

## Les incidences de la loi PACTE sur le Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE)

Veillez cliquer ici pour plus d'information :

<https://gestiondepatrimoine.com/financier/per/pere.html>

La loi PACTE, dans sa mesure emblématique, crée un nouveau produit d'épargne unique : le Plan d'Épargne Retraite ou PER.

Il se décline en trois compartiments, à savoir :

le PER Individuel ou PERin, ancien PERP ou Madelin ;

le PER Entreprise (PERE) :

Collectif à cotisations facultatives ou PEREco, ancien PERCO ;

Catégoriel à cotisations obligatoires ou PER-cat, ancien article 83.

La loi met en place des mesures d'harmonisation et de simplification à la hauteur de ses ambitions :

des règles communes à tous les produits, qui harmonisent les cas de sortie anticipée, la déduction des versements volontaires et généralisent la gestion pilotée afin d'augmenter le financement alloué aux entreprises ;

une sortie en capital ou en rente ;

un transfert de droit permettant une portabilité.

Il convient de revenir plus en détail sur les évolutions du PERE collectif et du PERE catégoriel.

**Délais et régime transitoire du PERE**

Le PERCO et le contrat article 83 sont remplacés à compter du 1er octobre 2019 par le PER Entreprise, lequel comprend un volet collectif et un volet obligatoire.

Les PERCO et contrat article 83 ouverts avant cette date sont maintenus et peuvent encore accueillir de nouveaux adhérents, même après le 1er octobre 2019, ou peuvent être transférés vers un PERE.

A noter que vous ne pourrez plus ouvrir ou transférer des PERCO et contrats article 83 vers d'autres plans "ancienne version" à compter du 1er octobre 2020.

**Fiscalité du PERE : collectif et catégoriel**

Deux types de fiscalité sur le PER : celle applicable au moment du versement des sommes sur le plan et à la sortie du plan.

A l'entrée : les sommes versées par l'employeur sont exonérées d'impôt, dans la limite des plafonds prévus.

A la sortie :

En cas de sortie en rente :

PERE collectif : application du régime des rentes viagères à titre onéreux à l'impôt sur le revenu. Ce régime se caractérise par l'imposition à l'impôt sur le revenu d'une partie des rentes seulement, qui est variable selon l'âge du rentier au moment du premier versement de la rente :

70% si vous aviez moins de 50 ans,

50% si vous aviez entre 50 et 59 ans,

40% si vous aviez entre 60 et 69 ans,

30% si vous aviez plus de 69 ans.

PERE catégoriel : régime des rentes viagères à titre gratuit à l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire régime de droit commun des pensions de retraite, soit soumission à l'impôt sur le revenu après l'application d'un abattement forfaitaire de 10%.

Sortie en capital possible uniquement pour le PERE collectif : le capital est exonéré d'impôt et les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux.

Sortie anticipée : le capital est exonéré d'impôt et les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux.

**Le PERE collectif à cotisations facultatives**

Qu'est ce qu'un PERE collectif ?

Le Plan d'Épargne Retraite Entreprise volet collectif (PEREco) est un système d'épargne collectif permettant aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne, dans des conditions fiscales et sociales avantageuses, en vue du départ en retraite.

L'entreprise participe aux côtés des salariés à la constitution d'une épargne financière sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières. Mais les anciens produits d'épargne retraite restent en place avec notamment la possibilité de réaliser des versements complémentaires.

Les impacts de la loi PACTE sur le PERE collectif

Les règles de fonctionnement des PERE sont identiques à celles de l'ancien PERCO ; néanmoins, quelques changements sont à noter :

Mise en place du PEREco

Il n'est plus obligatoire de disposer d'un PEE dans l'entreprise pour mettre en place un PEREco, et ce depuis le 24 mai 2019.

Les bénéficiaires

Le plan est ouvert :

à tous les salariés, même si des conditions d'ancienneté peuvent être prévues, aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux.

A compter du 1er janvier 2020, le plan est aussi ouvert aux partenaires de PACS, conjoints collaborateurs et conjoints associés à condition que l'effectif habituel soit supérieur à 1 salarié, en plus du dirigeant lui-même, et inférieur à 250 salariés.

Versements

Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires sur le PERE qui seront déductibles du revenu global dans les limites du plafond annuel de déduction de l'épargne retraite.

Les salariés et les anciens salariés peuvent également verser tout ou partie de leur prime d'intéressement sur le PEREco.

Les sommes inscrites sur le plan sont normalement soumises à l'impôt sur le revenu. Toutefois, si le versement sur le plan intervient dans un délai de 15 jours à compter de la perception de la prime, les sommes sont exonérées d'impôt dans la limite du plafond individuel égal aux 3/4 du PASS, soit 30 393 € en 2019.

Avant l'entrée en vigueur de la loi PACTE (24 mai 2019), le plafond était fixé à la moitié du PASS, soit 20 262 € pour 2019.

Concernant les abondements de l'employeur : le forfait social passe de 16 % à 0 % pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il reste à 16 % lorsque ce seuil est dépassé.

Plafond de versement

Les sommes versées sur un PERCO ne peuvent toujours pas excéder 25 % de la rémunération annuelle, revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ou encore prestation retraite ou préretraite, du participant.

En revanche, un changement est à noter concernant le versement réalisé par le partenaire de PACS, le conjoint du chef d'entreprise de moins de 250 salariés et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant reçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : ils pourront dorénavant verser sur le PERCO dans la limite de 25 % du PASS cette même année.

Auparavant, il fallait une absence de rémunération l'année précédant celle du versement, ainsi ils devaient attendre une année pour effectuer un versement.

Le PERE catégoriel à cotisations obligatoires

Qu'est-ce qu'un PERE catégoriel ?

Le PERE catégoriel est un régime à cotisations définies à adhésion obligatoire permettant au bénéficiaire de se constituer, dans le cadre de l'entreprise, un complément de retraite par capitalisation, versé sous forme de rente viagère à l'âge de la retraite.

Il s'agit donc d'un 3ème pilier (appelé auparavant retraite « surcomplémentaire »), qui vient en complément du régime de base et des régimes complémentaires de retraite.

Le PERE catégoriel doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories objectives de personnel, déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis au nombre de cinq :

Catégories cadres/non cadres

Tranches de rémunération

Catégories des conventions collectives

Sous-catégories des conventions collectives

Catégories issues d'usages

Les impacts de la loi PACTE sur le PERE Catégoriel

La transformation du contrat article 83 vers le PERE catégoriel n'entraîne aucun changement substantiel, si ce n'est son intégration au sein de l'enveloppe PER global.

Quelques nuances sont à noter concernant le dénouement du PERE catégoriel vis-à-vis des autres plan d'épargne retraite.

En effet, les cotisations obligatoires du régime catégoriel continueront à sortir en rente et ne bénéficieront :

- ni de la sortie en capital,

- ni du cas de déblocage pour acquisition de la résidence principale.

Par ailleurs, concernant l'abondement de l'employeur, celui-ci bénéficie du forfait social réduit de 16 % contre 20 % auparavant.