



LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE (PERE)

Afin de favoriser le développement de l'épargne à long terme pour tous, la loi PACTE a créé un PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PER) dans un but de simplification et d'une meilleure lisibilité.

Ce plan d'épargne retraite regroupe deux type de plans :

- Le plan d'épargne retraite individuel.
- Le plan d'épargne retraite d'entreprise.



CALENDRIER DE MISE EN PLACE

1^{er} OCTOBRE 2019 : entrée en vigueur de la loi PACTE

- Commercialisation des nouvelles offres PER.
- Les anciens produits proposés (PERCO, MADELIN, PERP, article 83...) peuvent encore être souscrits et alimentés par versements ou transfert de contrat.
- les anciens contrats (PERCO, MADELIN, PERP, article 83, PREFON,...) sont transférables vers le nouveau PER
- Les contrats d'assurance vie de plus de 8 ans sont transférables vers le nouveau PER avec un avantage fiscal.

1^{er} OCTOBRE 2020 : Les anciens produits proposés (PERCO, MADELIN, PERP, article 83) ne peuvent plus être souscrits

- Les anciens produits proposés (PERCO, MADELIN, PERP, article 83) peuvent encore être alimentés par versements uniquement après le 1^{er} octobre 2020.
- Pour les bénéficiaires de contrat article 83 prévoir un transfert (à faire avant le 1.10.2020) vers un PERP pour bénéficier d'avantages fiscaux.

1^{er} JANVIER 2023 : Date limite pour bénéficier d'un avantage fiscal exceptionnel en cas de transfert d'assurance vie de plus de 8 ans vers le PER.

La réforme de l'épargne retraite se traduit pour les entreprises par la création de deux plans d'épargne retraite (PER) collectifs

- L'un facultatif mais destiné à tous les salariés ➡️ REMPLACE LE PERCO
- L'autre obligatoire mais pouvant être réservé à une ou plusieurs catégories d'entre eux ➡️ REMPLACE LES REGIMES « ARTICLE 83 ».

Dès le 1^{er} octobre 2019, les entreprises pourront ainsi mettre en place :

PERECO (Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif)	PERO (Plan d'épargne retraite obligatoire)
<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert à tous les salariés • Facultatif • Remplace le PERCO 	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert à une ou plusieurs catégories de salariés • Obligatoire • Remplace les régimes "article 83"

À noter : les dénominations exactes de ces plans d'épargne retraite doivent encore être arrêtées.

L'entreprise ayant mis en place un PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un PERO ouvert à tous les salariés de l'entreprise.



LES VERSEMENTS

PERECO			PERO		
Versement volontaire	Versement épargne salariale	Versement obligatoire	Versement volontaire	Versement épargne salariale	Versement obligatoire
OUI	OUI <i>Intéressement, participation abondement de l'employeur, droit issu du CET ou jours de repos (10 j par an)</i>	NON	OUI	OUI <i>Intéressement, participation abondement de l'employeur, droit issu du CET ou jours de repos (10 j par an)</i>	OUI <i>Cotisations patronales et salariales obligatoires</i>

	LE PERECO	LE PERO
LES BÉNÉFICIAIRES	<p>En principe, le PERECO doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, le règlement du plan peut prévoir une condition d'ancienneté (maximum 3 mois).</p> <p>Les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERECO de leur ancien employeur sauf s'ils bénéficient d'un PERECO dans leur nouvelle entreprise. Toutefois, ils ne bénéficient, ni de l'abondement, ni de la prise en charge des frais de gestion par l'ancien employeur.</p> <p>Les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés peuvent également participer au PERECO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les chefs de ces entreprises ; - les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ; - le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. <p>⚠ A compter du 1^{er} janvier 2020 : L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.</p>	<p>Le PERO est mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'entreprise ou d'une ou plusieurs catégories d'entre eux de manière obligatoire, constituées à partir de critères objectifs (exemples : seuil de rémunération, classifications...).</p> <p>→ QUELLE EST LA PORTÉE DU CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU PERO ?</p> <p>Le règlement du plan prévoit que l'adhésion des salariés intéressés revêt un caractère obligatoire.</p> <p>Toutefois, le salarié qui a liquidé ses droits au PERO à leurs échéances normales n'est plus tenu d'y adhérer.</p>
MODALITES MISE EN PLACE	<p>Le PERECO peut notamment être mis en place par accord collectif ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel.</p> <p>L'accord doit être déposé sur la plateforme téléaccord du Ministère du travail. Une version anonymisée est publiée sur Légifrance.</p> <p>Le PERECO peut être mis en place au niveau de l'entreprise ou sous la forme d'un plan interentreprises.</p>	<p>Le PERO peut être mis en place soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par accord collectif d'entreprise - Ratification à la majorité des salariés concernés - Décision unilatérale de l'employeur <p>L'accord doit être déposé sur la plateforme téléaccord du Ministère du travail. Une version anonymisée est publiée sur Légifrance.</p> <p>Le PERO peut également être créé en tant que plan interentreprises dans des conditions fixées par décret à paraître.</p>