

Définition

Le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Obligatoire est un système collectif d'épargne retraite facultatif qui permet aux salariés et aux dirigeants dans les petites entreprises de se constituer une retraite par capitalisation avec l'aide de l'entreprise.

Le PERO est un régime d'assurances de groupe à cotisations définies par le règlement avec une part patronale et une part salariale.

Titulaires

Le PERO est ouvert à tous les salariés de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories déterminées (Cadres, agents de maîtrise, ouvriers...).

Les critères définissant les catégories doivent être objectifs conformément à l'article R.242-1-1 du Code de la sécurité sociale. Il peut s'agir de :

- ❗ L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres ;
- ❗ La rémunération : les tranches de rémunération sont celles fixées pour le calcul des cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO
- ❗ Les classifications professionnelles issues de conventions collectives ;
- ❗ 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 ;
- ❗ 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.

Toutefois, l'accord prévoit une condition d'ancienneté d'une durée maximale de 12 mois.

L'adhésion est obligatoire sauf 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.

Eléments clés

- ❗ Dispositif facultatif adaptable, modulable et souple
- ❗ Simplicité de mise en place
- ❗ Dispositif contribuant à la politique de rémunération dite "différée"
- ❗ Diversité des sources d'alimentation
- ❗ Les sommes sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite, sauf 6 cas de déblocages exceptionnels en contrepartie d'avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise et le salarié.

Mise en place

Le PERO peut être institué par un accord négocié :

- ❗ avec les partenaires sociaux (CSE ou Délégués Syndicaux)
- ❗ avec l'accord des 2/3 des salariés
- ❗ par décision unilatérale du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans représentation du personnel ou lors d'échec des négociations, d'absences de délégués syndicaux et de Comité Social et Economique

Alimentation

Selon les choix déterminés dans le règlement, le PERO peut recevoir :

- ❗ Les cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié
- ❗ Versements personnels de l'épargnant sauf demande expresse du titulaire, les versements personnels sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu
- ❗ La Prime d'Intéressement
- ❗ La Prime de Participation
- ❗ Les Droits inscrits sur un Compte Epargne Temps (CET)
- ❗ Le Transfert des sommes détenues précédemment dans un produit d'épargne retraite

Affectation

Les sommes versées dans un PERO peuvent être investies dans :

- ❗ La gestion libre : le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Le PERO doit proposer au minimum trois supports de placement présentant des profils d'investissement différents, dont un FCPE solidaire. À l'exception du FCPE solidaire, les FCPE éligibles au PERO peuvent détenir :
 - Jusqu'à 10% de titres non cotés.
 - Jusqu'à 10% de titres de l'entreprise ou d'entreprises qui lui sont liées (article L.3344-1 du CT).
- ❗ La gestion pilotée : une option d'allocation d'épargne permettant au titulaire de diversifier son épargne et de réduire progressivement les risques financiers. Sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés par défaut en "gestion pilotée" avec un profil d'investissement "équilibré horizon retraite"³

Disponibilité

Les sommes affectées au PERO sont bloquées jusqu'au départ en retraite. Le titulaire peut demander le déblocage de ses avoirs dans les 6 cas légaux de déblocage anticipé :

- ❗ Acquisition / construction / agrandissement de la résidence principale (sauf pour les cotisations obligatoires employeurs et salariés)
- ❗ Expiration des droits à l'assurance chômage
- ❗ Cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire)
- ❗ Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS, ses enfants)
- ❗ Décès (salarié, son conjoint ou partenaire de PACS)
- ❗ Surendettement

Les cotisations obligatoires sont versées uniquement sous forme de rente viagère.

Transferts

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un Plan d'Épargne Retraite (PER) sont transférables vers tout autre PER et donc à destination ou en provenance du PERO.

Le PERO peut également être alimenté par le transfert :

- ❗ D'un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances ;
- ❗ D'un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- ❗ D'une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- ❗ D'un contrat souscrit dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;
- ❗ D'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans ;
- ❗ D'un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Éléments clés

- ❗ Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner
- ❗ Sortie effectuée sous forme de capital exonéré d'impôts sur le revenu
- ❗ Possibilité de maintenir l'épargne dans le dispositif au-delà de la période de blocage avec maintien des exonérations sociales et fiscales
- ❗ Avoirs disponibles remboursables à tout moment sur demande
- ❗ Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires
- ❗ Outil de fidélisation et de motivation
- ❗ Une déductibilité fiscale par défaut

Sorties

Le règlement du PERO offre au titulaire la possibilité de sortie en capital versé en une fois ou de manière fractionnée, ou une sortie en rente ou une sortie en associant rente viagère et capital.

Pour les sommes issues des versements obligatoires, la sortie est effectuée uniquement sous forme de rente viagère.

Avantages

ENTREPRISE :

Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales dans la limite de 5 % du P.A.S.S ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés dans la limite de 5 P.A.S.S.

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.

Pour le forfait social, l'exonération concerne l'abondement, l'intéressement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'intéressement, uniquement, est exonéré du forfait social.

Le forfait social est réduit de 16% au lieu de 20% lorsque le règlement prévoit que l'affectation par défaut est le profil équilibré horizon retraite de la gestion pilotée et que les sommes investies soient affectées à l'acquisition d'un portefeuille comportant au moins 10% de titres éligibles au PEA PME-ETI.

Le PERO est un atout de fidélisation et de motivation des salariés en leur permettant la constitution d'une épargne retraite dans un cadre fiscal et social avantageux.

Avantages

TITULAIRE :

Les sommes versées sur le PERO au titre de l'intéressement et de la participation sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais restent soumises à la CSG et la CRDS.

Les plus-values générées par le PERO sont exonérées d'impôts sur le revenu mais restent soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux.

Les versements personnels (obligatoires et volontaires) effectués dans un PERO peuvent être librement déduits ou non de l'assiette des revenus imposables à l'impôt sur le revenu, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10% des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés).

Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargneretraite>.

Le plafond annuel non consommé calculé pour chaque membre du foyer fiscal est reportable les 3 années suivantes.

Les versements non déductibles ne sont quant à eux pas plafonnés

Les versements personnels qui ont fait l'objet d'une déduction du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu à l'entrée seront, à la sortie, fiscalisés en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque titulaire au moment du retrait des sommes.

La gestion pilotée offre une sécurisation de l'épargne en fonction de l'âge de départ en retraite, tout en proposant une diversification des placements limitant les risques.

ÉQUIPE COMMERCIALE



Adrien BLUM
Directeur Général –
Responsable du Développement
adrien.blum@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 64 98



Lotfi LAHIBA
Responsable de l'épargne
salariale et retraite
lotfi.lahiba@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 67 56



Sixtine LEBEAU
Relations clients &
développement commercial
sixtine.lebeau@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 64 05 64



Pierre LAZARSKI
Relations clients &
développement commercial
pierre.lazarski@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 67 57

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances des fonds et indices sont calculées avec coupons et dividendes réinvestis. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. Le produit présente un risque de perte en capital. Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant un conseil en investissement, une offre de vente ou d'achat des titres mentionnés. Il est la propriété de Gay-Lussac Gestion. La reproduction ou la distribution en est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Gay-Lussac Gestion. L'investisseur doit être conscient que le capital n'est pas garanti et que l'investissement comporte des risques spécifiques ; pour plus de détails, veuillez consulter le DICI/Prospectus, disponibles sur www.gaylussacgestion.com