



Podcast : Comment fonctionnent les PER mis en place par l'entreprise ?

 17/06/2021

L'entreprise a la possibilité de mettre à disposition de ses salariés, des dispositifs spécifiquement dédiés à la préparation de leur retraite. Il s'agit des PER d'entreprise. Dans ce podcast, Edouard Clarke de Dromantin nous parle du fonctionnement du PER Collectif et du PER Obligatoire, de leurs différences et de leur fiscalité.

Ecoutez le podcast ou prenez connaissance de sa retranscription ci-dessous.



Pour en savoir plus, sur le Plan d'Épargne retraite, retrouvez [tous nos podcasts sur ce sujet](#).

Retrouvez l'intégralité des [podcasts pour comprendre l'épargne retraite](#).

Retranscription du fonctionnement des PER mis en place par l'entreprise

00:00:04

Karine Pillot-Gaubert : Bonjour à tous, je suis ravie de vous retrouver pour un nouvel épisode d'Éclairons la retraite. Aujourd'hui, nous allons nous concentrer sur **l'épargne retraite d'entreprise**. Eh oui ! les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, accompagner leurs salariés dans la préparation de leur retraite. Et cela, en proposant des **plans d'épargne retraite d'entreprise**. Pour faire la lumière sur le sujet, je reçois Edouard Clarke de Dromantin, directeur commercial chez BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprise. Bonjour Edouard.

00:00:27

Edouard Clarke de Dromantin : Bonjour Karine.

00:00:29

Karine : Commençons par quelques éléments de contexte. Nous parlons dans ce podcast de l'épargne retraite collective, c'est à dire celle mise en place par l'entreprise pour ses salariés. De quoi s'agit-il exactement ?

00:00:38

Edouard : L'épargne retraite entreprise existe depuis de nombreuses années. Elle a été profondément transformée par la loi PACTE fin 2019. Il s'agit **de plans d'épargne retraite mis en place par l'entreprise pour ses salariés. Elle aide ainsi**

ses salariés à se constituer une épargne en vue de la retraite. C'est l'entreprise qui souscrit les contrats et les salariés qui adhèrent par la suite.

00:01:03

Karine : Concrètement, quels sont les dispositifs que peut proposer l'entreprise à ses salariés justement, pour les accompagner dans la préparation de leur retraite ?

00:01:10

Edouard : Il existe principalement deux formes de plans d'épargne retraite : le Plan d'Epargne Retraite Collectif et le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire, le PERECO et le PERO.

00:01:23

Karine : Commençons par le PER collectif. Pouvez-vous nous expliquer son fonctionnement ?

00:01:26

Edouard : Oui, **le PER collectif ou PERECO remplace le PERCO**. C'est un produit issu de **l'épargne salariale, dédié à la retraite**.

Il est mis en place par négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE de l'entreprise. S'il y a échec de négociations, il peut aussi être mis en place de façon unilatérale.

Il est **ouvert à tous les salariés de l'entreprise, son adhésion est facultative** Il est **majoritairement alimenté par les flux d'épargne salariale** tels que l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur. Le salarié peut aussi y faire des **versements volontaires individuels**.

Pour aller plus loin sur le [fonctionnement du PER collectif](#)

00:01:59

Karine : Passons maintenant au PER obligatoire. Quelles en sont les caractéristiques ?

00:02:03

Edouard : Le **PER obligatoire, ou PERO, remplace l'article 83**. C'est un dispositif de retraite collectif principalement alimenté par les **versements obligatoires**. Ces versements sont **financés par les salariés et/ou l'entreprise** tous les mois. Ils sont définis dans l'accord mis en place par décision unilatérale ou par négociations au sein de l'entreprise.

L'adhésion au PERO est obligatoire pour l'ensemble des populations qui sont couvertes par le contrat Celui-ci peut d'ailleurs être **universel** ou catégoriel. S'il est universel, il couvrira tous les salariés de l'entreprise. S'il est **catégoriel**, il sera réservé à une **catégorie objective de collaborateurs**. Bien souvent, il peut être mis en place pour les cadres, dont le taux de remplacement est plus faible.

Dernier point le PERO peut aussi être alimenté par des **versements volontaires individuels**.

Pour aller plus loin sur le [fonctionnement du PER obligatoire](#)

00:02:55

Karine : Comment ces deux PER sont-ils structurés ?

00:02:58

Edouard : Alors, le Plan d'Épargne Retraite se compose de **trois compartiments** :

- Le compartiment 1, accueillant les versements volontaires individuels,
- Le compartiment 2, accueillant les flux d'épargne salariale, la participation et/ou l'intéressement
- Et enfin le compartiment 3 accueillant les versements obligatoires

En fonction du type de PER ouvert par l'entreprise, les flux s'activent ou non. Les compartiments peuvent aussi être alimentés par transfert. Et c'est un des atouts majeurs de la loi PACTE, qui prévoit la portabilité des dispositifs d'une entreprise à une autre.

00:03:30

Karine : Arrêtons-nous sur ces notions de transférabilité et de portabilité. Pourriez-vous nous les expliquer plus en détail ?

00:03:36

Edouard : Oui, bien sûr, c'est l'un des points importants de la loi PACTE. Le législateur a voulu **faciliter le transfert de l'épargne retraite tout au long de la carrière professionnelle du collaborateur** : j'ai un dispositif, je peux le transférer dans le dispositif de mon nouvel employeur. J'évite ainsi de fractionner mon capital tout au long de mon parcours.

A titre d'exemple, prenons le cas d'un collaborateur aujourd'hui salarié d'une entreprise qui est couverte par un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire. Il a eu l'occasion d'alimenter les trois compartiments : versements volontaires, épargne salariale, versements obligatoires. Il quitte cette entreprise et rejoint un autre groupe, qui lui est doté d'un PERECO (Plan Épargne Retraite Collectif) la version épargne salariale du PER. Il peut tout à fait demander à l'organisme gestionnaire de son contrat de retraite précédent de transférer les avoirs accumulés dans le nouveau dispositif de son nouvel employeur. Les sommes seront transférées de compartiment à compartiment. Cela permet d'organiser la portabilité et de structurer les avoirs tout au long de la carrière professionnelle du salarié.

00:04:47

Karine : Revenons à nos PER collectif et obligatoire. Comment sont investis les encours épargnés par les salariés sur ces PER ?

00:04:53

Edouard : Alors **l'investissement financier au sein des PER se compose de multiples solutions**. Ce sont des placements dits **multisupports**.

La loi PACTE qui les a créés prévoit nativement des placements obligatoires :

- Des fonds finançant l'économie solidaire, pour donner du sens à l'épargne
- Des fonds PEA, PME pour flécher l'épargne vers le capital des entreprises

L'épargne accumulée au sein des PER a vocation à être gérée de manière dynamique pour maximiser le gain et la protection du capital. A ce titre-là, la loi PACTE a prévu une solution de **gestion pilotée** obligatoire dans chacun des dispositifs. La gestion pilotée va permettre, en fonction de l'âge du collaborateur, un investissement plus ou moins marqué dans des produits dynamiques, qui vont se désensibiliser progressivement au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière

professionnelle du salarié.

Petite précision pour le PER obligatoire, qui est un dispositif assurantiel, il donne accès au fonds général de la compagnie d'assurance.

00:05:49

Karine : Et les encours sont bloqués jusqu'à la retraite ?

00:05:51

Edouard : Oui, **les avoirs sont bloqués jusqu'à la retraite** C'est un vrai produit retraite. Cela étant, le législateur a prévu des **cas de déblocage anticipé qui permettent aux salariés de récupérer ces avoirs**. Ce sont des accidents de la vie. Et l'achat de la résidence principale, qui est finalement un moyen de se préparer à la retraite.

Petite précision puisque nous sommes sur un produit retraite, **le fait de quitter son entreprise, de changer d'employeur, ne permet pas le déblocage anticipé.**

Pour aller plus loin sur les [cas de déblocage anticipé](#)

00:06:18

Karine : Mais alors, que devient le PER si le salarié quitte son entreprise ?

00:06:21

Edouard : Eh bien c'est ce qu'on évoquait précédemment. **Il peut organiser la portabilité de son dispositif, soit vers un PER individuel**, s'il souhaite finalement disposer d'un dispositif qu'il a lui-même souscrit auprès d'un organisme financier, **soit vers un nouveau PER collectif ou obligatoire de son nouvel employeur.**

00:06:41

Karine : Sans trop rentrer dans le détail, puisque ce sujet a également été traité dans un autre épisode, pourriez-vous nous dire ce qu'il faut retenir de la fiscalité de ces PER obligatoire et collectif ?

00:06:49

Edouard : Oui, les versements volontaires dans un plan d'épargne retraite peuvent être défiscalisés. **Le salarié choisit, lorsqu'il fait un versement, la déductibilité ou non**. Il peut aussi **défiscaliser sa participation et son intéressement, en les épargnant dans le Plan d'Epargne Retraite.**

00:07:05

Karine : Et une fois à la retraite, sous quelle forme est-il possible de récupérer son épargne ?

00:07:10

Edouard : Le Plan d'Epargne Retraite est un outil extrêmement souple. **On peut sortir en capital, en rente, ou panacher ces deux solutions**. C'est le salarié qui, le moment venu, choisira finalement le mode de sortie.

Attention cependant, **les versements obligatoires de l'employeur qui alimentent le fameux compartiment 3 ne seront déblocables que sous forme de rente** à l'issue de la cessation d'activité.

00:07:31

Karine : Merci Edouard pour ce coup de projecteur sur les PER collectif et PER obligatoire. Et merci à vous d'avoir écouté ce podcast. N'hésitez pas à le partager et à nous dire ce que vous en pensez. Quant à moi, je vous dis à très bientôt pour un nouvel épisode d'Eclairons la retraite.