



Pourquoi mettre en place un PER collectif ou obligatoire dans votre entreprise ?

📅 15/02/2021

64 %

des Français se disent inquiets pour leur retraite
(étude IPSOS 2020).

La retraite est une préoccupation croissante pour les Français. Pour autant, il n'est pas toujours évident pour eux de s'y préparer. Manque d'information sur les produits d'épargne existants, complexité de leur fonctionnement, épargne de précaution privilégiée ... les raisons sont nombreuses.

En tant qu'employeur, vous avez la possibilité d'accompagner vos salariés dans la préparation de leur retraite, en mettant à leur disposition un plan d'épargne retraite dédié. Pour eux, l'avantage est certain : vous leur donnez l'opportunité de préparer leur retraite, tout en bénéficiant d'une fiscalité favorable.

Une telle démarche est également avantageuse pour votre entreprise. En effet, la fiscalité appliquée à vos versements est allégée. D'autre part, en proposant un Plan d'Épargne Retraite (PER) à vos salariés, vous améliorez votre politique de rémunération. Cet atout concurrentiel peut contribuer à attirer de nouveaux talents, ou à fidéliser vos salariés. Décryptage.

Qu'est-ce que l'épargne retraite d'entreprise ?

Votre entreprise peut mettre à disposition des salariés des plans d'épargne spécifiquement dédiés à la préparation de leur retraite. Il s'agit des PER Collectif et PER Obligatoire.

Tous deux créés en 2019 par la loi [Pacte](#), ils ont vocation à remplacer respectivement les PERCO et les contrats dits « article 83 ».

Le PER Collectif

Le PER Collectif est mis en place par l'employeur par accord collectif. En cas d'échec des négociations ou si l'entreprise n'a ni délégué syndical ni CSE, il peut être mis en place par décision unilatérale.

Il est ouvert à tous les salariés et son adhésion est facultative.

Il s'agit d'un produit d'épargne salariale dédié à la retraite. Vos salariés peuvent y placer leur intéressement et/ou leur participation ainsi que l'abondement de l'employeur. Il leur est également possible d'y effectuer des versements volontaires. Ils peuvent enfin y transférer les encours qu'ils détiendraient sur un autre PER, ou sur un ancien contrat d'épargne retraite (PERP, Madelin, PERCO, PER Entreprises, ...), sous conditions.

[En savoir plus sur le fonctionnement du PER Collectif](#)

Le PER Obligatoire

Le PER Obligatoire est mis en place par l'employeur, au choix, selon l'un des 3 moyens suivants : accord collectif, décision unilatérale ou accord référendaire.

Le PER Obligatoire bénéficie soit à l'ensemble des salariés, soit à une catégorie de salariés, dès lors que celle-ci est objectivement définie. L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés entrant dans cette catégorie.

Via le PER Obligatoire, vous financez une épargne retraite pour vos salariés, en réalisant des versements obligatoires, lesquels peuvent être co-financés par le salarié. Le montant de ces versements obligatoires est défini dans l'acte de mise en place du régime (accord collectif, décision unilatérale ou accord référendaire).

En complément, les salariés peuvent choisir d'y affecter leur épargne salariale (sous conditions et hors abondement), de procéder à des versements volontaires, ou d'y transférer les encours qu'ils détiendraient sur un autre PER ou sur un ancien contrat d'épargne retraite (PERP, Madelin, PERCO, PER Entreprises, ...) sous conditions également.

[En savoir plus sur le PER Obligatoire](#)

Les avantages de l'épargne retraite collective pour vos salariés

L'opportunité d'épargner pour leur retraite

Les PER d'entreprise représentent une réelle opportunité pour les salariés. En leur proposant un PER, vous leur permettez en effet de se tranquilliser sur leur retraite. Ils n'ont pas de démarche à effectuer et n'ont pas à se questionner sur le choix de leur produit d'épargne. Cela vaut d'autant plus pour vos jeunes salariés, pour qui l'échéance est lointaine et qui n'ont pas toujours le réflexe de se renseigner sur la préparation leur retraite. Or, plus on commence jeune, mieux c'est !

De plus, vos salariés n'ont pas à s'acquitter de frais de gestion. Ils bénéficient de l'accompagnement de votre entreprise et ont accès à la gestion dite pilotée. Leur épargne ne dort pas et est investie en fonction de leur horizon de placement.

La fiscalité allégée

Le 2e avantage des PER est fiscal.

D'une part, comme évoqué plus haut, vos salariés peuvent alimenter le PER (collectif comme obligatoire) en y effectuant des versements volontaires. Ces versements sont déductibles de leur revenu imposable (dans une certaine limite).

Lorsqu'ils y placent leur épargne salariale, les sommes concernées sont quant à elles exonérées d'impôts (mais restent soumises aux prélèvements sociaux).

Dans le cadre d'un PER Obligatoire, les versements perçus de la part de l'employeur sont exonérés d'impôt sur le revenu (mais ils restent soumis aux prélèvements sociaux).

[En savoir plus sur la fiscalité des PER](#)

La portabilité totale des PER Collectif, Obligatoire et Individuel

Enfin, le 3e avantage tient dans la portabilité totale de ces PER. Un PER (qu'ils soit collectif, obligatoire, ou même individuel) peut suivre le salarié pendant toute sa carrière. Et ce, même s'il change d'entreprise ou de statut.

En cas de changement d'entreprise, le salarié a le choix. Il peut conserver son PER. A ce moment-là, il pourra continuer de l'alimenter avec ses versements volontaires, mais devra s'acquitter des frais de gestion. Si sa nouvelle entreprise propose également un PER, alors il peut transférer les encours qu'il détient sur son ancien PER (collectif ou obligatoire) vers son nouveau PER (collectif ou obligatoire).

Si sa nouvelle entreprise ne propose pas de PER, ou si le salarié devient travailleur indépendant, et qu'il ne souhaite pas conserver son ancien PER, alors il peut ouvrir un [PER Individuel](#). Il y transférera alors les encours détenus sur le PER de son ancienne entreprise.

Les avantages de l'épargne retraite collective pour votre entreprise

Mettre en place des PER est une opération avantageuse pour vos salariés, mais pour votre entreprise également.

La fiscalité allégée

En premier lieu, la fiscalité appliquée à vos versements est allégée.

D'une part, concernant l'épargne salariale. Dans le cadre du PER, vos versements sont déductibles de votre impôt sur les sociétés. Si votre entreprise a moins de 50 salariés, la participation, l'intéressement et l'abondement sont également exonérés de charges sociales. L'exonération ne concerne que l'intéressement dès lors que votre effectif est compris entre

50 et 249 salariés.

D'autre part, les versements que vous réalisez dans le cadre du PER Obligatoire sont, sous conditions, déductibles de votre impôt sur les sociétés, et exonérés de charges sociales (dans la limite de 5 PASS ou de 5 % de la rémunération limitée à 5 PASS).

L'amélioration de votre politique de rémunération

Enfin, si vous faites face à des difficultés pour recruter, ou à un turn over important, le PER peut être un atout supplémentaire à faire valoir dans votre politique de rémunération. Il s'agit d'un avantage concurrentiel et d'un argument à mettre en avant pour attirer de nouveaux talents, ou fidéliser vos salariés.

Votre entreprise propose déjà un PERCO ou un contrat dit « article 83 », faut-il le transformer en PER Collectif ou Obligatoire ?

Les avantages pour vos salariés

Transformer votre actuel PERCO ou article 83 en PER Collectif ou en PER Obligatoire est avantageux pour vos salariés.

Comme évoqué précédemment, les PER leur permettent de réaliser des économies d'impôts via la déductibilité de leurs versements volontaires. D'autre part, le fonctionnement du PER a été étudié pour répondre aux besoins de l'épargnant. Le dispositif est beaucoup plus souple que les contrats existants.

L'une des grandes nouveautés du PER est de permettre au salarié de débloquer tout ou partie de son épargne avant son départ en retraite pour financer l'acquisition de sa résidence principale (attention : les sommes correspondant aux versements obligatoires de l'employeur ne peuvent pas être débloquentées pour l'acquisition de la résidence principale). Cette possibilité s'ajoute aux cas de déblocage anticipés existants, correspondant à des accidents de la vie.

[En savoir plus sur les cas de déblocage anticipé du PER](#)

De plus, une fois à la retraite, le salarié choisit sous quelle forme récupérer son épargne. Il peut opter pour une sortie en capital, pour une sortie en rente viagère, ou pour un panachage entre les 2 (excepté pour les sommes perçues au titre des versements obligatoires de l'employeur, qui ne peuvent donner lieu qu'au versement d'une rente). Là encore, c'est une grande nouveauté puisque beaucoup des dispositifs d'épargne retraite existants limitent ou interdisent la sortie en capital.

Enfin, grâce à la portabilité, le plan d'épargne retraite peut le suivre pendant toute sa carrière et est transférable vers tout autre PER (sous conditions). Le salarié n'aura plus à cumuler les dispositifs d'épargne retraite, comme cela peut être le cas aujourd'hui.

Les avantages pour votre entreprise

En tant qu'employeur, vous avez également des avantages à transformer votre ancien contrat. D'une part, parce que vous proposerez alors à vos salariés des produits plus récents, plus souples et donc mieux adaptés à leurs besoins. Cela participe à l'attractivité de votre politique de rémunération, et renforce votre marque employeur.

Si vous avez un contrat dit « article 83 » (dénommé aussi PER Entreprises) et que vous le transformez en PER Obligatoire, vous bénéficierez alors d'un forfait social à 16 % (au lieu de 20 % dans les contrats « article 83 »).

La procédure de transformation de vos anciens contrats (PERCO, ou article 83) en PER est simplifiée. Nous vous invitons à vous renseigner auprès du gestionnaire de vos dispositifs PERCO et/article 83 pour connaître les modalités de transformation en PER.