

PLAN EPARGNE RETRAITE (PER)

Mis à jour le 25/07/22 - Export le 09/05/23

La loi Pacte du 22 mai 2019 a créé le Plan d'Épargne Retraite (PER). Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de **droits viagers personnels ou le versement d'un capital**, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ en retraite mentionné à l'article L 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

Il existe deux modalités de souscription :

- A titre **individuel**, on parle alors de plan d'épargne retraite individuel ;
- Au sein de l'**entreprise**, on parle alors de plan d'épargne retraite d'entreprise.

Quelle que soit la modalité de souscription, il est constitué de trois compartiments :

- ① Le compartiment individuel ;
- ② Le compartiment collectif ;
- ③ Le compartiment catégoriel.

Sommaire

CARACTERISTIQUES	2
Mise en place	2
Titulaires	2
Versements	2
Gouvernance	3
Regroupement de plans d'épargne retraite entreprise	3
GESTION	3
Allocation	3
PRESTATIONS ET LIQUIDATION	3
Le plan peut être liquidé par son titulaire, au plus tôt :	3
Lors de la liquidation du plan, le titulaire pourra choisir :	4
Aussi, le titulaire peut bénéficier d'un rachat anticipé dans les cas suivants (articles L132-23 du Code des assurance et 1 à 5 du L 224-4 du Code monétaire et financier) :	4
FISCALITE	4
Sortie en capital	4
Sortie en rente	5
Si le PER est assurantiel :	5
Si le PER est bancaire :	6

CARACTERISTIQUES

Mise en place

PERIN	PERECO	PEROB
<p>Produit bancaire : souscrit par un titulaire personne physique. Le plan ne peut avoir qu'un titulaire.</p> <p>Produit assurantiel : souscrit par une association qui assure la représentation des intérêts des titulaires dans la mise en place et la surveillance de la gestion du plan.</p>	<p>Mis en place à l'initiative de l'entreprise ou selon l'une des modalités mentionnées à l'article L 3322-6 du Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convention ou accord collectif ; • Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales ; • Accord au sein du CSE ; • Ou encore ratification à la majorité des 2/3 du personnel. <p>Lorsque l'entreprise n'est dotée ni d'un délégué syndical, ni d'un CSE, l'employeur peut opter directement pour une mise en place unilatérale ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord qu'il propose unilatéralement (article L 224-14 du Code monétaire et financier renvoyant à l'article L 3322-6, 4° du Code du travail).</p> <p>Il doit y avoir au moins 1 salarié.</p> <p>Le plan peut prendre la forme d'un plan interentreprises (PERCOLI).</p> <p>Le règlement du plan détermine les conditions dans lesquelles les frais liés à la gestion du plan sont pris en charge par l'employeur.</p>	<p>Mis en place selon l'une des modalités mentionnées à l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convention ou accord collectif ; • Ratification à la majorité ; • Ou encore décision unilatérale du chef d'entreprise. <p>Il peut prendre la forme d'un plan interentreprises (PEROBI).</p>

Titulaires

PERIN	PERECO	PEROB
<p>Aucune condition de statut professionnel.</p> <p>Aucune condition d'âge (exemple : mineurs et retraités peuvent y souscrire).</p>	<p>Tous les salariés de l'entreprise.</p> <p>Une condition d'ancienneté peut être exigée mais ne peut excéder 3 mois.</p>	<p>Tous les salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs mentionnés au 4° du II de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale.</p>

Versements

	PERIN	PERECO	PEROB
Compartiment individuel	<p>Versements volontaires déductibles dans la limite des plafonds épargne retraite (articles 163 quatervicies et 154 bis du CGI).</p> <p>Versements volontaires non-déductibles.</p> <p>Ils sont libres et peuvent être programmés ou ponctuels.</p> <p>Les transferts des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.</p>		
Compartiment collectif	<p>Uniquement par transfert des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite (cf. fiche transferts).</p>	<p>Primes de partage du profit (intéressement, participation, abondement de l'entreprise).</p> <p>Transferts de jours de congés.</p> <p>Transferts des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.</p>	<p>Intéressement, participation à condition que l'entreprise ait mis en place un PER bénéficiant à tous les salariés.</p> <p>Transferts de jours de congés.</p> <p>Transferts des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.</p>
Compartiment catégoriel	<p>Uniquement par transfert des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite (cf. fiche transferts).</p>	<p>Uniquement par transfert des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite (cf. fiche transferts).</p>	<p>Versements obligatoires (part employeur et/ou part salarié).</p> <p>Transferts des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite (cf. fiche transferts).</p>

Gouvernance

PERIN	PERECO	PEROB
<p>Dans le cadre d'un PERin assurantiel, l'association assure la représentation des intérêts des titulaires dans la mise en place et la surveillance de la gestion d'un ou plusieurs plans d'épargne retraite individuels.</p> <p>L'association agit dans l'intérêt des titulaires. Elle ne peut pas participer directement à la présentation de ce ou ces mêmes plans.</p>	<p>Le règlement du plan fixe la liste des actifs auxquels les versements peuvent être affectés.</p> <ul style="list-style-type: none"> Lorsque cette liste comporte d'autres actifs que des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), le règlement du plan prévoit la mise en place d'un comité de surveillance composé de représentants de l'entreprise et, pour moitié au moins, de représentants des titulaires du plan. Lorsque le plan donne lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe et lorsque les versements peuvent être affectés à des parts de fonds communs de placement d'entreprise, les titulaires du plan sont représentés au conseil de surveillance de ces fonds en lieu et place de l'entreprise d'assurance porteuse des parts. <p>100 % FCPE : gouvernance au niveau des fonds (conseil de surveillance). Sinon, comité de surveillance au niveau du Plan.</p>	<p>Si le PEROB peut être alimenté par l'intéressement et la participation, il est institué un comité de surveillance.</p> <p>Ce comité de surveillance est facultatif lorsque les versements sont affectés uniquement à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise.</p>

Regroupement de plans d'épargne retraite entreprise

PERIN	PERECO	PEROB
NEANT	<p>Lorsqu'un plan d'épargne retraite collectif est mis en place, l'entreprise peut décider de mettre en place des versements obligatoires.</p> <p>Ces versements obligatoires peuvent être réservés à une ou plusieurs catégories de salariés, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs (cf. titulaires PEROB).</p>	<p>Lorsqu'un plan d'épargne retraite obligatoire est mis en place, l'entreprise peut décider de le transformer en plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.</p> <p>Ce plan couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise et peut recevoir l'ensemble des versements des compartiments : individuel, collectif et obligatoire.</p>

GESTION

Allocation

Sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour le titulaire (« gestion pilotée »).

La qualification des profils (prudent, équilibré, dynamique) est liée à la part investie en actifs présentant un profil d'investissement à faible risque (SRRI ≤ 3) sur 10 ans, 5 ans et 2 ans avant la date de liquidation :

	HORIZON PRUDENT	HORIZON EQUILIBRE	HORIZON DYNAMIQUE
Jusqu'à 10 ans avant la date de liquidation	30 % de l'encours	NEANT	NEANT
A partir de 10 ans avant la date de liquidation	60 % de l'encours	20 % de l'encours	NEANT
A partir de 5 ans avant la liquidation	80 % de l'encours	50 % de l'encours	30 % de l'encours
A partir de 2 ans avant la liquidation	90 % de l'encours	70 % de l'encours	50 % de l'encours

Les seuils mentionnés ci-dessus s'apprécient au moment des réallocations par le gestionnaire, qui interviennent **au minimum une fois par trimestre**.

Il doit être proposé une allocation permettant l'acquisition de **parts de fonds investis dans les entreprises solidaires d'utilité sociale**.

Dans le cadre d'un Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise, la gestion pilotée horizon retraite doit être investie à **10 % minimum en titres éligibles au PEA-PME**.

PRESTATIONS ET LIQUIDATION

Le plan peut être liquidé par son titulaire, au plus tôt :

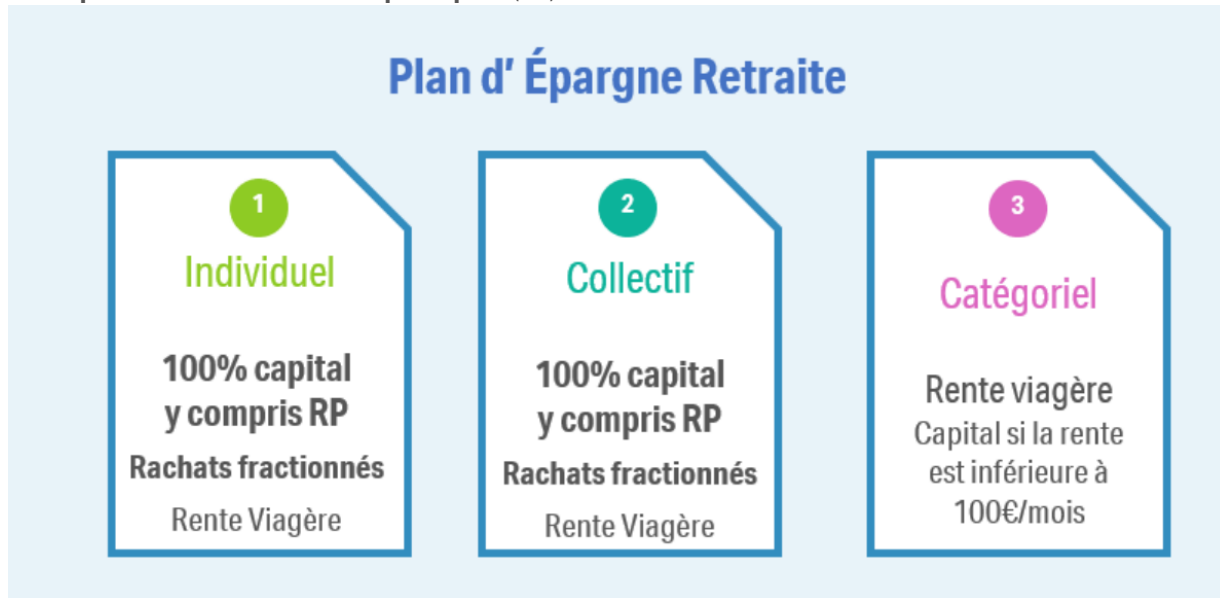
- A la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;

- Ou à l'âge légal de départ à la retraite (aujourd'hui 62 ans).

Lors de la liquidation du plan, le titulaire pourra choisir :

- Entre capital et rente viagère sur les compartiments individuel et collectif ;
- Uniquement une rente viagère sur le compartiment catégoriel.

Le titulaire peut demander le rachat anticipé de ses droits des compartiments individuel et collectif s'ils sont affectés à **l'acquisition de sa résidence principale (RP)**.



Aussi, le titulaire peut bénéficier d'un rachat anticipé dans les cas suivants (articles L132-23 du Code des assurance et 1 à 5 du L 224-4 du Code monétaire et financier) :

- Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- L'invalidité du titulaire. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- La situation de surendettement du titulaire ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- La cessation d'activité non-salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L 611-4 du même Code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

La fiscalité applicable sur les cas de déblocage ci-dessus est **l'exonération sur le capital mais l'application des prélèvements sociaux sur la plus-value.**

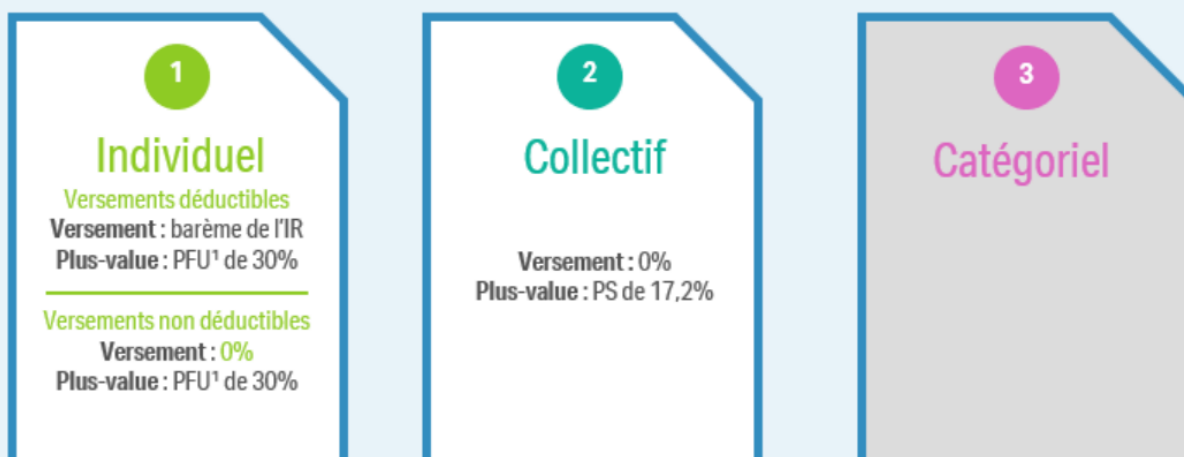
*NB : si le titulaire décède pendant la phase de constitution, le contrat prévoit le **versement d'un capital** au profit d'un bénéficiaire désigné librement. Si le PER est bancaire, on ne peut pas établir de désignation bénéficiaire.*

FISCALITE

Sortie en capital

Plan d'Épargne Retraite

Sortie en capital

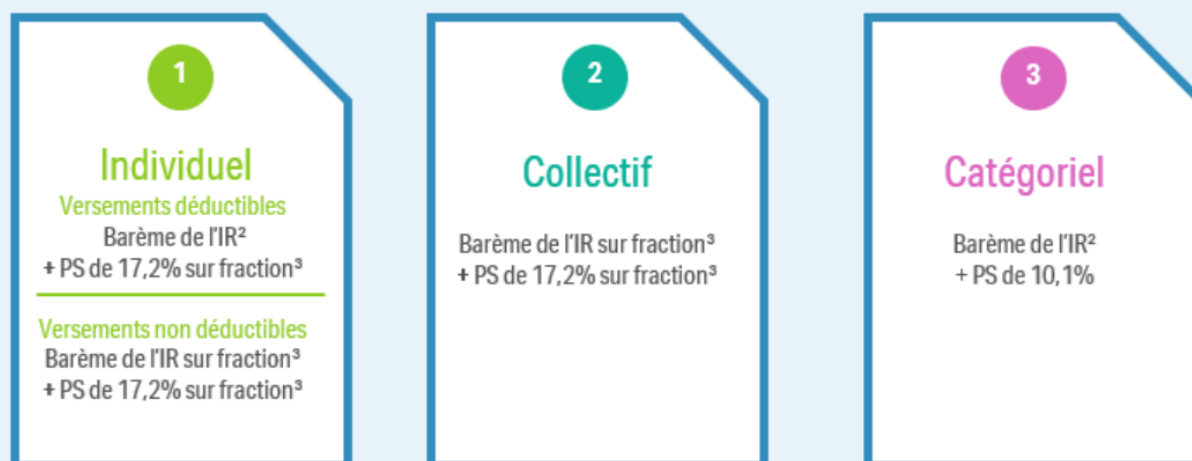


1. Prélèvement Forfaitaire Unique : 12,8 % d'IR + 17,2 % de PS

Sortie en rente

Plan d'Épargne Retraite

Sortie en rente



2. Imposition au barème de l'IR après abattement de 10 % dans la limite de 3 912 € et commun, le cas échéant, à l'ensemble des rentes perçues.

3. Fraction imposable en fonction de l'âge de liquidation : 70 % avant 50 ans ; 50 % entre 50 et 59 ans ; 40 % entre 60 et 69 ans et 30 % après 69 ans.

Si le PER est assurantiel :

1. En cas de décès du titulaire pendant la phase d'épargne

Le contrat n'est pas encore liquidé ; le capital est transmis en application de la clause bénéficiaire.

En cas de décès du titulaire avant 70 ans, le PER est hors droits de succession et l'article 990 I du Code général des impôts s'applique. Le plan s'ajoute aux primes d'assurance-vie versées avant 70 ans :

- Abattement de 152 500 € par couple assuré/bénéficiaire ;
- Puis prélèvement de 20 % jusqu'à 700 000 €, et au-delà 31,25 %.

En cas de décès du titulaire après 70 ans, l'article 757 B du Code général des impôts s'applique. Le plan fait partie de l'actif successoral du titulaire pour son montant total. Il s'ajoute aux primes d'assurance vie versées après 70 ans :

- Abattement de 30 500 € applicable sur l'ensemble des contrats souscrits sur la tête d'un même titulaire ;
- Puis taxation aux droits de mutation à titre gratuit (DMTG), calculés en fonction du lien de parenté (attention, le mécanisme de la représentation ne produit pas effet d'un point de vue fiscal).

NB : à la suite de la loi TEPA de 2007, le conjoint ou partenaire survivant est exonéré de DMTG et est donc hors champ d'application des articles 990 I et 757 B du Code général des impôts.

2. En cas de décès du titulaire pendant la phase de prestation en rente

La rente est fiscalisée si et seulement si elle intègre une réversion ou des annuités garanties.

En cas de décès du titulaire avant 70 ans, la rente sera imposée en application de l'article 990I du Code général des impôts sur la valeur capitalisée de la rente.

Toutefois, il n'est pas assujéti à l'article 990 I du CGI :

- Moyennant le versement de primes régulièrement échelonnées dans leur montant ;
- Et leur périodicité pendant une durée d'au moins quinze ans.

La durée de 15 ans doit être satisfaite au jour de l'entrée en jouissance de la rente par le titulaire du plan (c'est à dire à l'âge légal de départ à la retraite ou au moment de la liquidation effective de sa pension de retraite).

En cas de décès du titulaire après 70 ans, la rente sera imposée aux droits de mutation à titre gratuit (DMTG) en application de l'article 757 B du Code général des impôts sur la valeur capitalisée de la rente.

NB : à la suite de la loi TEPA de 2007, le conjoint ou partenaire survivant est exonéré de DMTG et est donc hors champ d'application des articles 990 I et 757 B du Code général des impôts. Les parents en ligne directe (enfant, petit-enfant, grand-parent) sont également exonérés en application de l'article 793 du Code général des impôts.

La rente est ensuite fiscalisée annuellement à l'Impôt sur le revenu (IR) et aux Prélèvements sociaux (PS). Le barème de l'IR et le taux des PS s'appliquent sur une fraction de la rente : 70% avant 50 ans ; 50% entre 50 et 59 ans ; 40% entre 60 et 69 ans et 30% après 69 ans.

Si le PER est bancaire :

Le plan fait partie de l'actif successoral du titulaire et sera taxé aux droits de mutation à titre gratuit.