

Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER Collectif)

Le **PER Collectif** est une formule d'épargne retraite d'entreprise ouverte à tous les salariés, mais également, dans les entreprises de 1 à 250 salariés, 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⁾.

Les points forts du PER Collectif



Un complément de retraite

Lors du départ à la retraite, l'épargne est disponible en capital ou en rente



Un cadre fiscal & social avantageux

Les bénéficiaires épargnent dans des conditions fiscales avantageuses grâce à des versements volontaires déductibles de l'impôt sur le revenu



L'aide de l'entreprise

L'épargne retraite est boostée avec l'éventuel abondement de l'entreprise

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

Le PER Collectif 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 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⁾⁽⁴⁾ ou en **rente viagère** lorsque l'épargne constituée devient disponible.
- 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.

Comment fonctionne le PER Collectif ?

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 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.

(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.

BÉNÉFICIAIRES

LE PER Collectif est :

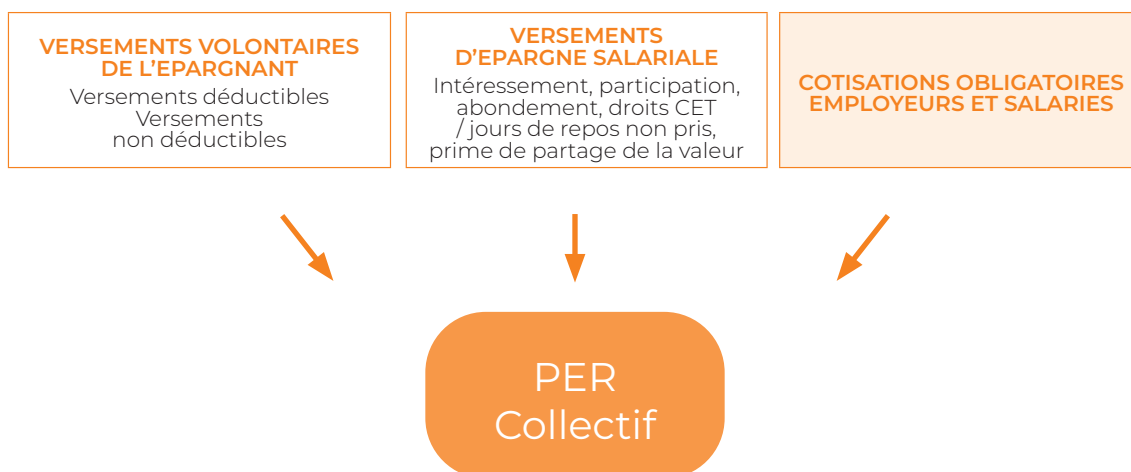
- **Ouvert à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.** L'accord peut toutefois prévoir une condition d'ancienneté d'une durée de 3 mois maximum.
- **Également ouvert aux chefs d'entreprise et à leur conjoint**, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (marié ou lié par un PACS), et aux mandataires sociaux⁽⁵⁾, dans les entreprises employant entre 1 et 250 salariés.
- **Ouvert aux retraités et préretraités de l'entreprise** qui ont adhéré au plan avant leur départ.
- **Ouvert aux anciens salariés partis pour un motif autre que la retraite ou préretraite**, sous réserve qu'il n'existe pas de PER Collectif dans la nouvelle entreprise où ils sont employés.

Le PER Collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

VERSEMENTS

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

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



Les versements volontaires

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 imposables limités à 8 PASS ou de 10 % du PASS.

Les versements d'épargne salariale

1. La participation

2. L'intéressement

3. Les versements complémentaires et facultatifs de l'entreprise

- **L'abondement des versements**

Le PER Collectif précise la nature des versements abondés (participation, intéressement, versements volontaires, droit CET, jours de repos non pris, prime de partage de la valeur) 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⁽⁶⁾ 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 3000 € ou 6000 € 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

Les cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié

Selon les dispositions de son règlement, les versements obligatoires peuvent alimenter le PER Collectif uniquement par transfert en provenance d'autres PER ou bien directement (dans le cas d'un PER Unique).

MODALITÉS DE SORTIE

- **Les sommes investies dans le PER Collectif 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 issue des versements obligatoires 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.

(6) Somme cumulable avec l'abondement d'un PEE/PEI (8 % du PASS par an et par bénéficiaire).

(7) Hors épargne issue des versements obligatoires.

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 prévoit une gestion pilotée par défaut investie au moins à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA-PME.

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

(8) 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.

(9) 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.

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

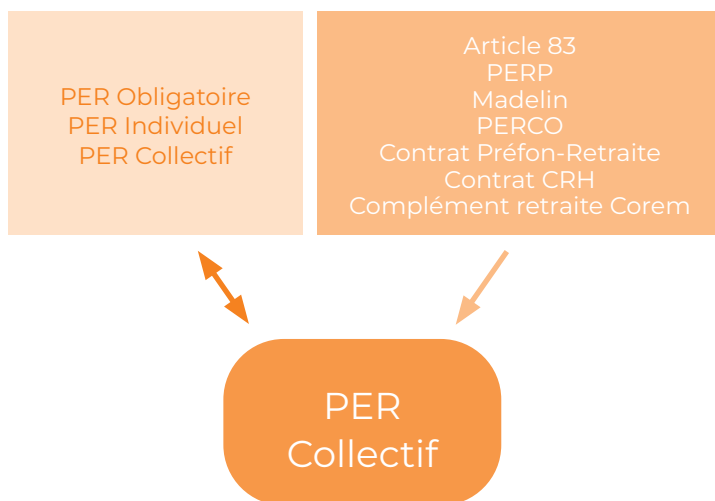
(12) Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU).

(13) Prélèvements Sociaux (PS).

(14) Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) : imposition au barème de l'impôt sur le Revenu après abattement de 10 % dans la limite de 4 321 € pour les revenus 2023.

(15) 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**.

Le transfert individuel d'un PER Collectif 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. 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 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 Collectif 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 ».

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 :

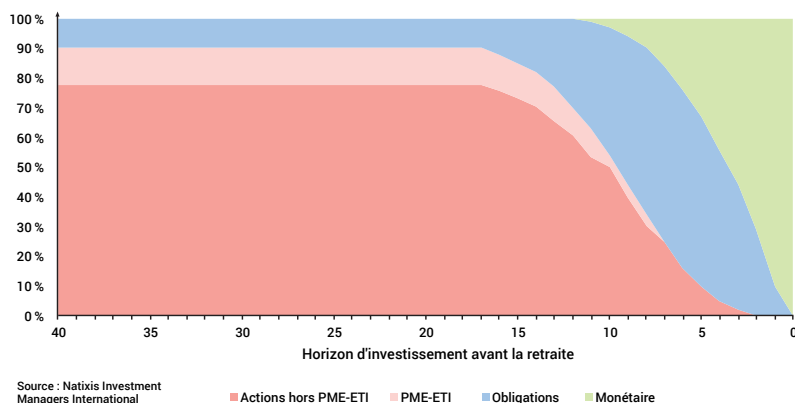
- **30 %** de l'encours du plan, **jusqu'à 10 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **60 %** de l'encours du plan, **à partir de 10 ans** avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- **80 %** de l'encours du plan, **à partir de 5 ans** avant la date de liquidation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



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

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 Collectif 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.



59, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 32 30 00
www.interepargne.natixis.com

