



# La fiscalité du Perco

 06/07/2020



Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'épargne d'entreprise dédié à la retraite des salariés. Il leur permet, avec l'aide de l'entreprise, de se constituer soit un capital, soit une rente viagère, au moment du départ à la retraite, dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020, les entreprises ne pourront plus mettre en place de Perco pour leurs salariés. Ces dispositifs sont remplacés par le PER Collectif. En revanche, s'il existe déjà un Perco dans l'entreprise, l'employeur a le choix : soit

transférer les avoirs du Perco vers un nouveau PER collectif, soit conserver dans l'entreprise le Perco.

Tour d'horizon de la fiscalité du Perco pour les salariés bénéficiaires et les employeurs qui disposent d'un tel dispositif d'épargne dans leur entreprise.

## Qu'est-ce que le Perco ?

Le **Perco** est un dispositif d'épargne salariale facultatif qui permet de se constituer une **épargne en vue de la retraite, avec l'aide de l'employeur, dans un cadre fiscal et social avantageux.**

Il ne pouvait être mis en place que dans une entreprise où existait déjà un PEE ou un PEI ou un PEG. La loi PACTE a supprimé cette condition en 2019, simplifiant ainsi l'accès au Perco.

Le Perco peut être alimenté de multiples façons :

- par le versement de la participation, le versement de **l'intéressement**, les **versements volontaires** des salariés, le **versement initial de l'entreprise**, **l'abondement de l'employeur**, **les versements périodiques de l'entreprise**, **le transfert de sommes issues d'un autre plan d'épargne salariale (PEE ou Perco)**;
- mais aussi par la monétisation au sein du dispositif Perco de jours de congés non pris. En présence d'un Compte épargne temps (CET), cette possibilité (dans la limite de 10 jours par an) doit être autorisée par l'accord CET et le règlement du Perco. En l'absence de Compte épargne temps, vous pouvez sans accord préalable de l'entreprise monétiser des jours de congés que vous n'avez pas pris, dans la limite de 10 jours par an (au lieu de 5 jours avant la loi Macron du 6 août 2015).

Les versements sont limités :

- L'ensemble des versements volontaires du salarié sur les différents plans d'épargne salariale (PEE, Perco) ne doit pas dépasser **le quart de la rémunération annuelle brute de l'année**
- L'abondement de l'entreprise ne peut dépasser ni 16 % du [Plafond annuel de la Sécurité sociale](#), ni le triple de la contribution du salarié.

Depuis la loi Macron, si le règlement du Perco le prévoit, l'employeur peut effectuer, en plus d'un versement initial, des versements périodiques. Ces versements (initial + périodique) ne peuvent dépasser 2 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale, chaque année, pour chaque salarié. En outre, tous les salariés doivent en bénéficier. Le versement périodique et le versement initial sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond légal de 16 % du PASS.



**Comparateur PER :  
Trouvez le Meilleur  
Plan d'Épargne  
Retraite**

**Le Perco peut être liquidé en rente et/ou en capital (si le règlement du Perco le prévoit).**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, les entreprises ne pourront plus mettre en place ce dispositif pour leurs salariés. En revanche, si le dispositif existe avant cette date, l'entreprise peut choisir de le conserver. Dans ce cas, rien ne change pour les salariés : ils peuvent continuer à l'alimenter dans les mêmes conditions.

## La fiscalité du Perco pour le salarié

### Sur les versements

#### L'impôt sur le revenu

- Les sommes issues de la participation et de l'intéressement affectées au Perco sont exonérées d'impôt sur le revenu. L'éventuel abondement de l'employeur ainsi que la monétisation de jours de congés (dans la limite de 10 jours/an) au sein du dispositif sont aussi exonérés d'impôt sur le revenu.
- Les versements volontaires du salarié ne génèrent pas en revanche une réduction du revenu imposable comme cela est le cas pour d'autres dispositifs d'épargne retraite.

#### CSG-CRDS

Les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur sont soumises à la CSG (9,2 %) et à la CRDS (0,5 %).

### Sur la rente ou le capital

**La rente viagère n'est que partiellement imposable**, en fonction de l'âge du crédientier au moment de l'entrée en jouissance de la rente :

- si vous avez moins de 50 ans, vous serez imposé sur 70 % de la rente ;
- si vous avez entre 50 et 59 ans inclus, vous serez imposé sur 50 % ;
- si vous avez entre 60 et 69 ans inclus, vous serez imposé sur 40 % ;
- si vous avez plus de 69 ans, vous ne serez imposé que sur 30 % de la rente.

La fraction de la rente soumise à l'impôt sur le revenu est soumise également aux prélèvements sociaux de 17,2 %.



À noter : lors de la sortie en rente, les plus-values provenant de la liquidation des avoirs du Perco sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 %.

Si vous choisissez une sortie en **capital**, celui-ci n'est **pas imposé**, mais les **plus-values du capital, c'est-à-dire les intérêts produits par le plan, sont soumis aux prélèvements sociaux de 17,2 %**.

## Les avantages fiscaux pour l'entreprise

### Sur les versements

#### Déductibilité des versements

Si vous êtes employeur et que vous choisissez de faire un versement initial, des versements périodiques ou d'attribuer un

abondement à vos salariés sur leur Perco, les sommes que vous versez sont **déductibles du bénéfice imposable et exonérées de charges sociales (sauf éventuelle taxe sur les salaires)**.

Rappelons que l'abondement ne peut pas dépasser 16 % du [Plafond de la Sécurité sociale \(versements initial et périodique compris\)](#), ni 3 fois les versements du salarié.

## Le forfait social des sommes versées par l'employeur

Les sommes versées au salarié par l'employeur (abondement – dont versement initial et versements périodiques –, participation, intéressement) peuvent être soumises à un « forfait social » à la charge de l'employeur. En dehors de certains cas particuliers, ce forfait social s'élève à 20 %.

### Des cas d'exonération

La loi PACTE a supprimé le forfait social à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : sur la participation, l'intéressement et l'abondement versés sur un Perco.
- pour les entreprises de moins de 250 salariés : sur l'intéressement.

Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les versements effectués par l'employeur sur le Perco (abondement – dont versement initial et versements périodiques –, participation) restent soumis au forfait de social de 20 %. Seul l'intéressement en est exonéré, pour autant que le nombre de salariés ne dépasse pas 249.

### Les cas du forfait social réduit à 16%

Le taux du forfait social peut être réduit à 16 % si le Perco respecte 2 conditions :

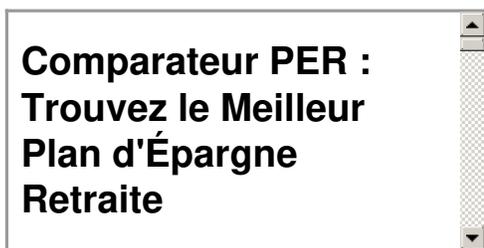
- son règlement doit prévoir la gestion dite « pilotée », et non « libre » en tant que gestion par défaut du Plan ; il s'agit d'une gestion dont les investissements, à mesure que la retraite approche, sont de plus en plus sécurisés, sans intervention du salarié ;
- que cette gestion pilotée comporte, pour une fraction des sommes investies par chaque bénéficiaire, au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME (Petites et moyennes entreprises) / ETI (Entreprises de taille intermédiaire) et que le règlement du plan précise que le Perco répond à ces 2 conditions.

### Points d'attention :

La loi « Pacte » précise que les entreprises qui au 1<sup>er</sup> octobre 2019 bénéficiaient pour leur Perco du forfait social à 16 % bénéficient du maintien de ce taux pendant 3 ans, soit jusqu'au 30 septembre 2022. Un doute subsiste quant à la possibilité pour ces entreprises de continuer à bénéficier du forfait social à 16 % après le 30 septembre 2022, même si la gestion pilotée par défaut passe de 7 à 10 % de titres PEA PME/ETI (nouveau seuil porté à 10 % pour les PER Collectif).

De la même façon, pour les entreprises qui, au 1<sup>er</sup> octobre 2019, ne bénéficiaient pas pour leur Perco du forfait social à 16 %, un doute subsiste quant à la possibilité pour ces entreprises de bénéficier du forfait social à 16 % si elles concluent un avenant à leur Perco pour prévoir la gestion pilotée par défaut et un investissement d'au moins 10 % en titres PEA

Des précisions sont attendues sur ces 2 points.



## Le Perco pour les dirigeants

Si vous êtes le dirigeant d'une entreprise qui compte habituellement entre 1 et 250 salariés et que vous avez choisi de mettre en place un Perco, vous figurez parmi les bénéficiaires, avec votre conjoint (marié ou pacsé) s'il est collaborateur ou associé.

Vous pouvez alors alimenter votre Perco puis, une fois à la retraite, percevoir une rente et/ou un capital dans les mêmes conditions fiscales et sociales que vos salariés.

## Ce qu'il faut retenir sur la fiscalité du Perco

### **Pour le salarié :**

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement affectées au Perco sont exonérées d'impôt sur le revenu, tout comme l'abondement de l'employeur et la monétisation de jours de congés (dans la limite de 10 jours/an).

La rente est partiellement imposable en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de la mise en place de celle-ci.

Lors de la sortie, en rente ou en capital, les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 %.

### **Pour l'entreprise :**

Les abondements de l'employeur (qui ne peuvent dépasser 16 % du PSS et 3 fois les versements du salarié) sont déductibles du bénéfice imposable et exonérés de charges sociales (sauf éventuelle taxe sur les salaires). Ils sont cependant soumis à la CSG, à la CRDS ainsi qu'au forfait social (au taux de 20 % ou de 16 % selon les cas).

Le forfait social a été supprimé sur la participation, l'intéressement et l'abondement employeur versés pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il a été également supprimé pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Le dirigeant d'une entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés peut bénéficier du Perco (tout comme son conjoint s'il est collaborateur ou associé).

