possible que dans une structure où un Plan d'épargne entreprise (PEE), un plan épargne interentreprises (PEI) ou un Plan d'épargne groupe (GPE) ont déjà été initiés. Pour les salariés, **l'affiliation à un PERCO n'est pas obligatoire**.

Les salariés concernés

Puisqu'il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale collectif au sens du droit du travail, le PERCO concerne nécessairement tous les salariés d'une entreprise. Les salariés ayant signé un contrat de travail sont donc visés. Les dirigeants et leur conjoint mariés ou pacsés peuvent également y accéder **dans les entreprises employant entre 1 et 250 salariés**.

Sont éligibles :

- Les salariés sous CDI;
- Les salariés sous CDD respectant une éventuelle condition d'ancienneté;
- Les [salariés à temps plein](#) ou partiel;
- Les salariés sous contrat de travail par alternance, notamment les apprentis;
- Les anciens salariés ayant fait valoir leurs droits à la pension de vieillesse et bénéficiant du cumul emploi retraite.

En revanche, les stagiaires en entreprise qui n'ont pas le statut de salarié ne sont pas concernés par le dispositif.

Comment cotiser ?

Pour l'alimentation de son PERCO, le salarié dispose de plusieurs options :

- Participation;
- [Intéressement](#);
- Transferts depuis un PEE ou un autre PERCO;
- Transferts depuis le Compte épargne temps (CET) ou correspondant à ses jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an;
- [Versements volontaires PERCO](#).

Rappelons que l'ensemble des versements volontaires effectués par le salarié, **quel que soit le plan d'épargne salarial qu'il a choisi**, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute. Par ailleurs, l'abondement de l'employeur ne doit excéder ni trois fois la somme versée par le salarié ni 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le blocage des sommes versées

En règle générale, le salarié ne peut toucher les sommes qu'il a versées sur son PERCO jusqu'à son départ à la retraite. Cependant, il est possible de demander un [déblocage de PERCO anticipé](#) en cas de :

- Décès du salarié, de son époux ou de son partenaire de pacs;
- [Invalidité du salarié](#), de son époux, de son partenaire de pacs ou de ses enfants;
- Surendettement;
- Achat de résidence principale;
- Rénovation de résidence principale après une catastrophe naturelle;
- Arrivée du salarié en fin de droit à l'assurance chômage.

Pour ces cas de déblocage, aucun délai n'est requis pour la demande. Cependant, en cas de décès du salarié, les ayants droit sont tenus d'effectuer une demande **dans un délai de 6 mois après le décès**.

Quelle fiscalité lors de la sortie ?

La fiscalité applicable n'est pas la même selon qu'il s'agisse d'une sortie à l'échéance ou d'une sortie anticipée. Dans tous les cas, un certain nombre de paramètres doivent être pris en compte.

Lors d'une sortie à l'échéance

Les rentes perçues lors de la sortie d'un PERCOL sont imposables à l'impôt sur le revenu au même titre que les pensions. Les prélèvements sociaux s'appliquent également à ces rentes. Seule une partie est imposable selon l'âge du bénéficiaire à la date du premier versement de la rente : jusqu'à 70 % à moins de 50 ans et à 30 % à partir de 70 ans. Il est donc recommandé d'**encaisser la rente le plus tard possible**. Dans le cas d'une sortie en capital, la rente est exonérée de l'impôt sur le revenu, mais les prélèvements sociaux restent de mise.

Avec une sortie anticipée

Lors d'une sortie anticipée d'un PERCOL, qui ne peut se faire que sous forme d'un capital, l'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux ne s'appliquent pas à la part de ce capital correspondant aux sommes versées. En outre, les contributions sociales s'appliquent à la part correspondant aux gains.

Quelle est la différence entre le PERCO et le PEE ?

La principale différence entre le plan d'épargne entreprise (PEE) et le PERCO se situe sur la durée de blocage des sommes versées. Dans le cas du PEE, toutes les sommes versées sont immobilisées pendant au moins cinq ans, alors que pour le PERCO retraite, les fonds sont, en principe, bloqués jusqu'au départ à la retraite du travailleur.

Soulignons également que toutes les entreprises qui ont signé un accord de participation après le 1^{er} janvier 2007 sont tenues de mettre en place un PEE. Dans le cas où l'accord a été conclu avant cette date, l'employeur peut choisir ou non d'établir un dispositif d'épargne salariale, et les salariés sont libres d'y prendre part ou non.