



# L'épargne retraite en entreprise

*Le cadre juridique, social et fiscal des plans d'épargne retraite (PER), créés par la loi Pacte du 22-5-2019, est finalisé par l'ordonnance du 24-7-2019 (Ord. 2019-766, JO du 25-7), le décret du 30-7-2019 (2019-807, JO du 1-8) et l'arrêté du 7-8-2019 (JO du 11-8). En vigueur depuis le 1-10-2019, la réforme harmonise les règles applicables aux différents dispositifs, facilite la transférabilité d'un produit à l'autre des droits en cours de constitution et stimule la concurrence sur le marché de cette épargne.*



## Régime juridique des nouveaux PER d'entreprise

Le PER d'entreprise collectif (Pereco) et le PER obligatoire (Pero) succèdent au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies, régimes des contrats « art. 83 » du CGI.

### Le Pereco, un plan facultatif pour tous les salariés

Le Pereco bénéficie à tous les salariés de l'entreprise mais le règlement du plan peut prévoir une condition d'ancienneté, d'au maximum 3 mois. Les salariés n'ayant pas accès à un Pereco dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements dans le Pereco de leur ancien employeur, sans bénéficier de l'abondement de l'employeur et de la prise en charge des frais de gestion (C. mon. fin. art. L 224-17).

**Bon à savoir.** Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 employés, les chefs d'entreprises individuelles et les dirigeants de sociétés (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres de directoire), leurs conjoints ou partenaires liés par un Pacs ayant le statut de collaborateur ou d'associé peuvent également participer au Pereco (C. mon. fin. art. L 224-13 ; C. trav. art. L 3332-2).

### Adhésion des salariés

Le Pereco peut prévoir une adhésion par défaut des salariés : le salarié dispose alors de 15 jours à compter de la communication de l'existence et du contenu du plan pour renoncer à son adhésion (C. mon. fin. art. L 224-17, al. 2, L 224-19 et D 224-11).

### Sa mise en place

Au niveau de l'entreprise, le Pereco est mis en place à l'initiative de l'entreprise ou selon les mêmes modalités de négociation prévues pour la mise en place d'un accord de participation (C. trav. art. L 3322-6 ; C. mon.

fin. art. L 224-14, al. 1 et L 224-16). La négociation collective est obligatoire si l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou un comité social et économique (CSE). Le Pereco peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises (C. mon. fin. art. L 224-16).

**À noter.** Le règlement du Pereco doit être déposé auprès de l'administration (C. mon. fin. art. L 224-13).

### Le Pero, un plan obligatoire pour tout ou partie des salariés

#### Les bénéficiaires

Le Pero, qui remplace les contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies ou « art. 83 », peut bénéficier à tous les salariés de l'entreprise ou être réservé à une ou à plusieurs catégories d'entre eux, selon des critères objectifs (par exemple, catégorie de cadres et de non-cadres, seuil de rémunération, place dans les classifications professionnelles, niveau de responsabilité ; CSS art. L 242-1 et R 242-1-1 ; C. mon. fin. art. L 224-24, al. 1).

#### Adhésion des salariés obligatoire

L'adhésion des salariés concernés par ce plan est obligatoire, sauf s'ils ont liquidé leurs droits au Pero à l'échéance normale ; dans ce cas, ils ne sont plus tenus d'y adhérer (C. mon. fin. art. L 224-24, al. 3).

#### Sa mise en place

Le Pero est mis en place soit par convention ou accord collectif, par la ratification à la majorité des salariés intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque salarié intéressé (CSS art. L 911-1 ; C. mon. fin. art. L 224-23). Le Pero peut également être créé sous la forme d'un plan interentreprises (C. mon. fin. art. L 224-24, al. 2).

**À retenir.** Avant la mise en place d'un Pero, l'information-consultation du CSE est obligatoire

dans les entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav. R 2312-22). Elle s'impose en cas d'accord ratifié à la majorité des salariés intéressés et de décision unilatérale de l'employeur, mais pas lorsque la garantie est mise en place par accord collectif (C. trav. art. L 2312-14, al. 2).

#### Regroupement du Pereco et Pero en un seul plan

L'employeur peut décider de regrouper le Pereco et le Pero dans un dispositif unique, alimenté par des versements obligatoires de l'employeur et des salariés ou d'une ou de plusieurs catégories objectives de salariés au Pereco, jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite ou jusqu'à la liquidation des droits au titre d'un régime obligatoire de retraite.

Le Pero peut également être transformé en Pereco comprenant des versements obligatoires (C. mon. fin. art. L 224-27).

### Fonctionnement des PER d'entreprise

#### Alimentation

Les sommes investies dans le Pereco proviennent des versements volontaires du salarié, de l'intéressement et de la participation, des versements de l'employeur (abondements aux plans d'épargne salariale et versements initial ou périodiques sans contribution du salarié, limités à 16 % du PASS sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire), des droits issus du compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris par an.

Les sommes alimentant le Pero proviennent des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, des sommes provenant de l'intéressement et de la participation si le Pero bénéficie à tous les salariés ou que l'entreprise a mis en place un Pereco, des droits issus du compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à 10 jours de repos

#### Le PER entreprise, un thème de négociation obligatoire dans l'entreprise

L'entreprise ayant mis un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de 3 ans a l'obligation d'ouvrir une négociation pour mettre en place un Pereco ou un Pero ouvert à tous les salariés de l'entreprise (C. mon. fin. art. L 224-9). La négociation annuelle sur la rémunération doit désormais porter sur les sommes investies dans un Pereco et affectées à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires (C. trav. art. L 2242-15).

non pris par an, et, éventuellement, des versements volontaires du salarié (C. mon. fin. art. L 224-2, L 224-20 et L 224-25).

#### Déblocage anticipé

Les cas de déblocage anticipé de ses droits par le titulaire d'un PER d'entreprise avant l'échéance du plan sont ceux qui sont applicables au Perco (C. trav. art. R 3334-4), sauf le déblocage anticipé en cas d'acquisition de la résidence principale, qui ne s'applique pas au Pero (C. mon. fin. art. L 224-4).



### Gestion des PER d'entreprise

#### Gestion pilotée des actifs

Les PER d'entreprise peuvent être souscrits auprès d'un gestionnaire d'actifs par l'ouverture d'un compte-titres ou auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance sous la forme d'un contrat d'assurance groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle (C. mon. fin. art. L 224-1). Les versements dans les PER d'entreprise souscrits par l'ouverture d'un compte-titres ou sous la forme d'un contrat d'assurance groupe dont les versements sont investis dans des unités de compte doivent être affectés à l'acquisition des titres financiers figurant sur une liste restrictive (C. mon. fin. art. L 224-3 et R 224-1).

Une gestion pilotée des avoirs s'applique aux versements des PER d'entreprise : les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers à l'approche de la retraite (dans des actifs adaptés à un horizon à long terme pour assurer une protection suffisante de l'épargne investie), sauf décision contraire et expresse du titulaire (C. mon. fin. art. L 224-3, al. 3 et 4, D 224-3 et D 224-5).

**À noter.** La gestion pilotée n'est pas applicable aux PER d'entreprise donnant lieu à l'ouverture d'un contrat d'assurance groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle et pour lequel les garanties sont exprimées en unités de rente (C. mon. fin. art. L 224-3, al. 6).

## Prise en charge de frais par l'employeur

Le règlement du Pereco détermine les frais de gestion du plan à la charge de l'employeur. Celui-ci doit prendre en charge les frais liés à la tenue d'un compte-titres et à la gestion d'un contrat d'assurance de groupe (sauf les frais liés à la gestion des engagements exprimés en euros et en parts de provision de diversification). Aucune disposition n'est prévue pour le Pero (C. mon. fin. art. L 224-15).

## Gouvernance du plan

Lorsque le Pereco ou le Pero comporte des actifs autres que des parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), le règlement du plan doit mettre en place un comité de surveillance composé de représentants de l'entreprise et pour moitié au moins de représentants des titulaires du plan (C. mon. fin. art. L 224-21 et L 224-26, al. 1<sup>er</sup>).

## Sortie et transferts des PER d'entreprise

### Choix entre sortie en rente ou en capital

Sauf pour les droits correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur dans un Pero, pour lesquels la sortie en rente viagère au moment de la retraite est imposée, pour les droits issus des autres versements, le titulaire a le choix, lors de sa retraite, entre une sortie en rente ou le versement d'un capital, sauf s'il a opté pour une rente viagère.

Jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (62 ans actuellement) ou la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le titulaire d'un Pero ou d'un Pereco peut choisir une sortie en capital pour les versements non obligatoires.

**À noter.** En cas de déblocage anticipé, la sortie du PER d'entreprise s'effectue sous la forme d'un versement unique portant, au choix du titulaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés (C. mon. fin. art. L 224-1, L 224-5, L 224-11 et D 224-4).

### Transfert des droits d'un PER à un autre

#### Principe de transférabilité

Les droits individuels en cours de constitution correspondant à des versements volontaires ou à des sommes issues de l'épargne salariale sont transférables à tout moment vers tout autre PER, sauf les droits constitués dans un Pero, transférables lorsque le titulaire n'est plus tenu d'adhérer au plan (C. mon. fin. art. L 224-6 et L 224-40). Dans tous les cas, le transfert n'emporte pas modification des conditions de rachat ou de liquidation (C. mon. fin. art. L 224-6, al. 1).

## Les droits des anciens Plans

Sont transférables dans un PER les droits individuels en cours de constitution sur notamment :

- un Perco : ces droits sont assimilés à des versements issus d'abondements de l'entreprise à l'épargne salariale ; un tel transfert n'est possible qu'une fois tous les 3 ans ;
- un contrat « art. 83 » lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer (C. mon. fin. art. L 224-40).

## Transfert collectifs d'un Perco vers un Pereco

L'entreprise disposant d'un Perco peut décider de transférer collectivement les droits en cours d'acquisition dans un Pereco. Ce transfert doit intervenir dans un délai de 6 mois. Les salariés doivent être informés des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre le Perco et le Pereco (C. mon. fin. art. L 224-40).



## Exonération sociales des PER d'entreprise

### Exonération des cotisations sociales

D'une manière générale, les exonérations de cotisations sociales applicables aux versements de l'employeur dans le Perco et pour les régimes « art. 83 » s'appliquent au Pereco et au Pero.

En revanche, les versements de l'employeur au PER d'entreprise sont soumis au forfait social.

### Taux réduit de forfait social

Les versements de l'employeur au Pereco et au Pero exonérés de cotisations de sécurité sociale sont soumis au forfait social au taux de droit commun de 20 %.

Mais, s'inspirant du dispositif concernant le Perco, un taux réduit de forfait social de 16 % s'applique lorsque le PER d'entreprise prévoit que l'allocation de l'épargne permettant une réduction progressive des risques pour le titulaire est affectée à l'acquisition de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME ou ETI (Décret 2019-807 art. 6 ; CSS art. L 137-16).

Les versements de l'employeur concernés par le taux réduit du forfait social sont :

- les sommes versées issues de l'intéressement ou de la participation ;

## Suppression du forfait social pour certaines entreprises

Depuis le 1-1-2019, les entreprises employant moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social sur les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, ainsi que sur les versements de l'entreprise sur un plan d'épargne salariale. Les entreprises d'au moins 50 et de moins de 250 salariés sont exonérées de forfait social uniquement sur les primes d'intéressement (CSS art. L 137-15).

Le Gouvernement a précisé que le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et sur tous les versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur) pour les entreprises de moins de 50 salariés (*Dossier de presse du lancement du plan d'épargne retraite du 1-10-2019, www.economie.gouv.fr*).

- l'abondement éventuel de l'employeur, les droits issus d'un CET ou les sommes correspondant à des jours de repos non pris ;
- les versements obligatoires de l'employeur (C. mon. fin. art. L 224-2, 2° et 3°).

Le Perco dont le règlement respecte au 1-10-2019 les conditions figurant à l'article L 137-16 du CSS, dans sa version en vigueur avant cette date, bénéficie du taux réduit de forfait social pendant 3 ans (Décret 2019-807 art. 9-I).

## Que deviennent les anciens plans ?

### Application des anciens plans

Les Perco et contrats « art. 83 » en cours d'exécution continuent de s'appliquer selon l'ancien régime et peuvent recevoir de nouveaux salariés bénéficiaires. Mais il ne sera plus possible de conclure de Perco et contrats « art. 83 » à partir du 1-10-2020 (Ord. 2019-766 art. 8 ; Décret 2019-807 art. 9).

Entre le 1-10-2019 et le 30-9-2020, une entreprise conserve la possibilité d'opter pour la mise en place soit d'un Perco, soit d'un Pereco. Mais, à compter du 1-10-2020, les droits individuels en cours de constitution sur les Perco et les régimes « art. 83 » ne pourront être transférés que sur un PER issu de la réforme.

### Procédure simplifiée de transformation du perco en Pereco

L'employeur peut décider de transformer le Perco en Pereco après information et consultation du CSE et

sauf opposition des signataires d'origine (C. mon. fin. art. L 224-40 V nouveau).

Pour pouvoir décider de cette transformation, le Perco doit être conforme aux dispositions relatives au Pereco, à savoir :

- allocation de l'épargne selon un mode de gestion permettant de réduire progressivement les risques pour le titulaire et proposition d'une allocation pour l'acquisition de parts de fonds solidaires (C. mon. fin. art. L 224-3, al. 3) ;
- conditions de liquidation des avoirs à la sortie du plan (C. mon. fin. art. L 224-5) ;
- modalités de mise en place du plan au niveau de l'entreprise (C. mon. fin. art. L 224-14 nouveau) ou au niveau interentreprises (C. mon. fin. art. L 224-16 nouveau) ;
- conditions de prise en charge par l'employeur des frais de gestion du plan (C. mon. fin. art. L 224-15 nouveau) ;
- bénéfice du plan à tous les salariés de l'entreprise, modalités d'adhésion par défaut et conditions de poursuite des versements pour les anciens salariés (C. mon. fin. art. L 224-17).



**À noter.** La transformation n'est effective qu'après information des bénéficiaires sur les conditions fiscales relatives aux versements volontaires et aux cas de déblocage anticipé.

**Bon à savoir.** L'ordonnance ne prévoit pas de procédure de transformation simplifiée d'un régime « art. 83 » en Perco, sur le modèle de la procédure de transformation d'un Perco en Pereco.

Mais le Gouvernement a précisé que « les contrats à adhésion obligatoire (art. 83) peuvent être modifiés dans les conditions de droit commun de modification d'un contrat d'assurance de groupe, après accord entre l'entreprise et l'organisme d'assurance » (*Dossier de presse du lancement du plan d'épargne retraite du 1-10-2019, www.economie.gouv.fr*).