



Dirigeant d'entreprise : que proposer à vos salariés pour épargner ?

 15/04/2024

84 %

des Français craignent de manquer
d'argent à la retraite.

En tant que dirigeant d'entreprise, vous pouvez aider vos salariés à faire face à cette inquiétude. Vous pouvez participer à préparer cette échéance en mettant en place des produits d'épargne retraite collective dans votre entreprise. Vos salariés bénéficieront ainsi d'un complément de revenu lorsqu'ils seront à la retraite. Ces dispositifs présentent également des avantages pour votre entreprise. Les primes que vous investissez pour vos salariés dans le cadre de ces produits d'épargne retraite sont déductibles du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés et sont exonérées de charges sociales (sous conditions et dans une certaine limite).

La loi Pacte, entrée en vigueur en 2019, a considérablement modifié le paysage de l'épargne retraite. Nous vous présentons dans cet article les nouveautés, les dispositifs et leurs différences.

Source : Les Français, l'épargne et la retraite-Le Cercle des épargnants/ IPSOS- Février 2020

Pourquoi aider vos salariés à préparer leur retraite ?

Les dispositifs d'épargne retraite collective présentent [des avantages](#) tant pour vos employés que pour votre entreprise.

Pour vos salariés

Bien préparer sa retraite est avant tout une question d'anticipation. Les [dispositifs d'épargne retraite en entreprise](#) permettent à vos salariés d'épargner à leur rythme. Ils s'assurent de récupérer leur épargne une fois arrivés à l'âge de la retraite (en rente ou en capital selon le produit), même s'ils peuvent, hors article 39, débloquer ces sommes dans certaines circonstances exceptionnelles (surendettement, décès du conjoint, invalidité en 2^e ou 3^e catégorie etc.). Ils bénéficient par ailleurs d'avantages fiscaux incitatifs.

Pour vous, l'avantage est double

Un avantage fiscal pour l'entreprise

Pour l'entreprise, les versements que vous effectuez sur les plans d'épargne retraite de vos salariés ne sont soumis ni à l'impôt sur les sociétés, ni aux charges sociales (dans une certaine limite et sous conditions). Seul un [forfait social](#) de 16 % ou 20 %, selon le type de dispositif, est prélevé (dans le cas des Perco, le forfait social a été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de moins de 50 salariés).

La fidélisation de vos salariés

Proposer des dispositifs d'épargne retraite permet de fidéliser et motiver vos collaborateurs, à condition toutefois de bien communiquer sur l'existence et le fonctionnement de ces produits. Il s'agit d'avantages significatifs, qu'il faut faire valoir comme tels : vous aidez vos salariés à épargner pour leur retraite dans des conditions fiscales avantageuses. Les cotisations obligatoires, les versements volontaires et l'abondement (l'abondement étant possible uniquement dans le cadre du Perco ou du PER Collectif) sont exonérés d'impôt sur le revenu (dans une certaine limite). Il s'agit d'une sorte de salaire différé, qui pour un même montant net perçu par le salarié vous revient moins cher que du salaire ou qu'une prime.

Exemple : vous dirigez une entreprise de 40 salariés. Pour verser 1 000 € net (avant impôt) à Jean-Pierre (36 000 € par an), vous devrez payer :

- Environ 1 820 € au total si vous versez la somme sous forme de prime ;
- Environ 1 422 € si vous versez la somme sous forme de « versements obligatoires » de l'entreprise ;
- Un peu moins de 1 100 € si vous abondez les versements de son épargne salariale dans le cadre d'un contrat d'épargne retraite collectif d'entreprise.

De plus, dans le premier cas, Jean-Pierre percevra moins de 1 000 € puisque de l'impôt sur le revenu lui sera prélevé sur cette somme.

Beaucoup d'entreprises rencontrent des difficultés à recruter et à retenir les meilleurs profils. L'épargne retraite fait partie

des éléments à prendre en compte pour une **politique de rémunération attractive** et avantageuse.

Les différents dispositifs d'épargne retraite

Depuis le 1^{er} octobre 2019, un nouveau dispositif d'épargne retraite a été créé par la loi Pacte : le PER Le but de la loi Pacte est d'unifier les règles des différents dispositifs d'épargne retraite et d'améliorer la transférabilité entre ceux-ci. Aussi, dans le cadre de l'épargne retraite d'entreprise, le PER a vocation à remplacer, à terme, les produits d'épargne retraite qui existaient jusqu'alors, à savoir: le Perco et le PER Entreprises (ex Article 83).

Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2020, il ne sera plus possible de souscrire un Perco ou un « PER Entreprises » En revanche, si vous en avez déjà mis en place de tels dispositifs dans votre entreprise, ils continuent d'exister.

Le PER

Le PER se décompose en 1 produit individuel (le PER Individuel) et 2 produits pouvant être mis en place dans l'entreprise : le PER Collectif, qui remplace le Perco ; et le PER Obligatoire, qui remplace le « PER Entreprises ».

S'il existe quelques différences quant à leur mise en place, et aux catégories de salariés concernés, leur fonctionnement et leur structure sont les mêmes.

Le PER Collectif

Le PER Collectif est mis en place par l'employeur **par accord collectif** (ou, parfois, par décision unilatérale selon le cas). Il est **ouvert à tous les salariés**, et l'adhésion est facultative. Votre salarié peut choisir ou non d'adhérer et de verser dans le plan. C'est l'équivalent de l'ancien Perco.

Le PER Collectif est un **produit d'épargne salariale dédié à la retraite**. Il peut être alimenté par l'intéressement, **la participation et l'abondement éventuel de l'employeur**. Vos salariés peuvent également y effectuer des versements volontaires, lesquels peuvent être déductibles de l'impôt sur le revenu dans une certaine limite (dans l'ancien PERCO, il n'y avait aucune déductibilité fiscale possible).

L'avantage du PER Collectif pour vous, c'est que vous pouvez varier le niveau de l'abondement dans le temps. Cet abondement est déduit de votre résultat imposable et est en partie exonéré de charges sociales

Il est également possible pour vos salariés **d'y transférer les encours** qu'ils détiendraient déjà sur un autre PER (sous conditions) ou sur d'anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, PERCO, PER Entreprises ...)

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

Le PER Obligatoire

Le **PER Obligatoire** est mis en place par l'employeur, de **façon unilatérale ou après négociation d'un accord d'entreprise (ou voire même par référendum)**. Il peut être ouvert à l'ensemble des salariés, ou pour **une catégorie de salariés** seulement, celle-ci devant être objectivement définie. Dès lors que votre salarié appartient à cette catégorie, il est tenu d'adhérer au plan. Le PER Obligatoire est l'équivalent de l'ancien PER Entreprises (ex Article 83).

Dans le cadre d'un PER Obligatoire, l'entreprise finance une épargne retraite pour ses salariés à travers des « versements obligatoires ». Le montant des **versements obligatoires** de l'entreprise, et du salarié le cas échéant, est défini dans votre accord d'entreprise (ou, le cas échéant, dans la décision unilatérale). En complément, vos salariés peuvent :

- y affecter leur épargne salariale (sous conditions),
- et/ou y effectuer des versements volontaires.

De plus, comme pour le PER Collectif, vos salariés peuvent alimenter le PER Obligatoire par un transfert des sommes issues d'anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Perco, PER Entreprises...) ou issues d'autres PER.

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

Bon à savoir : En pratique, il n'est pas rare dans une entreprise de vouloir cumuler PER Collectif et PER Obligatoire. Si vous souhaitez mettre en place un contrat pour tous vos salariés et un spécialement destiné pour vos cadres, vous pouvez regrouper le PER Collectif et le PER Obligatoire en un seul produit que l'on dénomme communément « PER Unique ».

Le contrat « Article 39 »

Enfin, il existe également [les contrats « Article 39 »](#) appelés aussi « retraites chapeaux » ou « régimes à prestations définies ». Ce contrat est également conclu pour compléter la retraite des salariés (il concerne en général les cadres ou les cadres dirigeants). À certaines conditions, vous pouvez également en bénéficier en tant que mandataire social.

Dans les dispositifs « Article 39 », c'est le montant de la prestation (c'est-à-dire le montant de la retraite supplémentaire) qui est défini à l'avance par l'entreprise dans l'acte de mise en place du régime (décision unilatérale ou accord d'entreprise). Les cotisations servant à financer le dispositif sont intégralement payées par l'entreprise, et leur montant est libre.

Dans le cadre d'un « article 39 », le versement de la rente au salarié est soumis à une condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Autrement dit, **si le salarié quitte l'entreprise avant de prendre sa retraite, il perd le droit à bénéficier de la rente**. C'est pour cette raison que ce dispositif est dit «**à droits aléatoires** ».

Toutefois, le régime juridique des dispositifs « Article 39 » a été réformé par une ordonnance du 3 juillet 2019, prise sur le fondement de la loi Pacte. L'objectif : se mettre en conformité avec une directive européenne de 2014 **interdisant toute perte de droits à retraite supplémentaire en cas de départ de l'entreprise du salarié avant la retraite**.

Suite à cette ordonnance, les entreprises ne peuvent plus, depuis le 4 juillet 2019, mettre en place de nouveaux contrats « article 39 » conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite. A compter de cette même date, ceux existants ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Cette ordonnance a, par ailleurs, créé un nouveau régime «**article 39 à droits acquis** » dans lequel la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite pour bénéficier de la rente n'existe plus.

[En savoir plus sur le fonctionnement des contrats « Article 39 ».](#)

Les autres dispositifs d'épargne retraite entreprise

Les dispositifs mentionnés dans cette partie ne seront plus commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020. Si vous avez déjà, dans votre entreprise, un Perco ou un PER Entreprises, vous pouvez soit le transférer vers un nouveau PER (sous conditions), soit le « transformer » en PER, soit conserver les dispositifs existants. Les contrats existants continuent en effet de subsister. Leur fonctionnement est inchangé et vous, et/ou vos salariés, pouvez toujours les alimenter dans les conditions habituelles.

Le Perco

Le [Plan d'épargne retraite collectif](#) (Perco) est un dispositif d'épargne salariale dédié à la retraite. Auparavant, seules les entreprises qui possédaient un Plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) pouvaient mettre en place un Perco. La loi Pacte a supprimé cette obligation.

Le Perco concerne obligatoirement tous vos salariés. Ces derniers peuvent y verser les sommes qu'ils veulent et vous pouvez choisir d'abonder leurs versements.

Le PER Entreprises

Le [PER Entreprises](#) (Plan d'épargne retraite Entreprises, anciennement dénommé contrat « article 83 ») est un contrat d'assurance vie de groupe dit « à cotisations définies ». Cela signifie que le montant et la périodicité des versements effectués par l'entreprise sont fixés dès le départ par cette dernière dans l'acte de mise en place du régime (accord collectif ou décisions unilatérale). Le salarié peut effectuer des versements volontaires, en plus, s'il le souhaite.

Vous n'êtes pas obligé de proposer ce dispositif à l'ensemble de vos salariés, vous pouvez le limiter à une catégorie de personnel, par exemple les cadres.

Quelle solution choisir ?

Entre l'arrivée du PER et la réforme de l'article 39, le paysage de l'épargne retraite tel que nous le connaissions a été considérablement modifié. Tour d'horizon des quelques points communs et différences entre ces dispositifs et des questions à se poser pour bien choisir le dispositif à mettre en place dans votre entreprise.

Souhaitez-vous bénéficiaire vous-même du contrat ?

À certaines conditions, il peut être intéressant de vous inclure dans le périmètre d'un PER Collectif ou d'un PER Obligatoire mis en place pour vos salariés.

Si votre entreprise compte entre 1 et 250 salariés, vous pouvez en effet bénéficier du PER Collectif. Votre conjoint peut également en bénéficier, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou d'associé de l'entreprise, ainsi que les mandataires sociaux. C'est possible quel que soit le statut de votre entreprise (SARL, EURL, SAS, SA, société civile professionnelle...) et quel que soit votre propre statut (gérant, assimilé salarié, président de SAS...).

De même, un [dirigeant salarié ou un mandataire social](#) assimilé salarié ne disposant pas d'un contrat de travail peut

bénéficiaire du dispositif PER Obligatoire. Ce contrat étant réservé à une catégorie de salariés, il vous sera néanmoins nécessaire de remplir les critères définis de catégorie objective et de respecter, selon le type de société, les procédures des conventions réglementées prévues par le droit des sociétés.

De même, les dirigeants/mandataires sociaux peuvent bénéficier d'un contrat article 39, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires prévues par le Code de commerce en matière d'autorisation, par les instances compétentes, des avantages de retraite supplémentaire.

Souhaitez-vous accorder un avantage de retraite à certaines catégories de salariés en particulier ?

Suivant vos moyens, la nature de votre organisation et votre politique de rémunération, il se peut que vous souhaitiez moduler les avantages retraites selon les différentes catégories de salariés. Dans ce cas, il faut opter pour le PER Obligatoire ou « l'article 39 ».

Notez toutefois que, pour mettre en place un « article 39 » ouvert à une catégorie spécifique de salariés, l'entreprise doit déjà disposer d'un PER Collectif, d'un PER Obligatoire (s'il n'est pas limité à une catégorie de salariés) d'un Perco ou d'un « PER Entreprises » **ouvert à tous les salariés**.

Attention : si vous mettez en place un PER Obligatoire pour une catégorie de salariés, cette catégorie doit être « objective », c'est-à-dire définie suivant l'un des critères suivants définis par la loi :

- Cadres ou non-cadres au sens de la Convention Agirc* ;

** Malgré la fusion Agirc-Arrco, la Direction de la Sécurité Sociale a confirmé, par un courrier envoyé à l'ACOSS, qu'il était toujours possible de définir une catégorie assurée par référence à l'Agirc ou à l'Arrco.*

- Catégorie définie par référence aux seuils de rémunération déterminés par référence aux tranches de rémunération Agirc-Arrco ou du [Plafond annuel de la Sécurité sociale \(Pass\)](#) ;
- Catégorie définie par une convention collective ou un accord professionnel ;
- Catégorie définie par référence au niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories d'une convention collective ou un accord professionnel.
- Catégorie définie par référence au critère de l'appartenance aux catégories définies à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

L'âge, l'ancienneté, le type de contrat de travail ou le temps de travail ne sont pas des critères valables. Vous pouvez néanmoins imposer une condition de 12 mois d'ancienneté maximum pour le bénéfice du PER Obligatoire.

Si la catégorie définie ne respecte pas ces conditions, votre entreprise risque un redressement URSSAF.

Voulez-vous conserver la possibilité de moduler vos versements ?

Dans le cadre d'un PER Collectif, c'est le salarié qui choisit d'alimenter le plan. En tant qu'employeur, vous alimentez le PER Collectif uniquement si vous abondez les sommes versées par le salarié. Vous avez une latitude pour faire évoluer le montant de l'abondement dans le temps. Cela vous offre donc une certaine souplesse.

Dans le cadre d'un PER Obligatoire, le montant des cotisations que vous versez en tant qu'employeur (et éventuellement versés par votre salarié) sont déterminées à l'avance, lors de la mise en place du plan. Il s'agit d'un contrat dit à

« cotisations définies ». Vous êtes donc moins libre de moduler vos versements dans le temps.

Dans les contrats article 39, c'est le montant de la retraite supplémentaire (autrement dit, de la rente) versée au bénéficiaire qui est défini à l'avance par l'entreprise lors de la mise en place du dispositif. L'entreprise doit alors effectuer des versements de primes pour honorer l'engagement qu'elle a pris envers ses salariés.

Quels montants souhaitez-vous pouvoir verser ?

Lorsque votre entreprise alimente le PER Collectif de vos salariés par des abondements, les sommes sont déductibles du revenu imposable. L'abondement ne peut dépasser le plus bas de ces deux plafonds :

- 16 % du PASS (soit 7 418,88 € en 2024) ;
- 3 fois les versements du salarié, qui sont eux-mêmes plafonnés à 25 % de sa rémunération de l'année précédente.

Dans le cadre d'un PER Obligatoire, les cotisations obligatoires versées par l'entreprise sont déductibles de l'impôt sur les sociétés. Mais l'exonération des charges sociales est limitée à 5 % de la rémunération du salarié, dans la limite de 5 fois le PASS (soit 231 840 € en 2024), ou à 5 % du PASS (soit 2 318,40 € en 2024) si ce montant est plus élevé.

En fonction des profils de rémunération de vos salariés et de vos souhaits, il est donc recommandé de simuler [l'avantage fiscal et social](#) de chacun des 2 dispositifs.

Quel type de garanties souhaitez-vous proposer à vos salariés ?

Si vous souhaitez offrir à vos salariés (et éventuellement à vous-même) davantage **desouplasse dans la façon de percevoir l'épargne, il faut favoriser le PER (Collectif ou Obligatoire)**. Celui-ci lui permet en effet, une fois à la retraite, de percevoir son épargne sous forme de rente, de capital, ou de panacher ces deux solutions. Le PER prévoit également plusieurs cas de débloqués anticipés. Il est en effet possible de récupérer son épargne avant son départ en retraite, en cas d'accident de la vie (ex : décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, invalidité en 2e ou 3e catégorie, expiration des droits au chômage...), ou alors pour acheter sa résidence principale.

Attention toutefois, il existe une petite subtilité. Dans le PER Obligatoire comme dans le PER Collectif, les encours issus des versements obligatoires effectués par l'employeur et, le cas échéant, le salarié (compartiment 3), ne peuvent être récupérés que sous forme de rente. De même, le salarié ne pourra pas récupérer lesdits encours pour acheter sa résidence principale. [Voir notre article sur le fonctionnement du PER Obligatoire](#).

Un article 39 au contraire est spécifiquement conçu pour que le salarié dispose d'une rente une fois à la retraite (sous condition, pour les anciens Article 39, que le salarié soit présent dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite). L'article 39 ne permet aucun débloqué anticipé et ne peut pas être complété par des versements volontaires du salarié.

Ce qu'il faut retenir sur les différents dispositifs à proposer à vos salariés pour leur retraite

Pour attirer les meilleurs profils et les fidéliser, leur proposer des solutions d'épargne retraite (dont vous pourrez également bénéficier) peut être un atout.

En 2019, la loi Pacte a complètement changé le paysage de l'épargne retraite avec la création des PER. Deux types de PER peuvent être proposés au sein des entreprises : le PER Collectif (qui remplace le Perco) et le PER Obligatoire (qui remplace le PER Entreprises / ex article 83).

Le PER Collectif est ouvert à tous les salariés, et leur adhésion est facultative. Vous pouvez vous-même en bénéficier si votre entreprise a moins de 250 salariés.

Le PER Obligatoire peut être réservé à une catégorie de vos salariés. Dès lors que ces derniers appartiennent à cette catégorie, ils sont tenus d'y adhérer. L'entreprise doit alors verser pour eux des « versements obligatoires » dont le montant est déterminé dans l'acte de mise en place du plan. Ces « versements obligatoires » peuvent être co-financés par le salarié.

Jusqu'au 1^{er} octobre 2020, il est toujours possible de souscrire aux anciens produits (Perco et PER Entreprises). A compter de cette date, seuls seront commercialisés les nouveaux PER.

Si vous avez déjà mis en place un Perco ou un PER Entreprises, vous pouvez choisir de conserver votre contrat. Son fonctionnement ne change pas, et vous continuez de l'alimenter. Ou alors, vous pouvez décider de les transformer en respectivement en PER Collectif ou en PER Obligatoire.

Le contrat dit « article 39 » quant à lui, subsiste. Il demeure généralement réservé à une certaine catégorie de salariés (les cadres ou cadres dirigeants), mais son fonctionnement a profondément été modifié par une ordonnance du 3 juillet 2019. Cette ordonnance a en effet, créé un nouveau type de régime « article 39 » dans lesquels la condition d'achèvement de carrière dans l'entreprise n'existe plus.