

L'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE



*Plus de revenus
pour mieux profiter de sa retraite*



CTIP

CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Les garanties de prévoyance collective sont mises en place dans les entreprises et les branches professionnelles, généralement à la suite d'un accord collectif.

En complément des régimes obligatoires, les garanties de prévoyance collective* permettent :

- De faciliter l'accès aux soins médicaux en complétant les remboursements de la Sécurité sociale.
- D'assurer le maintien partiel ou total du salaire en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité.
- De garantir un capital et des rentes au conjoint et aux enfants du salarié décédé.
- De constituer des revenus supplémentaires pour la retraite.
- D'assurer un complément financier en cas de dépendance.

** Ces garanties sont présentées dans les guides pratiques consultables sur le site ctip.asso.fr*

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL | 5 |
| LES DIFFÉRENTS CONTRATS D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE | 7 |
| Loi Pacte : les nouveaux dispositifs | 8 |
| Les dispositifs déjà existants | 9 |
| LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE | 11 |
| L'alimentation du compte | 12 |
| La gestion de l'épargne | 13 |
| La transférabilité | 14 |
| La sortie anticipée | 15 |
| La liquidation : capital ou rente | 15 |
| La fiscalité | 16 |



**Objectif de l'épargne retraite d'entreprise :
assurer au salarié un niveau de revenu suffisant à la retraite.**

Le salarié dispose ainsi de la possibilité de se constituer, tout au long de sa vie professionnelle, un supplément aux pensions versées par les régimes obligatoires.

L'employeur participe également à l'effort d'épargne, en effectuant des versements sur le compte du salarié.
À son départ à la retraite, celui-ci disposera d'un capital ou d'une rente viagère offrant une plus grande sécurité financière.

ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE : L'ESSENTIEL



L'épargne retraite d'entreprise permet aux salariés de se constituer une épargne individuelle. Elle vient en supplément de la retraite de base de la Sécurité sociale et de la retraite complémentaire de l'Agirc Arcco. **Cette épargne retraite peut être obligatoire ou facultative et offre au salarié le bénéfice :**

- Des **exonérations fiscales et sociales** que réserve un contrat collectif,
- De la **contribution de l'entreprise**, sous forme de versements obligatoires ou volontaires et par l'intermédiaire de la participation ou de l'intéressement.

L'épargne retraite d'entreprise est donc optimisée par rapport à l'épargne retraite individuelle.



51 % des salariés considèrent que l'épargne collective est le dispositif le plus intéressant pour financer un complément de retraite.

4 entreprises sur 10 ont mis en place un dispositif de ce type.

*Source : Baromètre de la prévoyance
CTIP/CREDOC 2019*

LES DIFFÉRENTS CONTRATS D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE



LOI PACTE : LES NOUVEAUX DISPOSITIFS

Deux nouveaux plans d'épargne retraite d'entreprise sont proposés depuis le 1^{er} octobre 2019 :

- **Le PER Entreprise collectif ou PERECO :** facultatif et ouvert à tous les salariés d'une entreprise. Chaque salarié est libre d'ouvrir ou non un compte individuel et de l'alimenter par des versements volontaires.
- **Le PER obligatoire ou PERO :** ouvert à une certaine catégorie de salariés, qui sont obligés d'y adhérer. Le PERO est un contrat à cotisations définies. Le taux de cotisation est donc fixé à l'ouverture du contrat.

Un PERECO et un PERO peuvent coexister dans l'entreprise et être regroupés au sein d'un seul PER.



La loi Pacte

La loi Pacte du 22 mai 2019 instaure une réforme générale de l'épargne retraite individuelle et d'entreprise sur les plans juridique, fiscal et social.

Elle vise à une simplification et à une harmonisation des différents dispositifs et offre aux épargnants une plus grande souplesse d'utilisation de leur épargne.



LES DISPOSITIFS DÉJÀ EXISTANTS

PERCO / PERCO - I et article 83

Les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) pour les entreprises, (PERCO- I) pour les branches professionnelles et les contrats dits « article 83* », obligatoires et à cotisations définies, **ne peuvent plus être souscrits par les entreprises depuis le 1^{er} octobre 2020**. Ils peuvent être transférés au sein d'un nouveau PERECO ou PERO. Cependant, les contrats souscrits avant octobre 2020 perdurent et peuvent continuer à être alimentés par des cotisations.

** Du nom de l'article du code général des impôts traitant de leur fiscalisation.*

Contrats « article 39 »

Ces contrats, appelés aussi « retraite chapeau », s'adressent à une certaine catégorie de salariés, généralement les cadres dirigeants.

Ces contrats à prestations définies donnent droit à une rente viagère dont le montant est fixé à l'ouverture du contrat. Il correspond le plus souvent à un pourcentage du salaire de fin de carrière. Les cotisations sont obligatoires et prises en charge intégralement par l'employeur.

Les bénéficiaires acquièrent leurs droits chaque année et peuvent les transférer lorsqu'ils quittent l'entreprise. Les cotisations annuelles de l'entreprise sont limitées à 3 % maximum du salaire.



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE

| | PERECO PER d'entreprise collectif | PERO PER d'entreprise obligatoire | PERCO | CONTRATS « ARTICLE 83 » |
|---------------------------------------|--|---|--------------------------------------|--|
| Exonération fiscale des versements | OUI | OUI | NON | OUI |
| Transférabilité | OUI | OUI | Uniquement vers un autre Perco | OUI |
| Sortie anticipée | OUI | OUI <i>sauf pour l'acquisition d'une résidence principale s'agissant des versements obligatoires</i> | OUI | OUI <i>sauf pour l'acquisition d'une résidence principale</i> |
| Sortie à la retraite | Rente et/ ou capital | Rente pour tous les versements obligatoires | Rente et/ ou capital | Rente |

LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE



L'ALIMENTATION DU COMPTE

Chaque bénéficiaire d'un PER d'entreprise dispose d'un compte individuel alimenté de plusieurs manières :

- Par les versements obligatoires du salarié et de l'employeur (PERO).
- Par les versements volontaires, qui ne peuvent excéder 25 % de la rémunération annuelle brute (PERECO).
- Par les versements volontaires de l'employeur, qui ne peuvent pas excéder le triple des versements du salarié et 16 % du PASS*.
- Par tout ou partie des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement ou participation).
- Par les droits cumulés sur un compte épargne-temps (CET).
- Par les sommes correspondantes à des congés non pris, dans la limite de 10 jours par an.
- Par le transfert du compte d'un autre PER ou d'un autre dispositif existant avant la loi Pacte.

** Plafond annuel de la Sécurité Sociale, revalorisé le 1^{er} avril de chaque année (41136 € en 2021), en fonction de l'évolution du SMIC. C'est un barème de référence pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales.*



LA GESTION DE L'ÉPARGNE

Les sommes versées sur le PER d'entreprise sont placées sur divers supports financiers. Leur rendement détermine le montant du capital ou de la rente.

Par défaut, cette gestion est pilotée afin d'optimiser la performance et réduire le niveau de risque des placements. Toutefois, le salarié peut, s'il le souhaite, gérer librement ses investissements.



Gestion libre ou gestion pilotée ?

La gestion pilotée est confiée à des professionnels de la gestion d'actifs.

C'est une stratégie d'investissement évolutive, en fonction de la durée de placement de l'épargne. En début de contrat, l'épargne est prioritairement orientée vers des placements à forte performance (actions).

Puis, à l'approche du départ en retraite, elle est orientée progressivement vers des supports financiers sécurisés (obligations, fonds monétaires...). La gestion libre implique que le salarié fasse ses arbitrages lui-même.



La transférabilité des droits

n'implique aucune modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation.

Les frais de transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis.

Ils sont nuls à partir la 5^{ème} année après le premier versement.

LA TRANSFÉRABILITÉ

La loi PACTE permet de transférer l'épargne retraite investie sur un ancien dispositif vers un nouveau PER d'entreprise ou individuel. L'option doit être présente dans l'entreprise.

Le transfert d'épargne retraite est également possible à chaque changement d'entreprise, sans obligation. Dans tous les cas, les droits restent acquis et l'épargne retraite est revalorisée jusqu'au départ en retraite. Et il est également possible de continuer à contribuer à titre individuel et de manière facultative.



LA SORTIE ANTICIPÉE

Le déblo­cage de la totalité ou d'une partie de l'épargne est possible sans attendre la départ en retraite, dans les cas suivants :

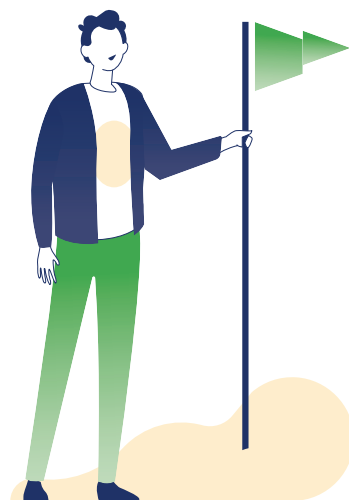
- Invali­dité.
- Décès : l'épargne retraite est versée sous forme de capital ou de rente aux héritiers ou aux bénéficiaires désignés.
- Épuisement des droits à l'assurance chômage.
- Surendettement.
- Achat de la résidence principale (uniquement pour l'épargne correspondant aux versements facultatifs).

LA LIQUIDATION : CAPITAL OU RENTE

L'épargne sera versée sous forme de rente et/ou de capital au départ en retraite comme suit :

- Sortie en capital en une seule fois ou fractionné.
- Ou sortie en rente viagère.
- Ou encore en rente viagère et en capital.

Attention, pour les versements obligatoires, l'épargne correspondante sera uniquement versée sous forme de rente viagère.



LA FISCALITÉ

Tous les versements, obligatoires ou volontaires, sont déductibles de l'impôt sur le revenu, dans la limite de certains plafonds.

| PLAFONDS DE DÉDUCTION | Minimum | Personnel | Maximum |
|-------------------------------|---|--|---|
| Versements obligatoires PERO | 10 % du PASS*, soit 4 113 € en 2021 | 8 % du revenu d'activité imposable | 64 % du PASS, soit 26 327 € en 2021 |
| Versements volontaires PERECO | 10 % du PASS | 10 % du revenu d'activité imposable | 10 % de 8 PASS, soit 32 908 € |

* Plafond annuel de la Sécurité sociale en 2021 : 41 136 €



Exemple

Revenu d'activité imposable de 42 300 €.

La déduction sur versements obligatoires correspond à $42\,300 \text{ €} \times 8\% = 3\,384 \text{ €}$.

La déduction sur les versements volontaires correspond à $42\,300 \text{ €} \times 10\% = 4\,230 \text{ €}$.

La totalité des montants déduits ne peut dépasser **4 230 €**.

À noter

- Les versements volontaires de l'employeur sur un PERECO, au titre de l'épargne salariale et les jours de congés versés sur un PER viennent réduire le plafond de déduction.
- Les versements au titre de l'intéressement, de la participation, du CET ou des congés non pris sont automatiquement exonérés d'impôt sur le revenu.

Le salarié peut choisir de déduire ou non ses versements individuels de son impôt sur le revenu. Ce choix détermine le traitement fiscal appliqué à l'épargne à la sortie.

| | SORTIE EN CAPITAL | | SORTIE EN RENTE |
|--|---|--|---|
| | Fiscalité sur la part versements | Fiscalité sur la part plus-values | |
| Versements volontaires déduits de l'impôt sur le revenu | Taxation suivant le barème progressif de l'IR, sans l'abattement de 10 % | Prélèvement forfaitaire unique de 30 %, dont 17,2 % de prélèvements sociaux | Taxation suivant le barème progressif de l'IR, après abattement de 10 %, plafonné à 3 858€ en 2021 |
| Versements volontaires non déduits de l'impôt sur le revenu | Exonération | Prélèvement forfaitaire unique de 30 %, dont 17,2 % de prélèvements sociaux | Taxation sur une fraction* de la rente |
| Versements de l'employeur issus de l'épargne salariale | Exonération | Prélèvement forfaitaire unique de 30 %, dont 17,2 % de prélèvements sociaux | Taxation sur une fraction de la rente |
| Versements obligatoires | - | - | Taxation suivant le barème progressif de l'IR, après abattement de 10 %, plafonné à 3 858€ en 2021 |

* Cette fraction dépend de l'âge au moment de la sortie de l'épargne

(Moins de 50 ans : 70 % ; entre 50 et 59 ans : 50 % ; entre 60 et 69 ans : 40 % ; plus de 69 ans : 30 %).



Le CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) est le porte-parole, auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, des institutions de prévoyance.

Ces organismes paritaires et non lucratifs, spécialistes du contrat collectif, jouent un rôle majeur dans la protection sociale complémentaire en France. Ils couvrent 13 millions de personnes dans 2,1 millions d'entreprises.

Au sein du CTIP, les institutions de prévoyance contribuent activement aux évolutions juridiques et législatives des régimes de prévoyance, dans un souci de solidarité et d'efficacité pour servir au plus près les intérêts des entreprises et des salariés.

CTIP - Direction des relations institutionnelles et de la communication

 BATHYSCAPHE - www.agence-bathyscaphe.fr

L'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE



*Plus de revenus
pour mieux profiter de sa retraite*



DANS LA MÊME COLLECTION

Mettre en place une prévoyance collective dans son entreprise

Les garanties incapacité de travail et invalidité d'entreprise

La garantie décès d'entreprise

La complémentaire santé d'entreprise



CTIP CENTRE TECHNIQUE
DES INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale de demain

10, rue Cambacérés - 75008 Paris

01 42 66 68 49

www.ctip.asso.fr