

# LA TRANSFORMATION DU PERCO\* EN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF

---

Bénéficiez simplement et rapidement des avantages du PER d'entreprise collectif issu de la loi PACTE

*\* Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif*

**C'EST VOUS  
L'AVENIR**



**SOCIETE  
GENERALE**



# LA LOI PACTE EN SYNTHÈSE

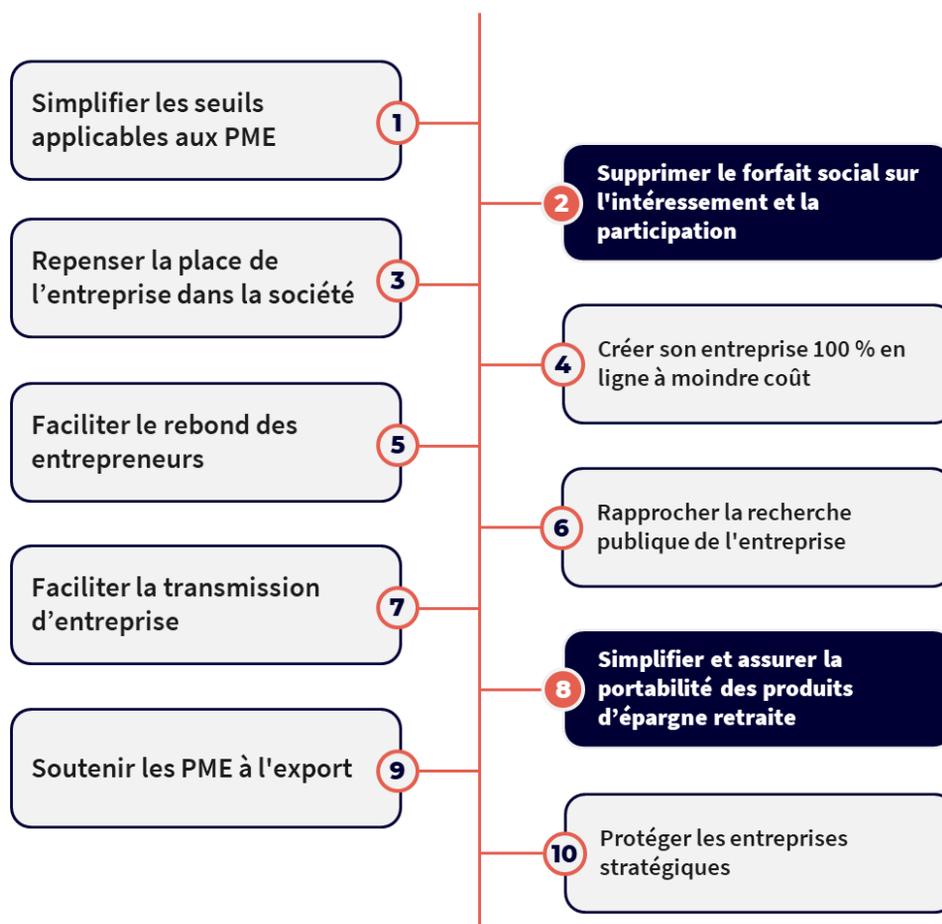
« C'est avec les entreprises que nous réussirons la transformation économique du pays, mais aussi en réconciliant les Français avec l'entreprise, en répartissant de manière plus juste les fruits de la croissance. C'est pourquoi le PACTE s'adresse aux salariés comme aux entrepreneurs. L'ambition du PACTE est donc claire : faire grandir nos entreprises et mieux partager la valeur. »

**Bruno Le Maire**  
Ministre de l'Economie et des Finances

La loi PACTE poursuit **2 objectifs** :

- **Accompagner les entreprises** en levant les obstacles à leur croissance, de leur création à leur transmission, en passant par leur financement.
- **Associer davantage les salariés aux résultats de l'entreprise** en favorisant le partage de valeur.

Parmi les 74 articles de cette loi, **dix articles**, dont 2 concernent l'épargne retraite, résument cette ambition d'aider les entreprises à être plus libérées, mieux financées, plus innovantes et plus justes.



\* Le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

# ET POUR L'ÉPARGNE RETRAITE DE VOS SALARIÉS ?

Une des ambitions de la loi PACTE est de **redessiner le paysage de l'épargne retraite pour la simplifier et renforcer son attractivité en créant le Plan d'Épargne Retraite (PER)**.

L'enjeu est clair : simplifier et homogénéiser tous les produits d'épargne retraite existants individuels et collectifs, tout en finançant l'économie et en offrant de meilleures perspectives de rendement aux épargnants.

Nous décryptons pour vous les 5 atouts majeurs de ce nouveau plan d'épargne retraite.

## 1 Une plus grande liberté dans l'utilisation de l'épargne

Au moment du départ en retraite, l'épargnant aura le choix dans l'utilisation des sommes issues des versements volontaires en épargne retraite et celles issues de l'épargne salariale, en une sortie :

- **en rente viagère**
- **et/ou en capital** en une fois ou de manière fractionnée

*La sortie des sommes issues des versements obligatoires sur les plans d'épargne retraite demeure uniquement en rente.*

Les conditions de sortie anticipée sont également harmonisées : au-delà des 5 cas de déblocage liés à des accidents de la vie, le **retrait de l'épargne volontaire et salariale sera possible pour l'achat de la résidence principale**.

## 2 Une portabilité de tous les produits PER

L'épargne sera transférable dans certaines limites<sup>(1)</sup> d'un produit à l'autre pour mieux s'adapter au parcours professionnel des épargnants : changement d'employeur, changement de métier ou en période de chômage.

**Pour l'entreprise, il sera plus facile de faire jouer la concurrence entre les prestataires.**

Cette portabilité est associée à un encadrement des frais de transfert :

- gratuit si le transfert intervient 5 ans après le 1er versement dans le plan ou à son échéance ; ne pouvant excéder 1% de l'encours dans les autres cas.

## 3 Des règles de fonctionnement communes à tous les PER

L'épargnant pourra développer une **épargne retraite à titre individuel** et/ou dans un cadre **professionnel** avec des **conditions de sortie, de transfert et de fiscalité harmonisées**.

<sup>1)</sup> Limites :

- le transfert de droits individuels d'un PERECO vers un autre PER avant le départ de l'entreprise du salarié n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans,
- les droits individuels relatifs à un PER d'entreprise obligatoire ne sont transférables vers un PERECO que lorsque le Bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer audit PER d'entreprise obligatoire

# ET POUR L'ÉPARGNE RETRAITE DE VOS SALARIÉS ?

## 4 Une épargne mieux investie, qui améliore le rendement et finance les entreprises

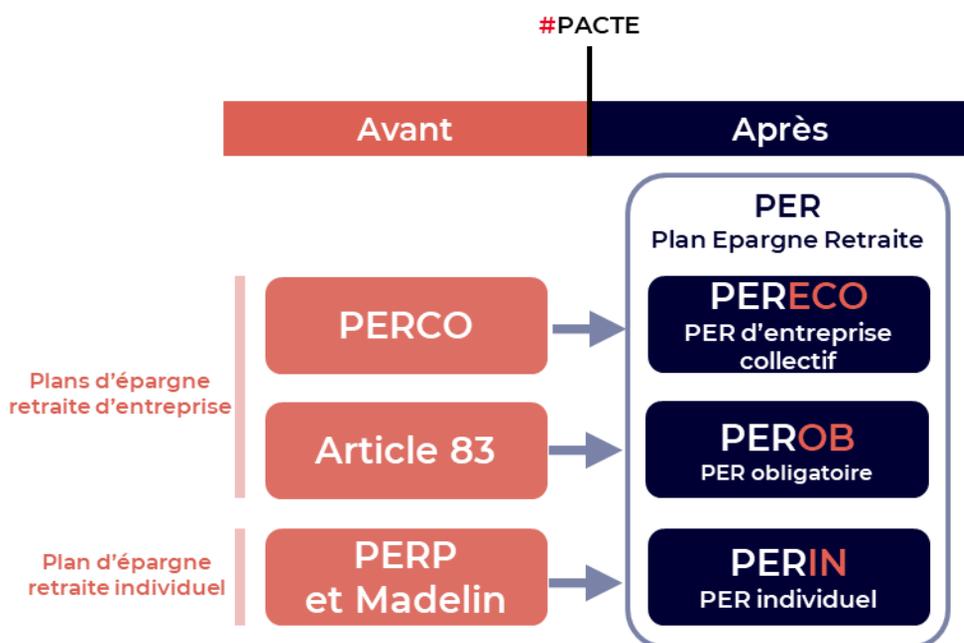
Optimiser la gestion de l'épargne en généralisant la **gestion pilotée** pour offrir :

- une meilleure chance de rendement aux futurs retraités en adaptant progressivement la répartition des placements en fonction du temps restant à courir d'ici la date estimée de départ en retraite ;
- des **financements plus abondants pour les entreprises**.

## 5 Une fiscalité harmonisée et attractive

Les épargnants peuvent déduire de leur assiette de l'impôt sur le revenu leurs versements volontaires sur l'ensemble des produits d'épargne retraite. En contrepartie, les sommes reçues à l'échéance du PER sont fiscalisées selon la réglementation applicable à cette date.

Evolution des plans d'épargne retraite suite à la loi Pacte



# FOCUS SUR LE PERECO

## SON FONCTIONNEMENT

**PERECO** pour **Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif**, ce nouveau PER succède à l'actuel PERCO. Il donne droit à des avantages fiscaux et sociaux et les droits sont transférables vers les autres PER dans la limite d'un transfert tous les 3 ans, avant le départ de l'entreprise du salarié.

**L'échéance du plan est, au plus tôt, l'âge de la retraite de l'épargnant ou la liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse avec des cas de déblocage anticipé.**

A l'instar de tous les PER, il se décompose en 3 compartiments distincts selon l'origine du versement :

- les **versements volontaires** de l'épargnant, déductibles ou non de l'impôt sur le revenu (IR) ;
- les **versements d'épargne salariale** : participation, intéressement, droits CET/jours de repos non pris et abondement ;
- et le cas échéant, par **transfert** sur demande, des **versements obligatoires** (cotisations employeur/salarié).



# FOCUS SUR LE PERECO

## SA FISCALITÉ

			Versements volontaires (pouvant être réalisés sur des compartiments différents)		Versements issus de l'épargne salariale (ou titre de participation, intéressement, abondement, CET <sup>(2)</sup> )	Versements obligatoires (réalisés par le salarié et/ou l'employeur (ex article 83))
<b>Fiscalité à l'entrée sur le PER<sup>(1)</sup></b>			Déductibles des revenus soumis à l'impôt sur le revenu <sup>(3)</sup> (dès 2019 <sup>(4)</sup> ) (Régime par défaut)	Non déductibles des revenus soumis à l'impôt sur le revenu (Régime sur option)	Pas de déductibilité <sup>(2)</sup>	Non autorisé à l'entrée <sup>(5)</sup>
<b>Modalités de sortie du PER</b>			Capital ou rente	Capital ou rente	Capital ou rente	Rente obligatoire
<b>Fiscalité pour une sortie en capital</b>	<b>Echéance du PER ou Sortie anticipée pour acquisition de la résidence principale</b>	<b>Fiscalité sur la part correspondant aux versements</b>	Impôt sur le revenu au barème progressif (sans abattement de 10%)	Exonération	Exonération	Non autorisé
		<b>Fiscalité sur les produits réalisés</b>	PFU ou option barème l'IR <sup>(6)</sup> (avec prélèvements sociaux)		Uniquement prélèvements sociaux	
	<b>Déblocage anticipé (hors acquisition de la résidence principale)</b>	<b>Fiscalité sur la part correspondant aux versements</b>	Exonération		Exonération	Exonération
		<b>Fiscalité sur les produits réalisés</b>	Uniquement prélèvements sociaux		Uniquement prélèvements sociaux	Uniquement prélèvements sociaux
<b>Fiscalité pour une sortie du PER en rente</b>	<b>Fiscalité impôt sur le revenu</b>	RVTG <sup>(7)</sup> Rente viagère à Titre gratuit	RVTO <sup>(8)</sup> Rente viagère à titre onéreux	RVTO <sup>(8)</sup>	RVTG <sup>(7)</sup>	
	<b>Prélèvements sociaux</b>	Sur une fraction de la rente <sup>(9)</sup>	Sur une fraction de la rente <sup>(9)</sup>	Sur une fraction de la rente <sup>(9)</sup>	CSG, CRDS, etc <sup>(10)</sup>	
<b>Fiscalité en cas de décès<sup>(11)</sup></b>			Phase de constitution de la rente: droits de succession en fonction des liens de parenté avec le bénéficiaire Phase de rente (réversion de rente viagère): régime des contrats de rente			

## ET POUR LES ENTREPRISES?

### Les entreprises continueront de bénéficier du forfait social à taux réduit de 16%\*

\* Forfait social à 20% pour le PERCO à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, sauf pour les PERCO dont le pourcentage de titres PEA/PME dans l'allocation est au moins égal à 10% et dont la modalité de gestion par défaut est la gestion pilotée qui continue de bénéficier du taux minoré du forfait social à 16%.

Entreprises de...	Intéressement	Participation	Abondement
plus de 250 salariés	16% *	16% *	16% *
50 à 249 salariés	supprimé	16% *	16% *
moins de 50 salariés	supprimé	supprimé	supprimé

**NB: les revenus des titres détenus dans un PER sont exonérés s'ils sont réemployés dans le PER. Les plus-values de cessions de titres réalisées dans le PER sont exonérées.**

(1) Le transfert d'un PER à un autre est sans incidence fiscale à l'entrée.

(2) Les sommes versées au titre de l'épargne salariale ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS (total de 9,70% au 1/1/2019). Les sommes issues d'un CET sont dans ce tableau celles correspondantes aux droits inscrits en CET (correspondant ou non à un abondement de l'employeur) et en l'absence de CET, des jours de repos non pris (dans la limite de 10 jours par an).

(3) Pour un salarié, les versements sont déductibles du revenu net global dans la limite du plus élevé des deux montants suivants: a) 10% du revenu annuel N-1 du foyer fiscal, retenu de dans la limite de 8 PASS N-1 b) 10% du PASS N-1 - Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. La différence au titre d'une année entre le plafond total de déduction au titre de l'épargne retraite et les versements effectivement réalisés est reportable sur les trois années suivantes. Pour un travailleur non salarié, les versements sont déductibles du revenu catégoriel dans la limite de 10% des revenus professionnels, retenu dans la limite de 8 PASS N majoré de 15% du revenu compris entre 1 et 8 PASS N. Ces limites doivent être réduites des sommes versées sur d'autres produits de retraite. En contrepartie de la déductibilité des versements volontaires, les sommes reçues à l'échéance du PER sont fiscalisées selon la réglementation applicable à cette date. En cas de sortie anticipée pour accident de la vie (hors acquisition de la résidence principale), seuls les produits sont soumis aux prélèvements sociaux.

(4) Les versements réalisés en 2019 sur un PER d'entreprise collectif ne sont pas soumis aux limitations prévues dans le cadre de la mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (pour mémoire, la déductibilité des versements réalisés en 2019 sur des produits d'épargne retraite déjà existants avant PACTE dépend des versements réalisés sur la période 2017 - 2019).

(5) Les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur ne peuvent pas être versés dans le PER ouvert à Société Générale. Ledit plan pourra toutefois recevoir les sommes issues de ce type de versements par transfert sous conditions en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

(6) Les produits réalisés sont soumis par voie de rôle à l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8% (taux en vigueur au 1/1/2019) ou sur option globale du foyer fiscal au barème progressif de l'impôt sur le revenu pour l'ensemble des revenus de capitaux mobiliers et plus-values de cession de valeurs mobilières. Ils sont soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,20% (taux en vigueur au 1/1/2019).

(7) Les rentes viagères à titre gratuit sont soumises dans leur totalité à l'impôt sur le revenu au barème progressif, après un abattement de 10%.

(8) Les rentes viagères à titre onéreux sont soumises à l'impôt sur le revenu au barème progressif selon l'âge du bénéficiaire au moment du 1<sup>er</sup> versement de la rente. À la date du 1<sup>er</sup> versement, la fraction imposable est par exemple de 30 % si le bénéficiaire a plus de 69 ans.

(9) Fraction déterminée selon le barème des rentes viagères à titre onéreux (fraction imposable égale à 70% avant 50 ans, 50% entre 50 et 59 ans, 40% entre 60 et 69 ans et 30% après 69 ans).

(10) Selon le revenu fiscal de référence, CSG au taux de 8,3 %, CRDS au taux de 0,5 %, cotisation d'Assurance maladie au taux de 1 %, contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0,3 %.

# COMMENT TRANSFORMER VOTRE PERCO EN PERECO ?

## LES ÉTAPES DE LA TRANSFORMATION

Séance du CSE où le sujet est présenté

Avis du CSE

Information obligatoire des salariés

Activation du nouveau PER collectif

PER d'entreprise collectif

## COMMENT EST RÉALISÉE CETTE TRANSFORMATION ?

Par :



**Information/consultation des instances représentatives du personnel**  
(solution encouragée par les pouvoirs publics)

OU signature d'un avenant avec les organisations syndicales<sup>(1)</sup>



**Vous n'avez pas de CE/CSE/CCE ?**

En cas d'absence d'instances représentatives du personnel, le PERCO peut être transformé sur demande unilatérale du chef d'entreprise.

**Information de l'ensemble des bénéficiaires/salariés au sein de l'entreprise<sup>(2)</sup>**

**Le +**

Vous pouvez nous déléguer la communication auprès de vos bénéficiaires/salariés sur demande



## COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

A la fin de ce guide, nous mettons à votre disposition le formulaire de demande de transformation à adresser à Société Générale



1) Dans ce cas, conformément à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, il conviendra notamment d'indiquer dans l'avenant que le profil de gestion pilotée par défaut est le profil « équilibré ».

2) Disposition obligatoire prévue dans l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019.