

L'ÉPARGNE RETRAITE CLÉ EN MAIN

Le PER est un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERECO) interentreprises permettant aux salariés et au chef d'entreprise d'économiser dans un cadre fiscal et social avantageux, pour obtenir, avec l'aide de l'entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

Une solution d'épargne souple pour financer ses projets à moyen et long terme, aux multiples atouts tant pour l'entreprise que pour les salariés.

BON À SAVOIR

✚ POUR L'ENTREPRISE

- Adhésion / Mise en place simplifiée.
- Formule sur mesure adaptée aux besoins de l'entreprise et révisable chaque année.
- Abondement déductible du bénéfice imposable et exonéré de cotisations sociales patronales (forfait social applicable selon les cas).
- Maîtrise du budget.
- Fidélisation, motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne dans des conditions favorables.

✚ POUR LE BÉNÉFICIAIRE

- Accès à un dispositif d'épargne pour financer sa retraite.
- Effet levier grâce à l'abondement de l'employeur qui augmente l'épargne des bénéficiaires.
- Gestion pilotée « Horizon Retraite » (gestion par défaut).
- Fiscalité très avantageuse.
- 6 cas de déblocage anticipé.
- Liberté de choisir une sortie en capital ou en rente viagère.
- Prise en charge des frais de tenue de compte par l'entreprise et absence de frais de tenue de compte pour les épargnants qui ont quitté l'entreprise.
- Possibilité de conserver son PER tout au long de sa vie professionnelle même en cas de changement d'employeur.

✚ ENTREPRISES CONCERNÉES

Le PER est ouvert à toute entreprise, quelle que soit son activité économique, employant au moins un salarié, implantée en France métropolitaine ou dans les Départements, Régions et Collectivités d'Outre-Mer.

✚ BÉNÉFICIAIRES

Le PER est accessible :

- aux chefs d'entreprise ou mandataires sociaux⁽¹⁾,
 - aux conjoints collaborateurs ou associés⁽¹⁾,
 - à l'ensemble des salariés,
 - aux anciens salariés retraités ou préretraités disposant d'avoirs dans le plan et aux anciens salariés ne bénéficiant pas d'un PERECO dans la nouvelle entreprise qui l'emploie.
- Entreprise employant au moins 1 salarié.
 - Ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

✚ MISE EN PLACE

Le PER peut être mis en place par simple adhésion, permettant à l'entreprise de bénéficier d'un dispositif de Plan d'épargne retraite sans avoir à en négocier le contenu. L'adhésion s'effectue par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) pour les entreprises sans représentation du personnel, notamment les moins de 11 salariés dépourvues de Comité Social et Économique (CSE) et de délégué syndical (DS).

Si l'entreprise est dotée de représentants du personnel (CSE et/ou DS), l'adhésion est négociée au choix soit par accord au sein du CSE, soit par ratification à la majorité des deux tiers du personnel. L'adhésion par DUE est également possible pour celle-ci mais uniquement en cas d'échec des négociations.

Les formalités de dépôt auprès de la DEETS ont déjà été effectuées par REGARD Solutions d'Épargne Salariale.

✚ ALIMENTATION

Le PER peut être alimenté par les versements personnels des salariés et du chef d'entreprise⁽¹⁾, par des versements de sommes issues de l'épargne salariale, éventuellement complétés par l'abondement de l'entreprise, ou par des sommes



POURQUOI METTRE EN PLACE LE PER ?

€ L'ABONDEMENT

L'intérêt majeur du PER est l'aide qu'apporte l'entreprise à la constitution de l'épargne de ses salariés, sous la forme d'un **abondement défiscalisé**.

Les versements volontaires, l'intéressement, la participation ainsi que l'épargne - temps (jours de repos, CET) peuvent faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

Celui-ci peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise et précisé sur son bulletin d'adhésion, **jusqu'à 300% des versements** avec un maximum de 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an et par salarié.

L'entreprise est libre de **modifier sa formule d'abondement chaque année**. L'abondement ne peut se substituer à un élément de rémunération.

L'entreprise peut abonder unilatéralement le PER en l'absence de versement du salarié dans la limite de 3000€. Cette limite est portée à 6000€ si l'entreprise a mis en place un accord d'intéressement ou un accord de participation volontaire.

LA GESTION PILOTÉE « HORIZON RETRAITE »

L'épargne est automatiquement répartie entre 4 FCPE de la gamme de fonds selon une grille d'allocation prédéterminée. La performance financière est ainsi optimisée en fonction de l'horizon de placement et l'épargne est progressivement sécurisée à l'approche de la retraite.

Selon son profil d'investisseur, l'épargnant choisit l'une des trois grilles d'allocation proposées au sein de la gestion « Horizon Retraite » : Dynamique Horizon Retraite, Équilibré Horizon Retraite ou Prudent Horizon Retraite.

La gestion « Horizon Retraite » (profil « Équilibré Horizon Retraite ») est le mode de gestion par défaut sauf avis contraire de l'épargnant.

Si l'entreprise est soumise au forfait social⁽⁵⁾, la formule de gestion pilotée, incluant un fonds investi à hauteur de 10% minimum en titres de PME et d'ETI (FCPE PME), remplit les conditions d'application du forfait social réduit à 16% pour l'épargne salariale placée dans le PER.

LA GESTION DE VOTRE DISPOSITIF EN SIMPLICITÉ ET EN SÉCURITÉ

La tenue de comptes est gérée par REGARD Solutions d'Épargne Salariale, société du groupe PRO BTP. La gestion financière des FCPE est confiée à PRO BTP FINANCE, société de gestion de portefeuille du groupe PRO BTP. L'épargne salariale de REGARD Solutions d'Épargne Salariale s'adapte à vos besoins : services de tenue de comptes sur mesure et gestion financière socialement responsable.

LA GESTION FINANCIÈRE



Les sommes versées dans le PER sont investies en parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Les gammes de FCPE proposées par REGARD Solutions d'Épargne Salariale à l'ensemble des entreprises adhérentes offrent un panel de FCPE à différents niveaux de risque et de rendement parmi lesquels l'épargnant peut effectuer sa sélection en fonction de sa sensibilité au risque et de ses objectifs patrimoniaux.

DISPONIBILITÉ DES AVOIRS



Les sommes investies dans le PER sont bloquées **jusqu'à la retraite**. Lors de son départ à la retraite, l'épargnant est libre de choisir entre une sortie en capital ou en rente viagère ou de panacher ces deux solutions. Le bénéficiaire peut récupérer son épargne **par anticipation sans perdre ses avantages fiscaux** dans certains cas⁽⁶⁾ :



RÉGIME FISCAL ET SOCIAL AVANTAGEUX



POUR L'ENTREPRISE

L'abondement de l'employeur versé sur le PER est déductible du bénéfice imposable de la société et exonéré de cotisations sociales patronales et à l'exception de la taxe sur les salaires. Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.



POUR LES ÉPARGNANTS

À l'entrée dans le PER, les versements volontaires de l'épargnant sont déductibles de son revenu imposable dans le respect du plafond d'épargne retraite de son foyer fiscal. Les versements volontaires seront alors fiscalisés au moment du retrait selon la réglementation en vigueur. L'épargnant peut également choisir de renoncer à cette déductibilité à l'entrée et profiter d'une sortie en capital défiscalisé au moment de partir à la retraite.

Au moment du versement sur le PER, les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement) sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales (hors CSG et CRDS).

À la sortie les plus-values réalisées sont également exonérées d'impôt sur le revenu, mais sont soumises, selon l'origine des versements, au PFU ou aux prélèvements sociaux.

Pour une information plus détaillée sur le régime social et fiscal du PER, consultez la fiche pratique « Fiscalité du PER » disponible sur www.regard-es.com.

(1) Dans les entreprises de 1 à 249 salariés.

(2) Le transfert des avoirs détenus dans un PEE vers un PER n'est pas autorisé.

(3) Le montant des versements volontaires sur le PER n'est pas plafonné. En revanche, l'avantage fiscal lié à la déduction des versements est limité par des plafonds. Les versements sont déductibles à hauteur du plafond le plus élevé entre : Plafond 1 : 10 % du PASS de l'année précédente / Plafond 2 : 10 % de vos revenus, dans la limite de 8 fois 10 % du PASS de l'année précédente.

(4) Les transferts d'un autre plan vers le PER ne peuvent pas être abondés.

(5) L'abondement et la participation versés par les entreprises de 1 à 49 salariés et l'intéressement versé par les entreprises jusqu'à 249 salariés sont exonérés de forfait social.

(6) Consultez les fiches pratiques disponibles sur www.regard-es.com rubrique Salarié/Mes documents utiles pour connaître les modalités et conditions de déblocage.