

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) Obligatoire



La loi Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) a été publiée au Journal Officiel le 23 mai 2019. Cette loi crée les **Plans d'Épargne Retraite (PER)** :

- deux produits, le PER Collectif et le PER Obligatoire, sont réservés aux salariés d'une entreprise ;
- un troisième produit, le PER Individuel qui peut être souscrit par des épargnants à titre individuel.

Le **Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PER Obligatoire)** est une formule d'épargne retraite ouverte à une ou plusieurs catégories de salariés (critères objectifs) ou à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le PER Obligatoire permet aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés :

- de la constitution d'une épargne retraite supplémentaire par des versements obligatoires périodiques : **cotisations à la charge de l'employeur et/ou cotisations à la charge du salarié.**
- de la possibilité de **déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires** effectués sur leur PER Obligatoire dans la limite des plafonds légaux en vigueur⁽¹⁾.
- d'une **sortie en rente viagère** pour l'épargne issue des **versements obligatoires périodiques.**
- du choix d'une **sortie en capital**⁽²⁾ ou en rente pour l'épargne issue des **versements volontaires** et des éventuels versements d'**épargne salariale.**
- de la possibilité de **transférer leur épargne retraite constituée dans le PER Obligatoire**, dès lors qu'ils ne sont plus tenus d'y adhérer, **vers un autre PER.**
- de **6 cas de déblocage anticipé**, dont l'acquisition de la résidence principale⁽³⁾.
- d'une optimisation de la gestion de l'épargne retraite grâce à la **gestion pilotée**, adaptée à leur horizon de placement.

(1) Dans la limite du montant le plus élevé : 10 % des revenus professionnels imposables plafonnés à 8 PASS (+15% de la fraction du revenu comprise entre 1 et 8 PASS pour les TNS) ou de 10 % du PASS. - (2) Les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, à l'exception de celles provenant de versements volontaires déduits de l'IR à l'entrée du plan qui sont imposées au barème de l'IR. - (3) Hors épargne issue de versements obligatoires.

Comment fonctionne le PER Obligatoire ?

MISE EN PLACE

- **La mise en place est facultative.**
- **Le PER Obligatoire est mis en place selon les modalités de l'article à L.911-1 du Code de la sécurité sociale, au choix de l'entreprise, par :**
 - accord collectif d'entreprise,
 - la ratification à la majorité des bénéficiaires d'un projet d'accord proposé par l'entreprise,
 - décision unilatérale de l'employeur.

Pour les mises en place par décision unilatérale, une information consultation du Comité Social et Economique (CSE) doit être réalisée. Cette information consultation porte sur le principe et non sur le contenu détaillé du règlement du PER Obligatoire.

Remarque : l'entreprise dispose de la possibilité de transformer un PER Obligatoire en PER Collectif dans les conditions prévues pour la mise en place du PER Collectif (selon modalités prévues à l'article L.224-14 du code monétaire et financier).

BÉNÉFICIAIRES

- **Ouvert à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.**

OU

- **Ouvert à une ou plusieurs catégories de salariés.**

Les critères définissant les catégories doivent être objectifs conformément à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale. Il peut s'agir de :

1. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres ;
2. La rémunération : les tranches de rémunération sont celles fixées pour le calcul des cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO ;
3. Les classifications professionnelles issues de conventions collectives ;
4. Les sous-catégories des conventions collectives correspondant à un niveau de responsabilité, à un type de fonctions, à un degré d'autonomie dans le travail ou à une ancienneté des salariés ;
5. L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire, à certaines catégories spécifiques de salariés définies par une convention collective, à un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières, ainsi que, l'appartenance aux catégories définies à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

L'**adhésion** des salariés revêt un **caractère obligatoire**⁽⁴⁾.

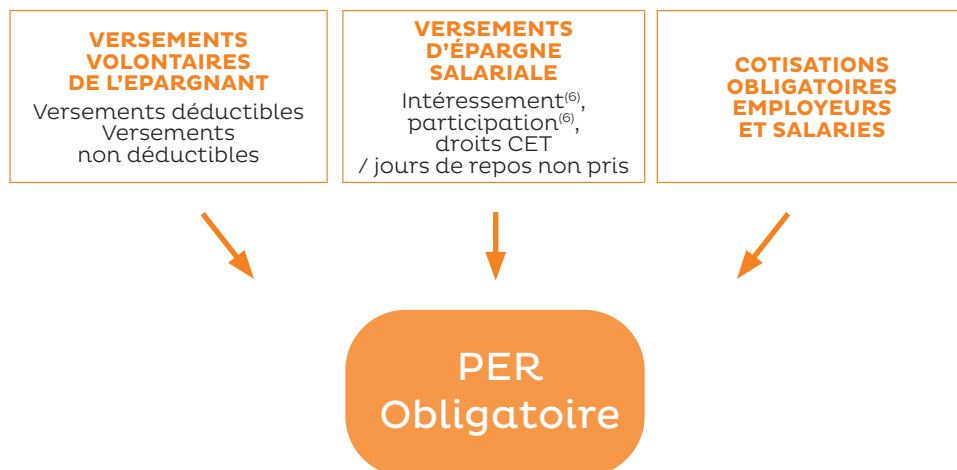
Le règlement peut prévoir une **condition d'ancienneté qui ne peut excéder 12 mois**.

(4) Lorsque le plan a été mis en place à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place du plan peuvent se dispenser, à leur initiative, de participer aux versements obligatoires des salariés.

VERSEMENTS

La nature du versement d'origine détermine son affectation à un compartiment, les conditions de sortie et la fiscalité.

Le PER Obligatoire peut être alimenté par 3 types de versements :



Les versements volontaires (compartiment 1)

Les versements volontaires sont par principe déductibles⁽⁵⁾. Toutefois, à chaque versement, l'épargnant peut renoncer de manière irrévocable à la déductibilité fiscale du versement considéré.

Le montant des versements volontaires effectués sur un PER n'est pas plafonné.

Le montant et la périodicité des versements sont libres, sauf disposition contraire du plan.

(5) Dans la limite d'un plafond de 10 % des revenus professionnels limités à 8 PASS ou de 10 % du PASS.

Les versements d'épargne salariale (compartiment 2)

1. La participation⁽⁶⁾

2. L'intéressement⁽⁶⁾

3. Les droits inscrits sur le CET (à condition que cela soit prévu dans le règlement du CET).

En l'absence de CET, jusqu'à **10 jours de repos non pris par an et par bénéficiaire**.

Remarque : l'abondement ne peut pas être versé directement dans le cadre d'un PER Obligatoire.

(6) Si existence d'un PER bénéficiaire à tous les salariés de l'entreprise et sous réserve de la mise en place d'une gouvernance paritaire au niveau du Plan (si investissement dans d'autres actifs que des parts de FCPE).

Les cotisations obligatoires employeurs et salariés (compartiment 3)

Les cotisations obligatoires sont issues de versements réguliers de l'employeur (cotisations fixes correspondant souvent à un pourcentage du salaire), éventuellement complétés par une cotisation salariale (généralement fixée aussi en pourcentage du salaire) si l'accord de l'entreprise le prévoit.

MODALITÉS DE SORTIE

• **Les sommes investies dans le PER Obligatoire sont disponibles au plus tôt à la date de liquidation de la pension de retraite ou à l'âge légal de la retraite du bénéficiaire**, sauf cas de déblocage anticipé.

• **À l'échéance, le titulaire peut choisir de récupérer son épargne :**

- Sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée,
- En rente viagère.

Remarque : L'épargne issues des versements obligatoire est délivrée sous forme de rente viagère.

• **Avant l'échéance, le titulaire peut demander le règlement de tout ou partie de ses droits dans 6 cas fixés par la loi :**

- Acquisition⁽⁷⁾ de la résidence principale,
 - Décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS),
 - Invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
 - Surendettement du titulaire,
 - Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou cessation du mandat social pendant au moins 2 ans sans contrat de travail,
 - Cessation d'activité non salariée du titulaire suite à une liquidation judiciaire.
- **La demande de déblocage anticipé** fera l'objet d'un versement unique.
- Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan.

(7) Hors épargne issue des versements obligatoires.

CADRE FISCAL ET SOCIAL POUR L'ENTREPRISE

Les versements obligatoires sont **exonérés de charges patronales⁽⁸⁾** dans la limite de :

- 5 % du PASS,
- ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés, dans la limite de 5 fois le PASS.

Les versements obligatoires sont soumis au **forfait social de 16 %** car le PER Obligatoire prévoit une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.

Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié sont **exonérés de l'impôt sur le revenu** à hauteur de 8 % de la rémunération annuelle brute des salariés concernés. Cette rémunération annuelle est elle même limitée à 8 fois le PASS.

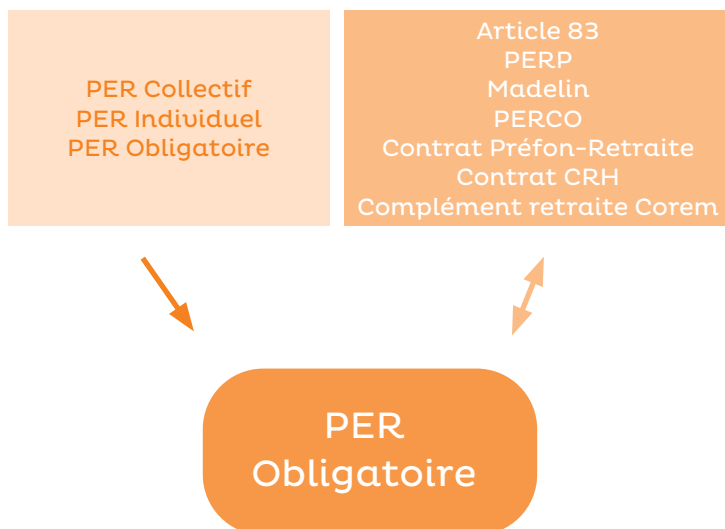
(8) Labondement versé dans le PERCO ou PER Collectif (s'il y en a un dans l'entreprise) doit être déduit à hauteur de son montant exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, soit 16 % du PASS.

FISCALITÉ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

		Versements volontaires		Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
		Versements déductibles	Versements non déductibles	Intéressement	Participation	Abonnement	Droit CET / jours de repos non pris	Part employeur/salariale
À l'entrée		Déductibles de l'assiette de l'imposition ⁽⁹⁾	Non déductibles de l'assiette de l'imposition	Exonération d'IR CSG/CRDS : 9,7 %				Part employeur/salariale : exonération d'IR ⁽¹⁰⁾ CSG/CRDS : 9,7 %
À l'échéance								
Sortie en capital	Versements	Barème de l'IR	Exonération d'IR	Exonération d'IR				
	Plus-value	PFU ⁽¹¹⁾ : 12,8 % IR (ou option barème) + PS ⁽¹²⁾ 17,2 %		Prélèvement Sociaux : 17,2 %				
Sortie en rente		Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽¹³⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽¹⁴⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽¹⁴⁾				Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽¹³⁾
Déblocages anticipés								
Résidence principale	Versements	Barème de l'IR	Exonération d'IR	Exonération d'IR				
	Plus-value	PFU ⁽¹¹⁾ : 12,8 % IR (ou option barème) + PS ⁽¹²⁾ 17,2 %		PS : 17,2 %				
5 cas de déblocage liés aux «accidents de la vie»	Versements	Exonération d'IR		Exonération d'IR				Exonération d'IR
	Plus-value	Prélèvement Sociaux : 17,2 %		PS : 17,2 %				PS : 17,2 %

(9) Déductibles du revenu imposable dans la limite du montant le plus élevé entre 10 % des revenus professionnels imposables limités à 8 PASS ou 10 % du PASS - (10) Exonération d'Impôt sur le Revenu (IR) dans la limite d'un plafond de 8 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 8 PASS. Cette limite est minorée par l'abondement de l'employeur versé sur un PERCO ou un PER Collectif ainsi que par le versement de jours de repos ou de transfert de jours d'un CET dans la limite de 10 jours par an. - (11) Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) - (12) Prélèvements Sociaux (PS) - (13) Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) : imposition au barème de l'Impôt sur le Revenu après abattement de 10 % dans la limite de 3 812 € - (14) Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) : imposition au barème de l'Impôt sur le Revenu après abattement variable en fonction de l'âge.

TRANSFERTS INDIVIDUELS



Transfert entre PER

Les épargnants ont la possibilité de **transférer leur épargne retraite d'un PER à l'autre au cours de leur parcours professionnel**.

Dans un PER à affiliation obligatoire, les droits ne sont toutefois transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Les **frais de transfert** individuels sont **plafonnés** : à 1 % des droits acquis avant 5 ans, ils sont **nuls à l'issue d'une période de 5 ans** à compter du 1^{er} versement ou si la date de retraite est atteinte.

Le transfert d'avoirs détenus dans un PEE vers un PER n'est pas autorisé.

Transfert d'un produit actuel vers un PER

Depuis le 1^{er} octobre 2019, les épargnants ont la possibilité de transférer leurs droits acquis dans un PERCO, Article 83, PERP/Madelin, contrat Préfon-Retraite, contrat CRH, complément retraite Corem vers un PER Obligatoire. Ce transfert est effectué sur **demande formalisée** de la part de l'épargnant auprès de Natixis Interépargne.

Les sommes transférées d'un dispositif actuel vers un PER Obligatoire ne sont pas considérées comme un nouveau versement volontaire. Elles ne sont donc pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

GESTION PILOTÉE

Le PER Obligatoire propose au moins **deux profils d'investissement différents** :

- un profil de **gestion pilotée « équilibré horizon retraite »** dans lequel sont investis les versements des épargnants à défaut de choix de leur part,
- un autre profil d'investissement (gestion pilotée ou gestion libre) avec obligatoirement **un fonds solidaire**.

La gestion pilotée par défaut permet de mieux **adapter les investissements des épargnants à leur horizon de placement**.

Un pourcentage minimum d'actifs à faible risque (SRR1 \leq 3) à différents horizons de départ à la retraite (10 ans, 5 ans, 2 ans) est défini par arrêté⁽¹⁵⁾ et permet de qualifier les allocations proposées de « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite » ou « dynamique horizon retraite ».

(15) Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

L'épargnant bénéficie de la possibilité de ne pas respecter le rythme minimum de sécurisation de l'épargne en modifiant sa date d'échéance.

1 - Profil « prudent horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

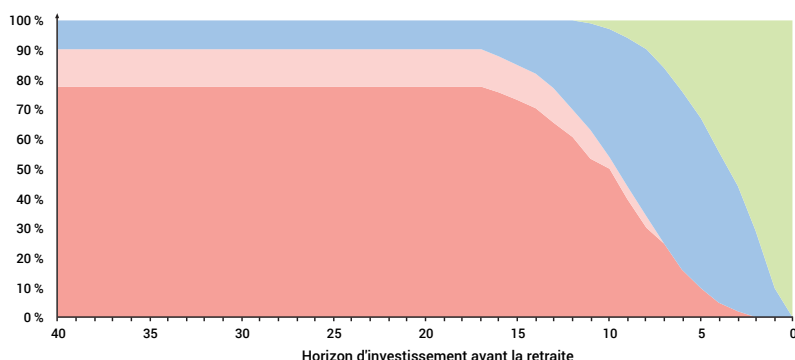
- **30 %** de l'encours du plan, **jusqu'à 10 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **60 %** de l'encours du plan, **à partir de 10 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **80 %** de l'encours du plan, **à partir de 5 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **90 %** de l'encours du plan, **à partir de 2 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

2 - Profil « équilibré horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

- **20 %** de l'encours du plan, **à partir de 10 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **50 %** de l'encours du plan, **à partir de 5 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **70 %** de l'encours du plan, **à partir de 2 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

À titre d'exemple, une désensibilisation selon un profil « équilibré horizon retraite » pourrait être la suivante :



Source : Natixis Investment Managers International

■ Actions hors PME-ETI ■ PME-ETI ■ Obligations ■ Monétaire

3 – Profil « dynamique horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

- **30 %** de l'encours du plan, **à partir de 5 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **50 %** de l'encours du plan, **à partir de 2 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

TITRES ÉLIGIBLES

Les PER Obligatoire peuvent être investis en FCP, SICAV, FCPR, FCPI, OPCI, fonds de fonds alternatifs, détenus soit au sein de Fonds Communs de Placement Entreprises (FCPE), soit en direct.

Point d'attention : en cas d'investissement hors FCPE, il est nécessaire de mettre en place une gouvernance par le biais d'un **comité de surveillance au niveau du plan** composé de représentants de l'entreprise, et pour moitié au moins de représentants des épargnants.