



Rendre la paye plus simple

Bienvenue au Petit Déjeuner débat

Avenir de l'Épargne Salariale

Le PERCO, quels avantages, quelles évolutions ?

20 juin 2013

Les intervenants



Izabela Sula Gonzalez

Consultante Paye et RH - Bureau Social
Rue de la Paye



Henri Guyot

Avocat en Droit Social
BRL Associés



Pierre-Alain Wanten

Directeur Général Epargne Salariale
W&G Conseil



Rue de la Paye

- Externalisation de la paye
- Partenaire des Experts-Comptables
- Bureau Social, assistance à la gestion des RH



Au programme

9h00 - 10h00

- Me Guyot Prérequis à l'ouverture d'un PERCO
- Mme Gonzalez Alimentation et déblocage d'un PERCO
 incidence sur la paye
- M Wanten Le PERCO, opportunité pour le
 dirigeant d'entreprise

10h00 – 10h15 Débat – Questions réponses



Quels sont les prérequis à l'ouverture d'un PERCO ?



Les différents dispositifs de retraite en entreprise

Retraite en entreprise		
PERCO	ARTICLE 83	IFC
Plan d'épargne pour la retraite collectif	Contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies	Contrat indemnités de fin de carrière
Contrat "Article 83"		PERCO
Peuvent accéder au dispositif		
Tous les salariés de la ou des catégories concernées. L'adhésion est obligatoire.		Tous les salariés de l'entreprise. L'adhésion est facultative.
Les cotisations / abondements employeur sont		
Déductibles sur le plan fiscal et exonérés de charges sociales, à l'exception du forfait social (à la charge de l'entreprise) et de la CSG/CRDS (à la charge de l'épargnant).		Déductibles sur le plan fiscal et exonérés de charges sociales, dans certaines limites.
L'engagement financier de l'entreprise est		
Obligatoire.		Aléatoire, en fonction des versements des salariés.



Mise en place

Toute entreprise d'au moins un salarié hors mandataire social ou du dirigeant non salarié. (Attention, un apprenti seul ne suffit pas à la mise en place d'un PERCO mais il en bénéficie comme les autres salariés).

- Le PERCO ne peut être créé que si un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) ou un PEI (Plan d'Épargne Interentreprises) ont été mis en place.
- Il doit être négocié avec le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux. Mais il peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur en cas d'absence de CE ou de DS (mais avec information préalable des délégués du personnel) ou s'il y a un désaccord avec le CE ou les DS lors de la négociation
- Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Perco
- Le plan peut également être créé en tant que Perco interentreprises (Perco-I)



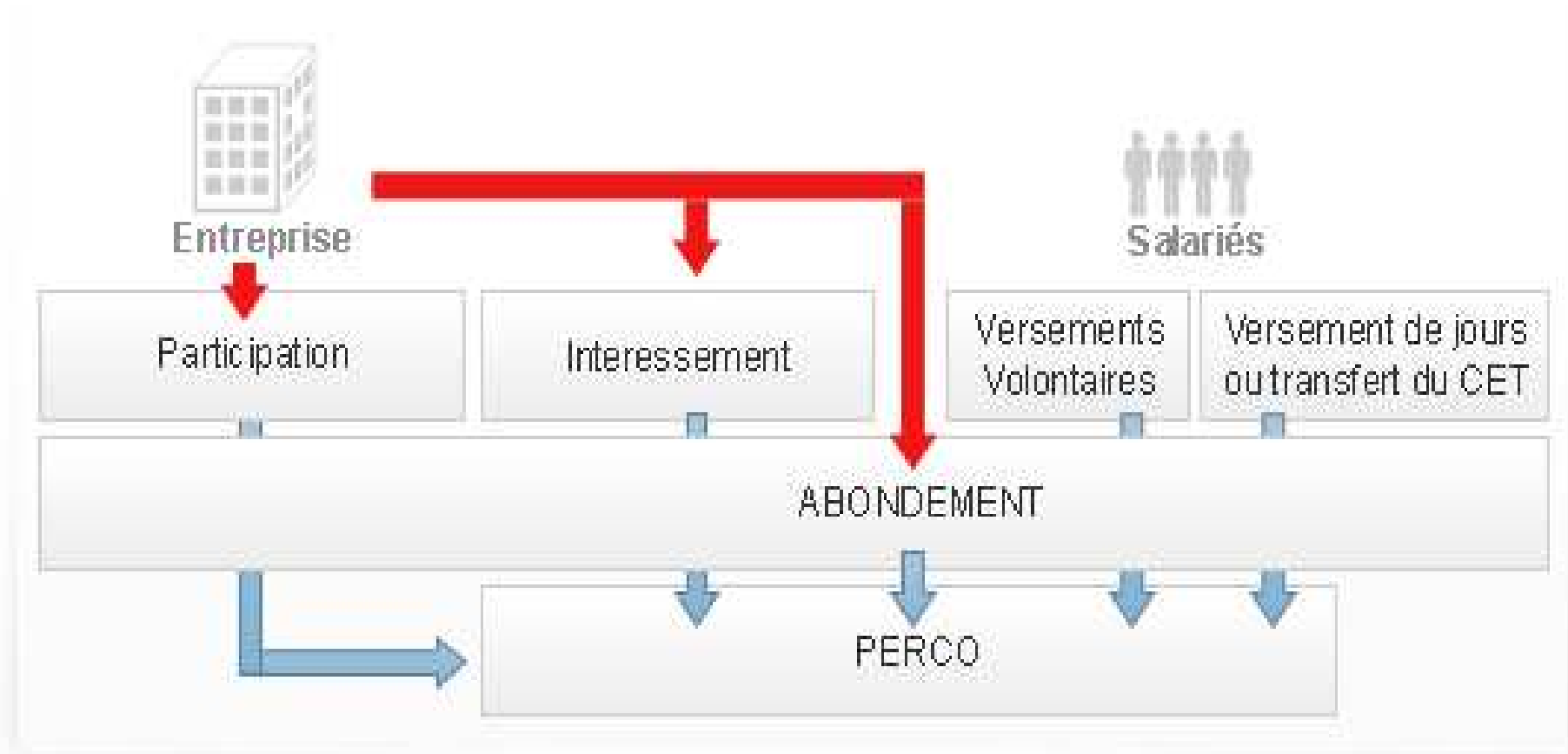
Les bénéficiaires

Bénéficiaire du PERCO :

- Tous les salariés avec 3 mois d'ancienneté minimum (CDI, CDD, contrats en alternance, apprentis)
- Le chef d'entreprise (entrepreneur individuel, profession libérale, mandataire ou gérant) dans les entreprises de moins de 250 salariés
- Le conjoint collaborateur et conjoint associé (sous réserve de la présence d'au moins un salarié)



Les caractéristiques du PERCO



Le PERCO : le PEE « retraite »

Comme le PEE/PEI :

- Modalités de mise en place
- Bénéficiaires
- Alimentation (spécificités jours de repos / CET)

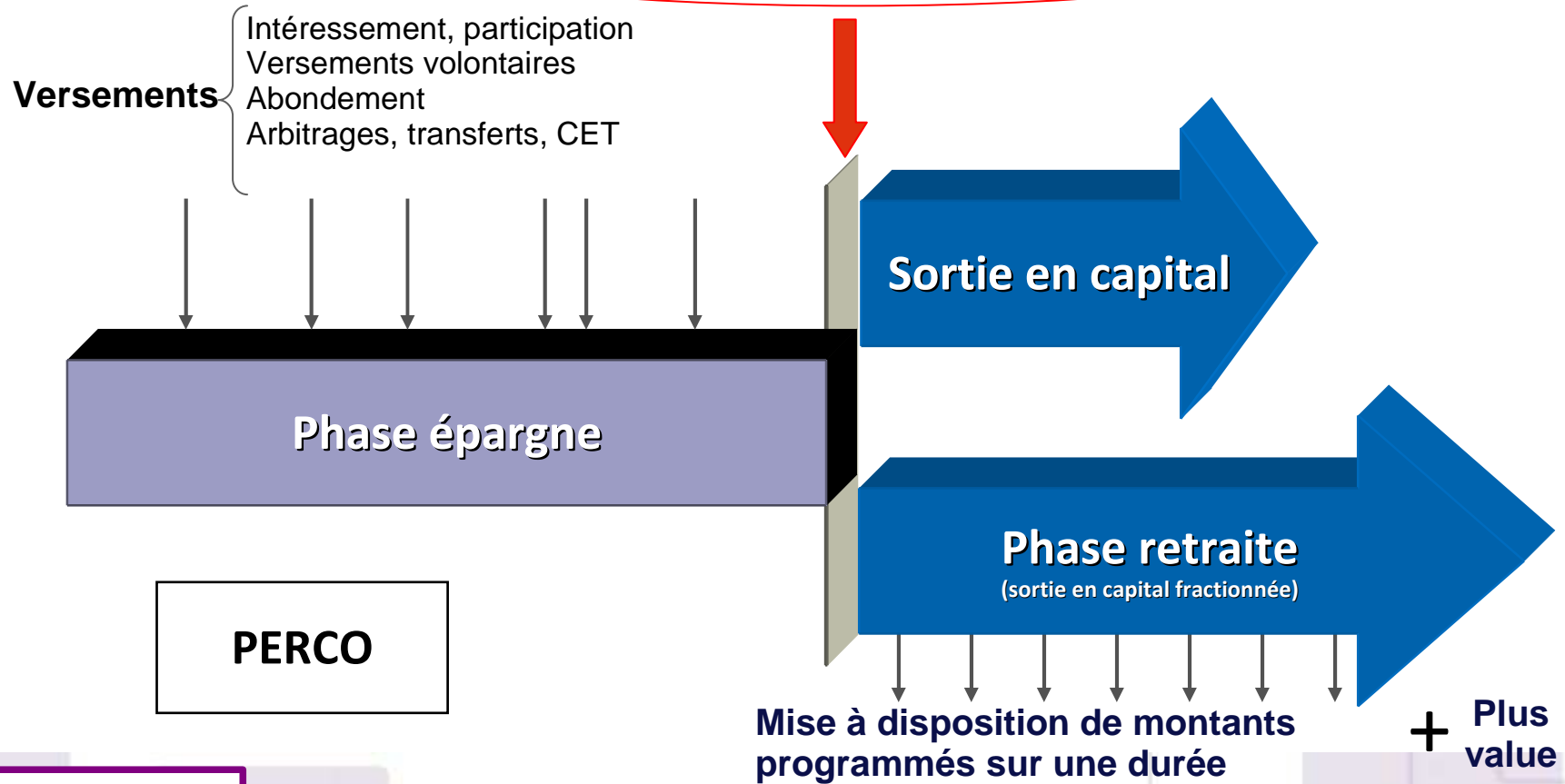
Spécificités :

- Durée prolongée jusqu'à la retraite
- Gestion financière (3 profils d'investissement minimum dont 1 fonds solidaire, pas d'actionariat salarié, + gestion à horizon)
- Cas de déblocages réduits (pas d'évènements familiaux, ni création ou reprise d'entreprise mais fin de droits au chômage)
- Sortie en rente et/ou en capital
- Versement à 50% de la RSP (réforme des retraites 2010)



Fonctionnement du PERCO

La prise en compte de 2 phases de gestion



PERCO



Fonctionnement du PERCO

Versements :

- Le versement au PERCO facultatif
- Le choix du montant et de la périodicité est libre, sauf disposition contraire de l'accord de mise en place
- Le plafond annuel de versement (hors abondement et participation) : 25% de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel imposable
- NB : Les sommes déjà versées dans un PEE peuvent être transférés sur un PERCO



Fonctionnement du PERCO

Alimentation du PERCO par le salarié:

- Des versements volontaires
- La participation (dans ce cas elle est exonérée d'impôt sur le revenu)
- L'intéressement (dans ce cas elle est exonérée d'impôt sur le revenu)
- Un compte épargne-temps (CET)
- Les sommes correspondant à des jours de repos non pris au-delà de la 4^è semaine de congés payés (dans la limite de 5 jours par an)



Fonctionnement du PERCO

Alimentation du PERCO par l'employeur :

- L'abondement (aide complémentaire et facultative de l'entreprise)

Plafonds de l'abondement :

- 300 % du montant du versement du bénéficiaire
- 16 % du PSS par an et par bénéficiaire (soit 5 925.12 € au 1er janvier 2013)
 - exonération de charges sociales dans cette limite !



Fonctionnement du PERCO

Fiscalité pour l'entreprise :

L'abondement versé est :

- exonéré de charges patronales (hors forfait social de 20% et contribution de 8.2% sur la part de l'abondement excédant 2300 €)
- déductible du bénéfice imposable

Fiscalité pour le bénéficiaire :

- Abondement : exonéré de cotisations sociales (hors CSG/CDS) et exonéré d'impôt sur le revenu
- Les versement volontaires ne sont pas déductibles de l'IRPP



Fonctionnement du PERCO

CET :

Employeur : exonéré de cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et du forfait social; En revanche il doit acquitter :

- des cotisations accidents du travail et maladie professionnelle,
- des contributions : solidarité autonomie, au versement transport, FNAL
- des cotisations AGIRC / ARRCO, assurances chômage et AGS

Salarié : exonéré des cotisations sociales mais il doit acquitter la CSG et la CRDS; il convient de soumettre ces sommes aux cotisations AGIRC, ARRCO et assurances chômage.

En absence d'un CET : mettre la 5eme semaine sur un PERCO

Même traitement fiscal et social que les sommes issues d'un CET lorsque ces sommes ne correspondent pas à un abondement de l'employeur au CET



Fonctionnement du PERCO

Indisponibilité des sommes :

Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf si le déblocage anticipé est autorisé.

Déblocage anticipé

Evènements personnels

- Surendettement du salarié
- Invalidité (salarié, enfant, conjoint/pacs)
- Décès (salarié, conjoint/pacs)

Evènements professionnels

- Expiration des droits assurance chômage
- Acquisition ou remise en état de la résidence principale



Une opportunité pour le dirigeant de TPE/PME

Pourquoi cet intérêt dans les TPE ?

Texte juridique	Evolution
Loi Fabius 2001	▪ Création du PERCO
Loi Fillon 2003	▪ Renforcement de l'abondement PEE et PERCO
Loi Breton et Jacob 2005	▪ Eligibilité du Chef d'entreprise et de son conjoint collaborateur à tous les dispositifs
Loi Larcher 2006	▪ Crédit d'impôt sur l'Intéressement
Lois Représentativité et Revenus du Travail 2008	▪ Passerelles temps de travail vers PERCO
Réforme des retraites 2010	▪ Participation orientée vers le PERCO

→ Les chefs d'entreprise et leurs conjoints collaborateurs / associés sont devenus progressivement éligibles à tous les dispositifs renforcés !

Une opportunité pour le dirigeant de TPE/PME

	Entreprise individuelle ou soumise à l'IR		Société soumise à l'IS	
DIRIGEANT	Entrepreneur individuel (TNS)		Gérant majoritaire (TNS)	Dirigeant salarié
	Gérant associé EURL IR, SARL IR, SNC, SCM, SCP...	Entrepreneur individuel	EURL IS, SARL IS, SEL, SELARL	SA, SAS, SARL (Gérant minoritaire)
	BIC ou BNC	BIC ou BNC	Gérant, article 62	Gérant, président, DG, directeur
SALARIE	TOUS LES SALARIES (au moins 1 salarié avec 3 mois ancienneté maximum) CDD, CDI, contrats en alternance*, contrat d'apprentissage*, pas les stagiaires			
CONJOINT	Le conjoint collaborateur et/ou conjoint associé exerçant une activité dans l'entreprise sans contrat de travail nécessité de présence d'un salarié distinct du conjoint collaborateur ou associé			

* Bénéficiaire mais ne permet la mise en place s'il est seul avec le dirigeant, car ne fait pas partie de l'effectif

NB : si départ de l'unique salarié : le dirigeant ne peut plus verser



Une opportunité pour le dirigeant de TPE/PME

Une optimisation fiscale et sociale exceptionnelle

Le total des montants unitaire qu'une entreprise peut verser au titre de l'épargne salariale représente : 149 % du PASS (57 178 € en 2013)

Ces montants sont exonérés d'Impôt sur les Sociétés

Ces montants sont exonérés de charges sociales patronales sauf :

- Un forfait social de 20%;
- Une Contribution au Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) de 8,2% concernant l'abondement au PERCO dépassant 2 300 €

Ces montants sont exonérés de charges sociales salariales sauf :

- Les contributions sociales (CSG / CRDS = 8%)



Une opportunité pour le dirigeant de TPE/PME

Des paramètres personnalisables

- Les modalités d'alimentation (Participation et/ou intéressement et/ou versements volontaires et/ou Abondement et/ou jours de repos-CET)
- L'enveloppe d'abondement dans la limite de 16% du PASS (5925,12 € en 2013)
- Le taux d'abondement avec un maxi de 300% (uniforme ou prise en compte de la catégorie et/ou de l'ancienneté)
- La prise en charge des frais d'entrée
- La sélection des supports financiers (liée aux offres commerciales)
- Les modalités de sortie (rente et/ou capital)



Une opportunité pour le dirigeant de TPE/PME

Un couplage gagnant PERCO / intéressement

- Une alimentation qui dépend de la santé de l'entreprise
- Une répartition proportionnelle à la rémunération
- Une constitution rapide d'épargne retraite :
 - Une Rémunération ou un Revenu Professionnel de 50 000€
 - Une prime d'intéressement de 6 % (maxi légal : 20%)
 - Un taux d'abondement progressif en fonction de l'ancienneté :
 - » Entre 3 mois et 6 mois : 5%
 - » 6 mois – 1 an : 10%
 - » Par année d'ancienneté suppl. : + 10% (300% à partir de 30 ans)

