



Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER) avec volet obligatoire

Toute entreprise souhaitant mettre en place un PER Collectif et un PER Obligatoire a la possibilité de le faire soit de façon distincte, sous forme de deux PER, soit de façon unique. Dans ce cas le PER prend la forme d'un PER Collectif auquel est adjoint un volet obligatoire.

Le **PER Collectif avec volet obligatoire** est une formule d'épargne retraite d'entreprise ouverte à tous les salariés. Le volet obligatoire peut cibler, quant à lui, une ou plusieurs catégories de salariés (critères objectifs) ou l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, ce produit est également accessible aux chefs d'entreprises et à leur conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou lié par un PACS), ainsi qu'aux mandataires sociaux⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

Le PER Collectif avec volet obligatoire permet aux entreprises de faire bénéficier leurs salariés :

- d'une aide défiscalisée de l'entreprise appelée «abondement», venant compléter les versements de chaque bénéficiaire. Le PER Collectif est le seul Plan d'Épargne Retraite pouvant recevoir directement l'abondement.
- · de la constitution d'une **épargne retraite supplémentaire** par des versements obligatoires périodiques : part employeur et/ou part salariale pour les salariés concernés par le volet obligatoire.
- · de la possibilité de **déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires** effectués sur leur PER Collectif dans la limite des plafonds légaux en vigueur⁽²⁾.
- · du choix d'une sortie en **capital**^(3 et 4) **ou en rente viagère** lorsque l'épargne constituée devient disponible. La sortie de l'épargne issue des versements obligatoires périodiques se fera uniquement en rente viagère.
- · de la possibilité de **transférer leur épargne retraite d'un PER à l'autre** tout au long de leur parcours professionnel.
- · de 6 cas de déblocage anticipé, dont l'acquisition de la résidence principale⁽⁴⁾.
- · d'une optimisation de la gestion de l'épargne retraite grâce à la **gestion pilotée**, adaptée à leur horizon de placement.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ Hors épargne issue de versements obligatoires.

Comment fonctionne le PER Collectif avec volet obligatoire ?

MISE EN PLACE

- La mise en place est facultative. Toutefois, si l'entreprise a mis en place un PEE, un PEG ou un PEI depuis plus de 3 ans, elle a l'obligation d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un PER d'entreprise ouvert à tous les salariés.
- Le PER Collectif avec volet obligatoire est mis en place selon les modalités prévues à l'article L.224-14 du Code monétaire et financier :
- prioritairement négocié avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP): partenaires sociaux (organisations syndicales ou au sein du Comité social et économique) lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité social et économique
- dans le cas contraire ou en cas d'échec des négociations, par voie de ratification à la majorité des 2/3 des salariés ou par décision unilatérale de l'employeur.

RÉNÉFICIAIRES

Le PER Collectif avec volet obligatoire est ouvert à/aux :

- TOUS LES SALARIES avec 3 mois d'ancienneté (CDI, CDD, apprentissage)
- CHEFS D'ENTREPRISE ET CONJOINTS s'ils bénéficient du statut conjoint collaborateur ou conjoint associé et mandataires sociaux⁽⁵⁾ (entreprises de 1 à 250 salariés)
- RETRAITES ET PRÉRETRAITÉS qui ont adhéré au plan avant leur départ
- ANCIENS SALARIÉS PARTIS (motif autre que la retraite ou préretraite, sous réserve qu'il n'existe pas de PERCOL dans la nouvelle entreprise)

À noter : le PERCOL peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

- Pour le volet obligatoire, ouvert à une ou plusieurs catégories de salariés ou à l'ensemble des salariés.
 Les critères définissant les catégories doivent être objectifs. Il peut s'agir de :
- 1. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres;
- 2. Un seuil de rémunération : égal au PASS ou à deux, trois, quatre, ou huit fois le PASS sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond ;
- 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(6)

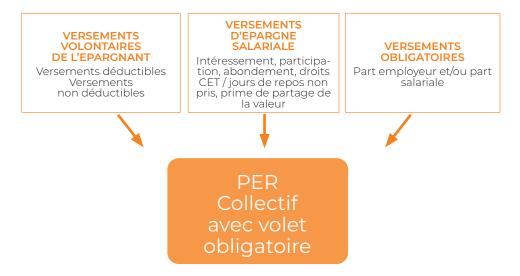
⁽⁵⁾ Présidents, directeurs généraux, membres du directoire, gérants.

⁽⁶⁾ 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 Collectif avec volet obligatoire peut être alimenté par 3 types de versements :



Les versements volontaires

Les versements volontaires sont par principe déductibles⁽⁷⁾. 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.

Les versements d'épargne salariale

- 1. La participation
- 2. L'intéressement
- 3. Les versements complémentaires et facultatifs de l'entreprise
- L'abondement des versements des épargnants

Le PER Collectif avec volet obligatoire précise la nature des versements abondés (participation, intéressement, versements volontaires, droit CET, jours de repos non pris) et les modalités (taux, montant, plafond) de cet abondement.

- Le versement initial de l'entreprise sans versement du bénéficiaire,
- Les versements périodiques et collectifs de l'entreprise sans versement du bénéficiaire.

L'abondement annuel par bénéficiaire est plafonné à 300 % du montant du versement du bénéficiaire⁽⁸⁾ et à 16 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Le versement initial et/ou les versements périodiques de l'entreprise sont plafonnés à 2 % du PASS par an et par bénéficiaire.

L'abondement bénéficie exclusivement aux salariés présents dans l'entreprise.

4. 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.

5. La prime de partage de la valeur

(7) Dans la limite d'un plafond de 10 % des revenus professionnels imposables limités à 8 PASS ou de 10 % du PASS. (8) Somme cumulable avec l'abondement d'un PEE/PEI (8 % du PASS).

Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié

Les versement obligatoires sont issues de versements réguliers de l'employeur (part fixe correspondant souvent à un pourcentage du salaire), éventuellement complétés par une part 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 Collectif avec volet 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⁽⁹⁾ 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.

FISCALITÉ POUR L'ENTREPRISE

L'abondement est déductible du bénéfice imposable.

L'abondement est exonéré de charges patronales hors forfait social :

- Le forfait social est supprimé sur l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Il est réduit à 16 % (au lieu de 20 %) lorsque le PER Collectif avec volet obligatoire prévoit une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.

Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales⁽¹⁰⁾ 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 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.

⁽⁹⁾ Hors épargne issue des versements obligatoires.

⁽¹⁰⁾ L'abondement 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	Abondement	Droit CET / jours de repos non pris	Prime partage de la valeur	Part employeur/ part salariale
À l'entrée		Déductibles de l'assiette de l'imposition ⁽¹¹⁾	Non déductibles de l'assiette de l'imposition	Exonération d'IR dans la limite des plafonds légaux CSG CRDS : 9,7% ⁽¹²⁾				Part employeur/ part salariale : exonération d'IR ⁽¹³⁾ CSG/CRDS : 9,7 %	
À l'échéance									
Sortie en capital	Versements	Barème de l'IR ⁽¹⁴⁾	Exonération d'IR	Exonération d'IR					
	Plus-value	PFU ⁽¹⁵⁾ : 12,8 % IR (ou option barème) et 17,2 % PS ⁽¹⁶⁾			PS:17,2 %				
Sortie en rente		Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽¹⁷⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽¹⁸⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽¹⁸⁾				Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽¹⁷⁾	
Déblocages anticipés									
Résidence principale	Versements	Barème de l'IR	Exonération d'IR	Exonération d'IR					
	Plus-value	PFU ⁽¹⁵⁾ : 12,8 % IR (ou option barème) et 17,2 % PS ⁽¹⁶⁾			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	PS:	PS:17,2 %			PS:	17,2 %	PS:17,2 %	

⁽¹¹⁾ 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.

⁽¹²⁾ Spécificité concernant la prime de partage de la valeur, la CSG/CRDS est exonérée pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

⁽¹³⁾ 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.

⁽¹⁴⁾ Dans la catégorie des pensions des retraite sans application de l'abattement de 10 %

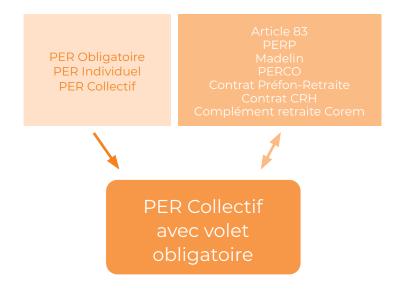
⁽¹⁵⁾ Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU).

⁽¹⁶⁾ Prélèvements Sociaux (PS).

 $^{(17) \} Rente\ Viagère\ \grave{a}\ Titre\ Gratuit\ (RVTG): imposition\ au\ bar\`eme\ de\ l'Impôt\ sur\ le\ Revenu\ après\ abattement\ de\ 10\ \%\ dans\ la\ limite\ de\ 4\ 321\ \emph{e}\ pour\ les\ revenus\ 2023.$

⁽¹⁸⁾ Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) : imposition au barème de l'Impôt sur le Revenu après abattement variable en fonction de l'âge.

TRANSFERTSINDIVIDUELS



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.

Le transfert individuel d'un PER Collectif avec volet obligatoire vers un autre PER, peut se faire dans la limite d'un transfert tous les trois ans tant que le salarié est dans l'entreprise.

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 Collectif avec volet 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 Collectif avec volet 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 PII OTÉE

Le PER Collectif avec volet 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 (SRRI ≤ 2) à différents horizons de départ à la retraite (10 ans, 5 ans, 2 ans) est défini par arrêté⁽¹⁸⁾ et permet de qualifier les allocations proposées de « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite » ou « dynamique horizon 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 :

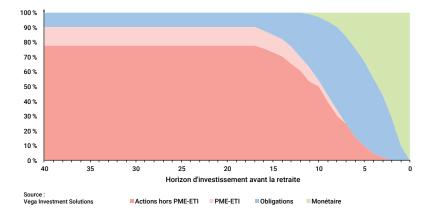
- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

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

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



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

TITRES ÉLIGIBLES

Les PER Collectif avec volet 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.



