

La confiance
ça se mérite

Amundi

ASSET MANAGEMENT

Saisissez les nouvelles opportunités de
l'Épargne Retraite dans votre Entreprise

Épargne
Salariale
& Retraite

IMPORTANT

Le présent document est purement informatif et n'a aucune valeur contractuelle. Il ne saurait engager la responsabilité d'Amundi Asset Management de quelque manière que ce soit. Il est établi à partir de la loi PACTE (n° 2019-486 du 22 mai 2019), de l'Ordonnance (n° 2019-766 du 24 juillet 2019) *du décret n°2019-807 du 30 juillet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019* portant réforme de l'épargne retraite, dont l'entrée en vigueur est effective depuis le 1^{er} octobre 2019. Amundi Asset Management se réserve la possibilité de modifier le présent contenu à tout moment et sans préavis en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

La loi #PACTE a redessiné le paysage de l'Épargne Retraite



La loi #PACTE avait notamment pour ambition d'associer davantage les salariés aux résultats des entreprises, avec des mesures phares comme :

- une meilleure diffusion de l'Épargne Salariale dans toutes les TPE/PME,
- le développement de l'Actionnariat Salarié,
- la réforme de l'Épargne Retraite.

Une réforme de l'Épargne Retraite ambitieuse

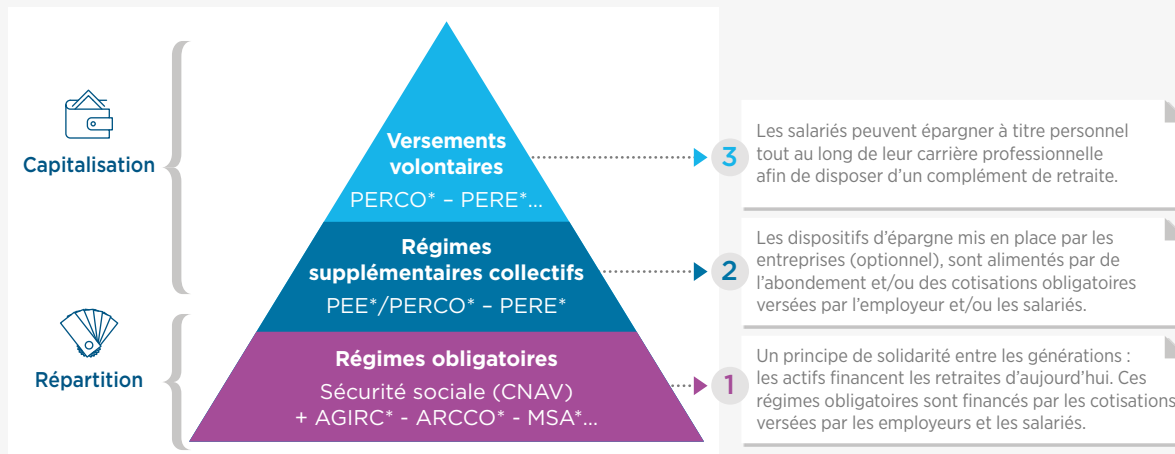
L'enjeu : simplifier et homogénéiser tous les produits d'Épargne Retraite existants, tout en finançant l'économie et en offrant de meilleures perspectives de rendement aux épargnants.

L'objectif : augmenter sensiblement le montant des sommes épargnées.

Le système actuel de retraite par répartition n'est plus suffisant

Un système de retraite à 3 étages

Pour permettre aux salariés de partir avec un niveau suffisant à la retraite, le système de retraite français repose sur 3 étages :



* AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) / ARCCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire) / CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) / MSA (Mutualité Sociale Agricole) / PEE (Plan d'Épargne Entreprise) / PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) / PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprise).



Déséquilibre de la retraite par répartition

Avec l'allongement de la vie et la baisse de la natalité, moins d'actifs financent un nombre de retraités chaque année plus important. Cette tendance entraîne le déficit prolongé des régimes de retraite obligatoires par répartition.

Le temps passé à la retraite s'allonge

Femmes



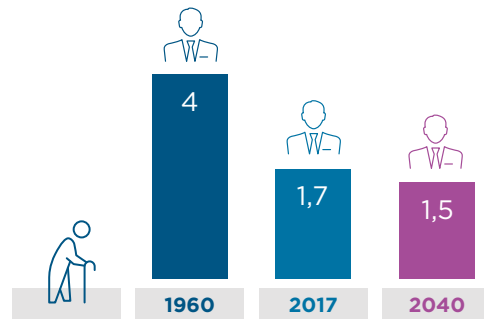
27,6 ans

Hommes



23,6 ans

Diminution du nombre de cotisants pour 1 retraité



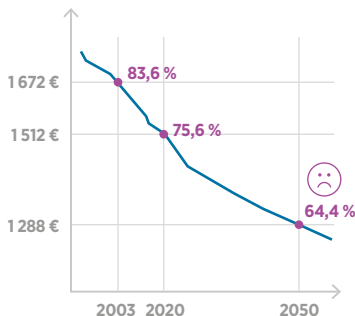
Source : Conseil d'orientation des Retraites (COR).

Compléter la retraite de ses salariés : un nouvel enjeu pour l'entreprise

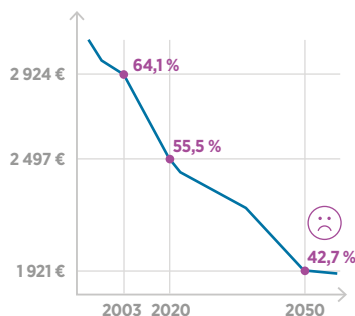
Compenser la baisse tendancielle du taux de remplacement

Selon le statut des salariés et la période de leur départ en retraite, leur pension de retraite pourrait représenter de 83,6 % à 42,7 % de leur dernier salaire.

Évolution de la pension retraite nette mensuelle d'un employé gagnant 2 000 euros net



Évolution de la pension retraite nette mensuelle d'un cadre gagnant 4 500 euros net

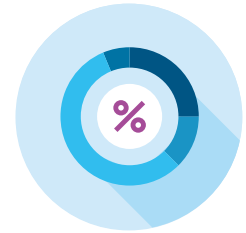


Qu'est-ce que le taux de remplacement ?

Le taux de remplacement est le rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu.

Il varie significativement d'un individu à l'autre en fonction du salaire perçu tout au long de la carrière et de son évolution, de la durée de cotisation et des conditions de départ.

Source : projection du Conseil d'orientation des Retraites (COR).



Aidez vos salariés à se constituer une épargne retraite dans le cadre de l'entreprise

- L'épargne retraite devient un élément très attendu dans le package de rémunération pour motiver et fidéliser davantage les salariés.
- C'est aussi devenu un volet essentiel de la politique RSE⁽¹⁾ des entreprises.

Déployer une solution d'épargne retraite au sein de votre entreprise, vous permet de souligner votre engagement vis-à-vis de vos salariés et de rendre ainsi votre entreprise plus attractive.

(1) Responsabilité Sociale des Entreprises.

(2) Source étude Audirep réalisée en février 2016
« La retraite êtes-vous prêt ? ».



La loi #PACTE crée le PER, Plan d'Épargne Retraite



La loi #PACTE unifie les produits d'épargne retraite avec 4 grandes caractéristiques communes :

1



Permettre aux salariés de **se constituer une Épargne Retraite supplémentaire** en déduisant leurs versements volontaires de leur assiette de l'impôt sur le revenu⁽¹⁾.

2



Choisir librement le **mode de sortie en rente viagère ou en capital⁽²⁾** et pouvoir **recupérer son épargne de manière anticipée**, notamment pour financer l'acquisition de la résidence principale⁽²⁾.

3



Bénéficier plus largement de la **gestion pilotée des placements dédiés à la retraite**, une solution clé en main simple à comprendre et facile à utiliser pour les salariés.

4



Assurer aux salariés de **disposer d'un produit d'épargne retraite tout au long de leur parcours professionnel**, même en cas de changement d'employeur, de métier et en période de chômage.

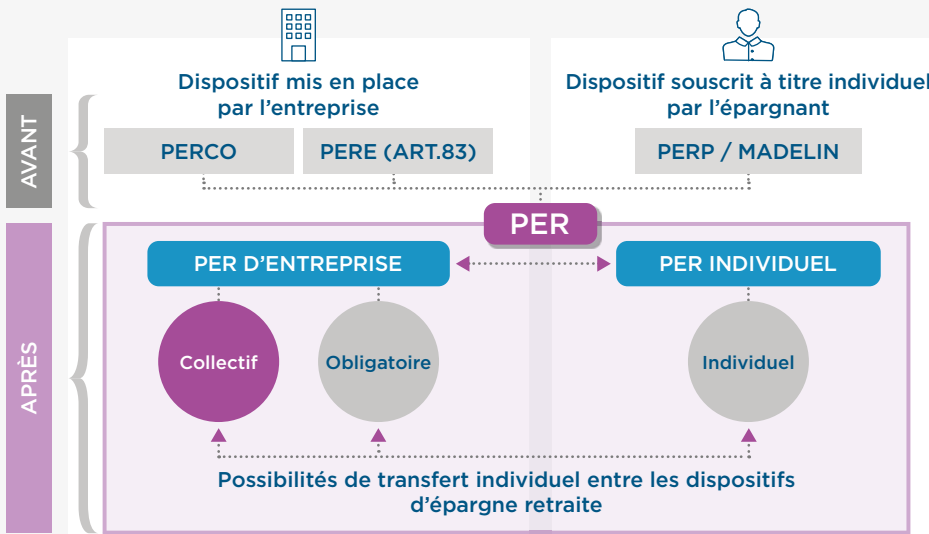
(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(2) Sauf pour les cotisations obligatoires du PER d'entreprise obligatoire (PER O).

Un nouvel outil au service de la politique de rémunération



Le PER est décliné en version individuelle et collective, avec des règles de fonctionnement dorénavant homogènes. Tous les anciens dispositifs perdurent et peuvent bénéficier de nouvelles règles après une action de transformation en nouveau PER.



Bon à savoir :

Le PEE n'est pas concerné, il continuera à exister sous sa forme et avec les règles actuelles.

Quelles conséquences pour le PERCO ?

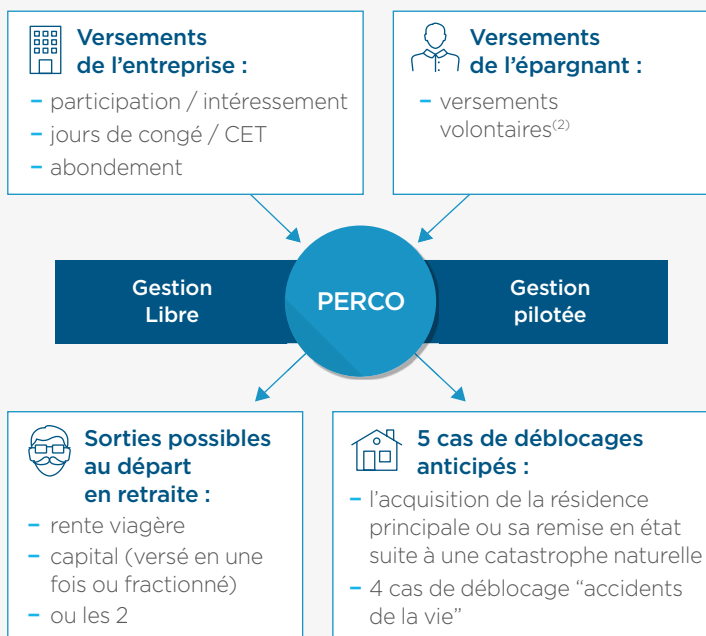


Les fondamentaux du PERCO restent inchangés

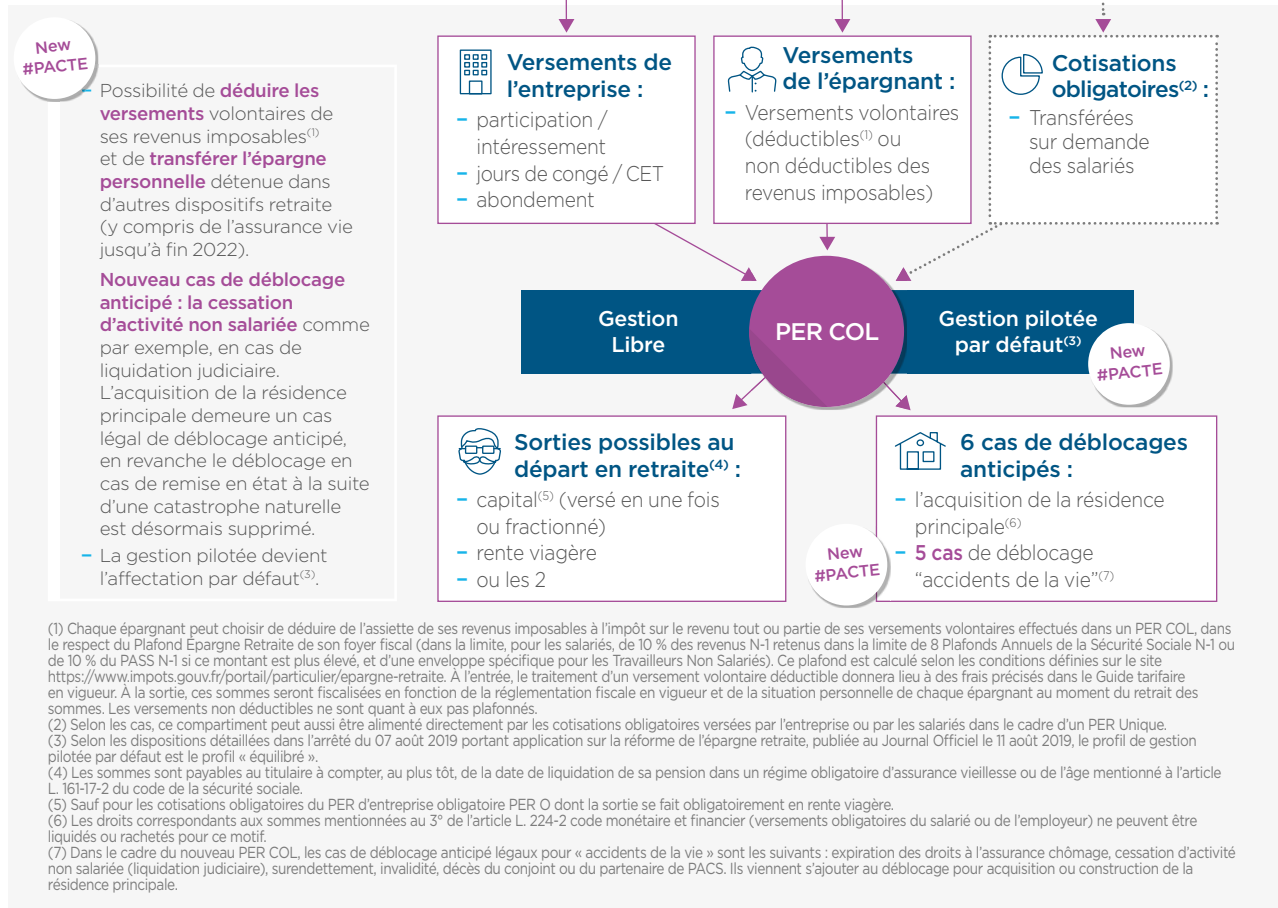
- Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) est un dispositif d'épargne retraite mis en place au niveau de l'entreprise au bénéfice de l'ensemble de ses collaborateurs⁽¹⁾.
- Chaque bénéficiaire⁽¹⁾ dispose alors d'un compte retraite individuel pour se constituer une épargne personnelle dans un cadre social et fiscal favorable.

(1) Les bénéficiaires du PERCO sont les salariés et, dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et mandataires sociaux ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

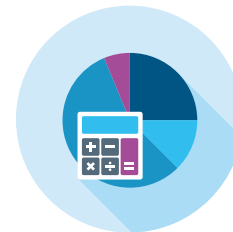
(2) Au cours d'une même année civile, les versements volontaires - tous dispositifs confondus, y compris le PEE - sont plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle brute.



Le nouveau PER d'entreprise collectif (PER COL) doit intégrer 3 compartiments



Quels avantages pour vos salariés de transformer le PERCO en PER COL ?



1 Une opportunité de déduction fiscale, jusqu'à présent réservée à d'autres dispositifs

Généralisation de l'avantage fiscal à l'ensemble des plans d'épargne retraite permettant au titulaire de choisir de déduire ses versements volontaires de l'assiette de l'impôt sur le revenu⁽¹⁾.

Bon à savoir : Les Plafonds Épargne Retraite non utilisés les 3 années précédentes peuvent se cumuler au Plafond Épargne Retraite de déduction de l'année en cours⁽¹⁾.

2 Des transferts facilités entre les différents produits d'épargne retraite

Par exemple, l'épargne détenue sur un PERP ou un « Madelin » peut être transférée vers le nouveau PER COL.

Bon à savoir : Double opportunité jusqu'à la fin 2022 sur le transfert d'Assurance vie vers un nouveau PER COL :

- doublement de l'abattement fiscal annuel applicable aux gains générés par le rachat d'un contrat d'Assurance vie détenu depuis plus de 8 ans pour les titulaires âgés de moins de 57 ans (soit 9 200 € pour un célibataire et 18 400 € pour un couple),
- déductibilité de ces montants transférés de l'assiette de l'impôt sur le revenu⁽¹⁾.

(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes. Les versements non déductibles ne sont quant à eux pas plafonnés.

Un accompagnement renforcé



DÉLÉGUER LA GESTION DE L'ÉPARGNE RETRAITE

LA GESTION PILOTÉE DU PER COL

- En fonction de la sensibilité au risque et de la date de départ en retraite, l'épargne est répartie sur 3 catégories de supports plus ou moins risqués (actions, obligations, monétaire).
- Au fur et à mesure de l'approche de la date de retraite, cette grille de répartition est progressivement sécurisée.



ACCOMPAGNER VOS SALARIÉS DANS LEUR RÉFLEXION RETRAITE

LE BILAN RETRAITE INDIVIDUEL

- Le Bilan Retraite Individuel (BRI) est un outil à la disposition de vos salariés pour leur permettre de prendre conscience de l'impact de leur date de départ en retraite sur leurs futurs revenus et leur proposer de bénéficier des services d'un expert de la retraite pour les accompagner dans leur réflexion.
- Le BRI propose jusqu'à **3 niveaux de service complémentaires***.

*Ce service est mis à disposition de vos salariés via leur espace sécurisé, sous réserve d'acceptation des conditions de commercialisation et de l'éventuelle tarification.

Pourquoi mettre en place le PER COL dans votre entreprise ?



Bénéficiez d'un cadre fiscal exceptionnel pour votre entreprise

Les primes de participation et d'intéressement et l'abondement sont :

- déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés,
- exonérés de charges patronales.

Seul un forfait social, d'un taux maximum de 20 % est applicable.

0 % DE FORFAIT SOCIAL :

- sur l'abondement, intéressement et participation pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- sur intéressement, uniquement, pour les entreprises de moins de 250 salariés.

FORFAIT SOCIAL RÉDUIT À 16 % :

sur l'abondement, la participation et l'intéressement versés sur un PER COL pour les entreprises de plus de 50 salariés proposant une allocation de l'épargne spécifique⁽¹⁾.



Dynamisez votre politique sociale

Vous souhaitez motiver et fidéliser vos collaborateurs, ou rendre votre entreprise encore plus attractive pour de nouveaux talents ?

La mise en place d'une solution d'épargne retraite vous permet d'atteindre tous ces objectifs à la fois.



Faites profiter vos salariés d'un cadre d'épargne fiscalement avantageux

- Les primes de participation et d'intéressement, et l'abondement perçu sont exonérés des charges sociales salariales (hors CSG/CRDS) et de l'impôt sur le revenu.
- Les versements volontaires peuvent être déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

(1) Pour bénéficier du forfait social réduit à 16 %, le PER COL doit prévoir une allocation de l'épargne permettant la réduction progressive des risques financiers et dont l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME.

L'abondement, une des clés du succès de votre PER COL



L'abondement est une aide financière de votre entreprise, qui vise à encourager l'effort d'épargne des salariés dans un cadre fiscal avantageux.

L'abondement **EN COMPLÉMENT** des versements⁽¹⁾ des épargnants.



Seuls les bénéficiaires qui versent, perçoivent l'abondement de l'entreprise.

VERSEMENT DE L'ÉPARGNANT



ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

Taux de 0 à 300 % des versements volontaires des épargnants.

Plafond jusqu'à 16 % du PASS⁽³⁾, soit 6 581,76 € en 2022.

L'abondement **SANS versement⁽¹⁾** préalable des épargnants.



Tous les bénéficiaires perçoivent l'abondement de l'entreprise⁽²⁾.



VERSEMENT DE L'ÉPARGNANT



ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

L'entreprise fixe un montant d'abondement identique pour tous, dans la limite d'un plafond de 2 % du PASS⁽³⁾, soit 822,72 € en 2022.

Bon à savoir :

Les règles d'abondement sont définies par année civile et peuvent être révisées chaque année à l'initiative de l'entreprise et/ou des représentants du personnel⁽⁴⁾.

(1) Peuvent être considérés comme des versements des épargnants, les versements volontaires ; l'intéressement et/ou la participation versés dans le PER COL ; les avoirs issus d'un CET ou de jours de repos non pris (à l'exception des droits résultant d'un abondement, en temps ou en argent de l'employeur).

(2) L'entreprise peut verser un abondement d'amorçage à l'ouverture du PER COL ou définir un abondement périodique.

(3) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, 41 136 € en 2022.

(4) La règle d'abondement peut être révisée à tout moment par l'entreprise, qui pourra opter pour l'application de taux et plafonds d'abondement différents de ceux prévus initialement. Cette modification sera alors effective au titre de l'exercice en cours dès lors qu'aucun versement n'aurait été effectué par les bénéficiaires préalablement à la révision, ou au titre de l'exercice suivant dans le cas contraire

Modalités de transformation d'un PERCO en PER COL



COMMENT ?



L'accès à ces nouveaux avantages ne sera possible qu'après transformation de votre PERCO en PER COL, c'est-à-dire après :

ET

► **La formalisation de la transformation par :**

- Une « procédure simplifiée » d'information/consultation du CSE ou du CCSE⁽¹⁾, à la condition que les signataires d'origine ne s'y opposent pas⁽²⁾.

ou

- Une « procédure classique » de conclusion d'un avenant de révision avec les signataires d'origine⁽³⁾.

► **L'information de l'ensemble des bénéficiaires au sein de l'entreprise⁽⁴⁾**

C'est Amundi qui se chargera en direct de cette information obligatoire.



Vous n'avez pas de CSE/CCSE ou de représentants du personnel ?

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

QUAND ?



Prenez date dès maintenant pour mettre le sujet à l'ordre du jour d'un prochain CSE à la rentrée !

Demande de mise à l'ordre du jour du prochain CSE



Souvent
1 mois

Séance du CSE où le sujet est présenté



1 mois,
maximum

Avis du CSE



Activation du PER COL



Information obligatoire des salariés⁽⁴⁾

PER COL

Possibilité de faire des versements déductibles du revenu imposable

Il existe une commission spécifique au sein de votre CSE ?

Vous pouvez gagner un mois en la sollicitant pour une analyse du sujet en chambre afin qu'elle rende son avis directement lors de la séance du CSE.

(1) Comité Social Economique (CSE) ou CCSE (Comité Central Social et Economique) lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples.

(2) La « procédure simplifiée » est possible dès lors que le PERCO est conforme à certaines dispositions du CMF (relatives notamment à la gestion pilotée et à la proposition d'un fonds solidaire). Dans ce cas, le CSE ou le CCSE doit être informé et consulté (i), les signataires d'origine ne doivent pas s'opposer à la transformation (ii) et les bénéficiaires doivent être informés (iii) (CMF, art. L. 224-40, V).

(3) La « procédure classique » s'impose dans l'hypothèse où le PERCO n'est pas conforme aux dispositions citées par l'article L. 224-40 du CMF. De plus conformément à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, il conviendra d'indiquer dans l'avenant que le profil de gestion pilotée par défaut est le profil « équilibré ».

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

Modalités de mise en place d'un nouveau PER COL



VOUS N'AVEZ PAS DE PERCO DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Le PER COL peut être mis en place par :

- Accord au sein de l'entreprise⁽¹⁾.
- Ratification à la majorité des 2/3 du personnel.
- Décision unilatérale du chef d'entreprise en cas d'absence d'instances représentatives du personnel, ou en cas d'échec des négociations avec eux.



AMUNDI EST LÀ POUR VOUS ACCOMPAGNER !

De la mise à disposition d'un accord standard de PER COL, à l'aide à la communication auprès de vos salariés, nous sommes là pour vous accompagner à toutes les étapes de la mise en place de votre dispositif sur-mesure.

Bon à savoir :

Fin de l'obligation de disposer d'un PEE pour mettre en place le PER COL.

Toute entreprise disposant d'un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir des négociations pour la mise en place d'un PER.

(1) accord collectif, accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives ou accord au sein du Comité Social et Économique

Votre nouveau PER COL avec Amundi



Votre accompagnement permanent par nos experts

- Des outils de pilotage clés en main
- Toute la documentation sociale prête à l'emploi (modèle d'accord...).

L'accompagnement de vos salariés au quotidien

- Site web
- Plateforme téléphonique
- Nouvelle application mobile

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Amundi Asset Management : depuis 50 ans, au service des entreprises

En nous confiant la gestion de votre épargne salariale et retraite :

- Vous choisissez le 1^{er} acteur d'Épargne Salariale en France*.
- Vous bénéficiez des services déjà approuvés par plus de 115 000 entreprises et 4,3 millions de salariés.

* Source AFG, 30 juin 2021.

Questions/ Réponses



1. Le nouveau PER COL

- Qu'est-ce qu'un PER COL ?.....25
- Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PER COL ?.....26
- Comment met-on en place un PER COL ?.....26
- Qui sont les bénéficiaires ?.....27
- Quels sont les critères requis pour verser dans le PER COL ?.....28
- Quels sont les plafonds de versement ?.....29
- Comment récupérer les sommes versées ?...29
- Quelle fiscalité pour l'entreprise ?.....30
- Quelle fiscalité pour les épargnants ?.....32
- Exemple chiffré d'un versement déductible du revenu imposable.....33
- Les salariés peuvent-ils demander le transfert d'un PERCO vers un PER COL ou d'un PER COL vers un autre PER ?.....34
- Comment mes salariés seront-ils informés des modalités de sortie du PER COL ?.....34
- Que dois-je faire si mon PER COL propose des supports de placement autres que des FCPE ?.....34
- Quelles sont les modalités d'investissement par défaut de la participation ?.....35

2. Zoom sur l'abondement

- Qu'est-ce que l'abondement ?.....39

- Qui peut mettre en place de l'abondement ?.....39
- Quelles sont les règles d'abondement à respecter ?.....40
- Quelle est la durée de validité de l'abondement ?.....40
- Puis-je modifier les règles d'abondement en vigueur ?.....41
- À quel moment l'abondement est-il versé ?...41
- Comment est prélevé l'abondement ?.....41

3. Transformation du PERCO en PER COL

- Comment transformer mon PERCO actuel en PER COL ?.....45
- Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces nouveautés ?.....45
- Est-ce vraiment intéressant pour mes salariés ?.....46
- Pourquoi est-ce important de transformer le PERCO en PER COL de mon entreprise d'ici la fin d'année ?.....46
- Existe-t-il des modalités simplifiées de transformation du PERCO ?.....47
- Comment dois-je procéder si je n'ai pas de CSE ?.....47
- Quelles sont les formalités administratives ?...48
- Comment seront informés mes salariés de la transformation ?.....48



Questions/Réponses

Le nouveau PER COL

- Qu'est-ce qu'un PER COL ?	25
- Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PER COL ?	26
- Comment met-on en place un PER COL ?	26
- Qui sont les bénéficiaires ?	27
- Quels sont les critères requis pour verser dans le PER COL ?	28
- Quels sont les plafonds de versement ?	29
- Comment récupérer les sommes versées ?	29
- Quelle fiscalité pour l'entreprise ?	30
- Quelle fiscalité pour les épargnants ?	32
- Exemple chiffré d'un versement déductible du revenu imposable	33
- Les salariés peuvent-ils demander le transfert d'un PERCO vers un PER COL ou d'un PER COL vers un autre PER ?	34
- Comment mes salariés seront-ils informés des modalités de sortie du PER COL ?	34
- Que dois-je faire si mon PER COL propose des supports de placement autres que des FCPE ?	34
- Quelles sont les modalités d'investissement par défaut de la participation ?	35



Questions/ Réponses

Le nouveau PER COL

(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(2) Selon les cas, ce compartiment est alimenté directement par les cotisations obligatoires dans le cadre d'un PER Unique.

(3) Sauf pour les cotisations obligatoires du PER d'entreprise obligatoire PER O dont la sortie se fait obligatoirement en rente viagère.

(4) Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 code monétaire et financier (versements obligatoires du salarié ou de l'employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Qu'est-ce qu'un PER COL ?

► Le PER COL a été créé dans le cadre de la loi #PACTE pour harmoniser et simplifier les produits d'épargne retraite.

Il doit intégrer 3 compartiments, selon la nature des sommes qui y sont versées :

- les versements d'épargne salariale de l'entreprise (participation/intéressement, jours de congés/CET et abondement),
- les versements volontaires de l'épargnant (déductibles⁽¹⁾ ou non déductibles au choix de l'épargnant),
- les cotisations obligatoires transférées par les salariés ou versées selon les cas⁽²⁾ par l'entreprise ou par les salariés.

Il conserve les caractéristiques du PERCO actuel :

- les sommes versées sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnels prévu par la loi,
- la sortie à la retraite en capital⁽³⁾ ou rente au choix de l'épargnant.

Les principales nouveautés sont :

- Possibilité de déduire les versements volontaires de ses revenus imposables⁽¹⁾ et de transférer l'épargne personnelle détenue dans d'autres dispositifs retraite (y compris de l'assurance vie jusqu'à fin 2022).
- Généralisation de la gestion pilotée, une solution dédiée à l'épargne retraite pour adapter progressivement la répartition des placements en fonction du temps restant à courir d'ici à la date estimée de départ en retraite.
- **Nouveau cas de déblocage anticipé** : la cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire). L'acquisition de la résidence principale⁽⁴⁾ reste un cas légal de déblocage anticipé, mais pas sa remise en état suite à une catastrophe naturelle, qui est un cas supprimé.

Questions/Réponses

Le nouveau PER COL

Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PER COL ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique (sociétés anonymes, SARL, entrepreneurs individuels, associations, professions libérales...) employant au moins un salarié⁽¹⁾ n'ayant pas la qualité de dirigeant peuvent mettre en place un PER COL.

Comment met-on en place un PER COL ?

Le PER COL peut être mis en place par :

- **Accord au sein de l'entreprise** (accord collectif, accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives ou accord au sein du Comité Social et Économique).
- **Ratification à la majorité des 2/3 du personnel** sur demande conjointe du chef d'entreprise et des organisations syndicales ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances existe ou en cas d'échec des négociations.
- **Décision unilatérale du chef d'entreprise** en cas d'absence de CSE ou de délégué syndical ou, après échec des négociations avec eux.

Bon à savoir : Il n'est plus nécessaire d'avoir un plan de durée plus courte (PEE, PEG ou PEI) pour mettre en place un PER COL.

(1) Salarié : un salarié sous contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel) présent dans les effectifs au moment du versement. Le salarié pourra en bénéficier à partir de 3 mois d'ancienneté. Le dirigeant devra pouvoir justifier, lors de son versement, que l'entreprise avait bien un salarié pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.

Qui sont les bénéficiaires ?

Les bénéficiaires du PER COL sont :

- **Tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise** (3 mois d'ancienneté maximum) : CDD, CDI, salariés en temps partiel, saisonniers, intermittents, VRP multcartes, apprentis (inclus les contrats de professionnalisation et contrats d'alternance). Les stagiaires en sont exclus.
- **Les professionnels libéraux** qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou à titre individuel, dès lors que leur structure sociétaire d'exercice décompte au moins un salarié et moins de 250 salariés.
- **Le chef d'entreprise, les mandataires sociaux, le conjoint du chef d'entreprise** (ou son partenaire lié par un PACS) s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, au sein des entreprises de 1 (en plus du dirigeant) à 250 salariés.

Questions/Réponses

Le nouveau PER COL

Quels sont les critères requis pour verser dans le PER COL ?

- Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise pour effectuer le 1^{er} versement dans le PER COL. Elle doit être précisée dans le règlement du PER COL.
- Cette ancienneté, appréciée à la date du premier versement du salarié dans le plan, est calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul (l'année en cours) et des douze mois qui la précèdent.

Bon à savoir : Les retraités pourront continuer à faire des versements dans le PER COL après leur départ à la retraite, si leurs plans d'épargne étaient alimentés à cette date et que l'épargne investie n'était pas entièrement liquidée. Cependant, ils ne pourront plus bénéficier de l'abondement.

Les salariés qui ont quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite pourront continuer à verser dans le PER COL, à la condition de ne pas avoir un tel dispositif dans leur nouvelle entreprise et de ne pas avoir débloqué l'intégralité de leur épargne. Ils ne pourront plus bénéficier de l'abondement et les frais de tenue de compte seront à leur charge.



Quels sont les plafonds de versement ?

Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite*.

- **Pour rappel, le plafond annuel non consommé calculé pour chaque membre du foyer fiscal est reportable les 3 années suivantes.**

Les versements non déductibles ne sont quant à eux pas plafonnés.

Comment récupérer les sommes versées ?

Le salarié peut récupérer les sommes versées sur le PER COL :

- **soit à la fin de la durée d'indisponibilité⁽¹⁾**. Les sommes devenues ainsi disponibles peuvent être remboursées à tout moment. Le salarié peut également conserver les sommes sur son PER COL.
- **soit par anticipation** dans les cas légaux de déblocage anticipé :
 - Acquisition ou construction de la résidence principale⁽²⁾.
 - Expiration des droits à l'assurance chômage.
 - Surendettement.
 - **Cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire).** **NOUVEAU**
 - Invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint **ou du partenaire lié par un PACS.** **NOUVEAU**
 - Décès de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS.

* À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(1) Les sommes sont 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 mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

(2) Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 code monétaire et financier (versements obligatoires du salarié ou de l'employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Questions/Réponses

Le nouveau PER COL

Quelle fiscalité pour l'entreprise ?

Participation, intéressement, abondement	
Cotisations de Sécurité sociale	Bénéfices imposables
<ul style="list-style-type: none">- Application du forfait social au taux de 20 %⁽¹⁾ ou taux réduit à 16 %⁽²⁾ sur les sommes versées dans le PERCO/PER COL sous réserve que (i) les sommes soient affectées par défaut vers le mode de gestion sécurisée prévue par le Code du Travail, profil « <u>équilibré horizon retraite</u> »⁽³⁾ et que (ii) les sommes soient affectées à l'acquisition d'un portefeuille comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA PME-ETI⁽⁴⁾. Remarque : les PERCO qui bénéficiaient de ce taux réduit aux anciennes conditions⁽⁴⁾, ont jusqu'au 30 septembre 2022 pour se <u>mettre en conformité</u> et continuer à profiter de ce taux favorable.- Exonération des cotisations de Sécurité sociale⁽⁵⁾ mais assujettissement à la CSG et CRDS⁽⁶⁾.	<p>Les sommes versées sont déductibles de l'assiette du calcul des bénéfices imposables à l'Impôt sur les Sociétés (IS) ou à l'Impôt sur le Revenu (IR).</p>

(1) Sauf exonération de forfait social sur l'abondement et la participation pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sur l'intéressement, uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

(2) Tel que défini dans l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'Épargne Retraite.

(3) Conformément aux dispositions de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.

(4) Les anciennes conditions étaient que (i) les sommes soient affectées par défaut vers le mode de gestion sécurisée prévue par le Code du Travail et que (ii) les sommes soient affectées à l'acquisition d'un portefeuille comportant au moins 7 % de titres éligibles au PEA PME ETI.

(5) En outre, ces sommes échappent aux taxes et participations sur les salaires (taxe d'apprentissage, participations-formation continue et construction) à l'exception de la taxe sur les salaires.

(6) Le taux de CSG applicable au versement des primes de participation et d'intéressement est celui en vigueur au cours de l'exercice de versement des primes. Il existe toutefois une exception pour les salariés dont la rupture du contrat de travail intervient, postérieurement au 1^{er} janvier 2018, au cours du même exercice que celui au titre duquel leurs droits sont nés. Pour ces salariés, les règles applicables au versement de leurs primes (assiette, taux, plafonds) sont celles en vigueur au cours de leur dernière période de travail (année N-1).

DEPUIS 2019 :

Des mesures de suppression du forfait social pour les TPE/PME

- Les entreprises de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, sont désormais exonérées du forfait social sur les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement ainsi que sur l'abondement sur un plan d'épargne salariale (PEI et PER COL), quel que soit le support sur lequel ces sommes sont investies (CSS art L 137 15 modifié).
- Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 250 salariés sont quant à elles également exonérées de cette contribution, mais uniquement sur les sommes versées au titre de l'intéressement (CSS art L 137 15 modifié).



La fiscalité de vos versements dans le nouveau PER COL

Type de versement / Compartiment	Versements volontaires de l'épargnant		Épargne salariale ⁽²⁾ (participation, intéressement, abondement, CET, jours de repos non pris)	Cotisations obligatoires (employeurs et salariés)
Fiscalité à l'entrée	Déductible de l'assiette de l'IR ⁽¹⁾	Non déductible de l'assiette de l'IR	- Exonération d'IR dans la limite des plafonds légaux de versement - CSG/CRDS au taux en vigueur (9,7 %)	- Exonération d'IR - CSG/CRDS au taux en vigueur (9,7 %)
Fiscalité pour une sortie en capital à l'échéance ou pour l'achat ou la construction de la résidence principale	Capital	- soumis à l'IR au barème progressif (sans abattement de 10 %) - exonéré de prélèvements sociaux	exonéré d'IR et de prélèvements sociaux	pas de sortie possible en capital ⁽⁵⁾
	Plus-values	soumises au prélèvement forfaitaire unique ⁽³⁾		
Fiscalité pour les 5 autres cas de déblocage anticipé « accident de la vie »⁽¹⁰⁾	Capital	exonéré d'IR et de prélèvements sociaux		
	Plus-values	- exonérées d'IR - soumises aux prélèvements sociaux ⁽⁴⁾		
Fiscalité en cas de décès du titulaire	Capital	exonérés d'IR et de prélèvements sociaux ⁽⁶⁾		
	Plus-values	exonérés d'IR et de prélèvements sociaux ⁽⁶⁾		
Fiscalité pour une sortie en rente	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) ⁽⁷⁾	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁸⁾	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁸⁾	soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) ⁽⁹⁾

(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le Revenu (IR) tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL et / ou un PER Obligatoire, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10% des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide Tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(2) Selon les dispositifs en vigueur dans votre entreprise.

(3) 30 % : 17,2% de Prélèvements Sociaux et 12,8% de Prélèvement Forfaitaire unique (sauf option du titulaire pour imposition à l'IR au barème progressif).

(4) Selon les taux en vigueur pour les produits de placement (17,2% au 1^{er} janvier 2022)

(5) Pas de sortie en capital possible sauf si le montant de la rente (à la sortie) est inférieur à 100 €/mois : Dans ce cas, la fiscalité applicable est identique à celle du compartiment « versements volontaires déductibles » (capital soumis au barème progressif de l'IR sans abattement et exonéré de prélèvements sociaux ; les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire unique de 12,8% et aux Prélèvements Sociaux à 17,2 %).

(6) Le décès du titulaire avant l'échéance du PER COL ne constitue pas un cas de déblocage anticipé ; il entraîne la clôture du plan. Dans ce cas, les sommes acquises sont transmises sous forme de capital ou de rente aux héritiers ou aux bénéficiaires désignés. Pour les plans ouverts auprès d'un gestionnaire d'actifs (PER « compte titres »), les sommes sont intégrées à l'actif successoral. Pour les plans ouverts auprès d'une compagnie d'assurance (PER « contrat d'assurance de groupe »), les sommes sont versées à un ou plusieurs bénéficiaires désignés au contrat et relèvent du régime successoral de l'assurance vie.

(7) Les sommes issues de versements déductibles perçues dans le cadre d'une RVTG sont soumises au barème de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement de 10% plafonné et aux Prélèvements Sociaux au taux de 17,2% au 1^{er} janvier 2022 sur une fraction des sommes calculée selon les règles applicables aux RVTO (plus d'infos sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3173>).

(8) Les sommes perçues dans le cadre d'une RVTO sont partiellement imposées à l'IR et aux Prélèvements Sociaux selon le barème d'abattement progressif applicable aux RVTO (plus d'infos sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3173>).

(9) Les sommes perçues dans le cadre d'une RVTG au titre de cotisations obligatoires sont soumises au barème de l'impôt sur le Revenu après application d'un abattement de 10% plafonné. La totalité de la rente est soumise aux Prélèvements Sociaux au taux de 10,1% au 1^{er} janvier 2022.

(10) Les cas de déblocage anticipé légaux pour « accidents de la vie » sont les suivants : expiration des droits à l'assurance chômage, cessation d'activité non salariée (liquidation judiciaire), surendettement, invalidité, décès du conjoint ou du partenaire de PACS.

Exemple chiffré d'un versement déductible du revenu imposable



Hypothèses d'entrée

- Versement volontaire sur l'année N : **5 000 €**
 - Taux Marginal d'Imposition (TMI) : **30 %**
- Soit une économie de $5\,000\text{ €} \times 30\% =$ **1 500 € sur votre impôt sur le revenu en N+1**

Hypothèses de sortie

- Année N+X (sortie) : les plus-values générées par le versement volontaire sont de : **2 000 €**
- À la sortie, on considère par exemple, un **TMI à 14 %**

Fiscalité en N+X lors de la sortie

Si sortie en capital

- ▶ $5\,000\text{ € (versement volontaire)} \times 14\% \text{ (TMI à la sortie)} =$ **700 €**
- ▶ $2\,000\text{ € (plus-values)} \times 30\% \text{ (Prélèvement forfaitaire unique)} =$ **600 €**

Soit **1 300 €** prélevés

Si sortie en rente viagère

- ▶ Régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) ▶ Barème IR Avec abattement 10 %

Questions/Réponses

Le nouveau PER COL

Les salariés peuvent-ils demander le transfert d'un PERCO vers un PER COL ou d'un PER COL vers un autre PER ?

Oui, tout salarié peut faire une demande individuelle de transfert de tout ou partie de son PERCO vers un PER COL ou de son PER COL vers un autre PER, mais seulement une fois tous les 3 ans. Les anciens salariés et les retraités peuvent quant à eux, faire cette demande à tout moment.

Comment mes salariés seront-ils informés des modalités de sortie du PER COL ?

À partir de 5 ans avant l'âge de la retraite, chaque salarié peut interroger le gestionnaire (Teneur de comptes) des possibilités de sortie de son PER COL.

Que dois-je faire si mon PER COL propose des supports de placement autres que des FCPE ?

Dans ce cas, vous devez mettre en place un comité de surveillance du PER COL.

Quelles sont les modalités d'investissement par défaut de la participation ?

Les salariés disposent généralement d'un délai de 2 semaines pour indiquer leur choix de perception et/ou d'épargne de leur prime de participation.

À défaut de réponse de leur part, la prime est automatiquement épargnée :

- pour 50 % dans le plan d'épargne entreprise (PEE) ou dans le compte courant bloqué (CCB), selon les accords de participation en vigueur dans votre entreprise,
- pour 50 % dans le PER COL⁽¹⁾ (grille pilotée équilibrée).

Dans le cadre du PER COL, ils disposent toutefois d'un délai de rétractation de 1 mois, pour demander le remboursement des sommes investies par défaut.

(1) en l'absence d'ancien PERCO dans l'entreprise.



Questions/Réponses

Zoom sur l'abondement

- Qu'est-ce que l'abondement ?.....39
- Qui peut mettre en place de l'abondement ?.....39
- Quelles sont les règles d'abondement à respecter ?..... 40
- Quelle est la durée de validité de l'abondement ?..... 40
- Puis-je modifier les règles d'abondement en vigueur ?.....41
- À quel moment l'abondement est-il versé ?.....41
- Comment est prélevé l'abondement ?41



Questions/ Réponses

Zoom sur l'abondement



(1) Peuvent être considérés comme des versements des épargnants, les versements volontaires ; l'intéressement et/ou la participation versés dans le PER COL ; les avoirs issus d'un CET ou de jours de repos non pris (à l'exception des droits résultant d'un abondement, en temps ou en argent de l'employeur).

(2) L'entreprise peut verser un abondement d'amorçage à l'ouverture du PER COL ou définir un abondement périodique.

Qu'est-ce que l'abondement ?

► L'abondement est une aide financière facultative de votre entreprise qui vise à encourager l'effort d'épargne des salariés dans un cadre fiscal avantageux.

Dans le cadre du PER COL, il existe 2 types d'abondement :

- L'abondement en complément des versements des épargnants⁽¹⁾.
- L'abondement sans versement préalable des épargnants⁽²⁾.

L'abondement est un dispositif collectif. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs, sous réserve des conditions d'ancienneté.

Rappelons que l'Épargne Salariale et Retraite est soumise au principe de non substitution. Ainsi, l'abondement ne peut se substituer à aucun des autres éléments de rémunération.

Qui peut mettre en place de l'abondement ?

Toute entreprise qui dispose d'un PER COL peut mettre en place de l'abondement.

Les règles de calcul de l'abondement sont alors définies dans l'accord du PER COL.

Questions/Réponses

Zoom sur l'abondement

Quelles sont les règles d'abondement à respecter ?

1 Dans le cas d'un abondement en complément des versements des épargnants, l'entreprise définit :

- un taux : de 0 à 300 % des versements,
- un plafond : 16 % du PASS* par an et par bénéficiaire.

2 Dans le cas d'un abondement sans versements préalable des épargnants,

l'entreprise fixe le montant dans la limite de 2 % du PASS*. Ces versements sont pris en compte dans le plafond global de 16 % du PASS*.

Quelle est la durée de validité de l'abondement ?

Les règles d'abondement définies sont valables pour toute la durée de l'année civile. Elles peuvent être renouvelées par tacite reconduction, modifiées ou supprimées tous les ans, à l'initiative du chef d'entreprise et/ou des représentants du personnel, avec information préalable aux versements des bénéficiaires.

* PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, 41 136 € pour 2022



Puis-je modifier les règles d'abondement en vigueur ?

Oui, les règles d'abondement peuvent être modifiées tous les ans, à l'initiative du chef d'entreprise et/ou des représentants du personnel.

La modification fait alors l'objet d'un avenant, qui doit être déposé à la DREETS.

Dans tous les cas, les salariés doivent connaître les règles d'abondement au moment où ils effectuent leurs versements.

À quel moment l'abondement est-il versé ?

1 Dans le cas d'un abondement en complément des versements des épargnants,

l'abondement est calculé automatiquement lors de la validation du versement et versé simultanément ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

2 Dans le cas d'un abondement sans versements préalable des épargnants,

c'est l'entreprise qui fixe le montant (dans la limite des plafonds légaux) et la date de versement.

Comment est prélevé l'abondement ?

Un reporting des abondements nets versés aux bénéficiaires est effectué chaque mois.

Le montant total est ensuite prélevé sur le compte bancaire de l'entreprise, après information préalable de l'entreprise.



Questions/Réponses

Transformation du PERCO en PER COL

- Comment transformer mon PERCO actuel en PER COL ?.....45
- Quelle est la date d'entrée en vigueur
de ces nouveautés ?.....45
- Est-ce vraiment intéressant pour mes salariés ? 46
- Pourquoi est-ce important de transformer le PERCO
en PER COL de mon entreprise d'ici la fin d'année ?..... 46
- Existe-t-il des modalités simplifiées de transformation
du PERCO ?.....47
- Comment dois-je procéder si je n'ai pas de CSE ?.....47
- Quelles sont les formalités administratives ?..... 48
- Comment seront informés mes salariés de la transformation ?... 48



Questions/ Réponses

Transformation du PERCO en PER COL



(1) Comité Social Economique (CSE) ou CCSE (Comité Central Social et Economique) lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples.

(2) La « procédure simplifiée » est possible dès lors que le PERCO est conforme à certaines dispositions du CMF (relatives notamment à la gestion pilotée et à la proposition d'un fonds solidaire). Dans ce cas, le CSE ou le CCSE doit être informé et consulté (i), les signataires d'origine ne doivent pas s'opposer à la transformation (ii) et les bénéficiaires doivent être informés (iii) (CMF, art. L. 224-40, V).

(3) La « procédure classique » s'impose dans l'hypothèse où le PERCO n'est pas conforme aux dispositions citées par l'article L. 224-40 du CMF. De plus conformément à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, il conviendra d'indiquer dans l'avenant que le profil de gestion pilotée par défaut est le profil « équilibré ».

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

Comment transformer mon PERCO actuel en PER COL ?

► Dans le cadre de cette évolution, vous devez au préalable :

1 Formaliser la transformation par :

- Une « procédure simplifiée » d'information/consultation du CSE ou du CCSE⁽¹⁾, à la condition que les signataires d'origine ne s'y opposent pas⁽²⁾
ou,
- Une « procédure classique » de conclusion d'un avenant de révision avec les signataires d'origine⁽³⁾.

2 Informer l'ensemble des bénéficiaires au sein de l'entreprise⁽⁴⁾

C'est Amundi qui se chargera en direct de cette information obligatoire.

Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces nouveautés ?

Ces nouveautés sont entrées en vigueur depuis le **1^{er} octobre 2019** pour les entreprises qui veulent transformer leur PERCO en PER COL.

Bon à savoir : lorsque l'on transforme le PERCO en PER COL par la voie d'information/consultation du CSE, alors ce nouveau dispositif peut conserver la gestion pilotée par défaut dont il disposait avant la transformation (et donc pas nécessairement le profil « équilibré »).

Questions/Réponses

Transformation du PERCO en PER COL

Est-ce vraiment intéressant pour mes salariés ?

Ce nouveau dispositif présente de nombreux avantages pour vos salariés, car il leur offre la possibilité de :

- **Déduire** de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires⁽¹⁾.
- **Choisir** librement le mode de sortie en rente viagère ou en capital.
- **Bénéficier** plus largement de la gestion pilotée des placements dédiés à la retraite.
- **Disposer** d'un produit d'épargne retraite tout au long de leur parcours professionnel, même en cas de changement d'employeur, de métier et en période de chômage.

Pourquoi est-ce important de transformer le PERCO en PER COL de mon entreprise d'ici la fin d'année ?

Pour donner la possibilité à vos salariés de faire **dès cette année des versements volontaires déductibles de l'assiette de leurs revenus imposables**⁽¹⁾. Ils pourront également y transférer d'autres produits d'épargne individuels ou collectifs (voire des contrats d'assurance vie sous certaines conditions).

(1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

Existe-t-il des modalités simplifiées de transformation du PERCO ?

Le législateur a en effet prévu une procédure simplifiée, alternative à la voie d'avenant⁽¹⁾. Il convient de faire passer les changements en information / consultation du CSE dans l'entreprise⁽²⁾ et d'envoyer à tous les bénéficiaires du PER COL un courrier d'information sur les changements (dont le principal étant la faculté de faire des versements volontaires déductibles des revenus imposables).

Bon à savoir : lorsque l'on transforme le PERCO en PER COL par la voie d'information/consultation du CSE, alors ce nouveau dispositif peut conserver la gestion pilotée par défaut dont il disposait avant la transformation (et donc pas nécessairement le profil « équilibré »).

Comment dois-je procéder si je n'ai pas de CSE/CCSE ?

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

(1) La « procédure simplifiée » est possible dès lors que le PERCO est conforme à certaines dispositions du CMF (relatives notamment à la gestion pilotée et à la proposition d'un fonds solidaire). Dans ce cas, le CSE ou le CCSE doit être informé et consulté (i), les signataires d'origine ne doivent pas s'opposer à la transformation (ii) et les bénéficiaires doivent être informés (iii) (CMF, art. L. 224-40, V).

(2) Les signataires de l'accord de PERCO d'origine doivent être préalablement informés de la procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel.

Questions/Réponses

Transformation du PERCO en PER COL

Quelles sont les formalités administratives ?


Complétez le formulaire « Demande de transformation de PERCO en PER COL » téléchargeable sur le site amundi-ee.com, et envoyez la demande à l'adresse :

perco.pacte@amundi.com

Comment seront informés mes salariés de la transformation ?

Conformément à l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, c'est le teneur de comptes qui se chargera de l'envoi de l'information aux bénéficiaires.





Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, à la date d'édition du document, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et n'ont pas de valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Édité par Amundi, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société Anonyme au capital de 1 143 615 555 €. Siège social : 91-93, boulevard Pasteur - 75015 Paris - 437 574 452 RCS Paris.

Les performances passées des FCPE présentés dans ce document ainsi que les simulations réalisées sur la base de ces dernières, ne préjugent pas des performances futures de ces derniers. Les valeurs des parts des FCPE sont soumises aux fluctuations du marché, les investissements réalisés peuvent donc varier tant à la baisse qu'à la hausse. Par conséquent, les souscripteurs des FCPE peuvent perdre tout ou partie de leur capital initialement investi.

Il appartient à toute personne intéressée par les FCPE, préalablement à toute souscription, de s'assurer de la compatibilité de cette souscription avec les lois dont elle relève ainsi que des conséquences fiscales d'un tel investissement et de prendre connaissance des documents réglementaires en vigueur de chaque fonds.

Les DIC1 des FCPE, visées par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), sont disponibles gratuitement sur simple demande au siège social de la société de gestion ou téléchargeable depuis le site dédié à l'Épargne Salariale.

Les informations contenues dans ce document vous sont communiquées sur une base confidentielle et vous acceptez qu'elles ne doivent être ni copiées, ni reproduites, ni distribuées par vous à toute personne tierce (sauf à votre conseiller professionnel) sans avoir reçu notre accord écrit préalable. Ces informations, valables au mois de janvier 2022, sont susceptibles d'être modifiées sans préavis.

Amundi Asset Management – Société par actions Simplifiée – SAS au capital de 1 143 615 555 euros / Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF (Autorité des Marchés Financiers) sous le n° GP 04000036 / Siège social : 91-93, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France / 437 574 452 RCS Paris.
Crédits photos : © Istock – Composition : Atelier ART6.

**Amundi | Épargne Salariale
& Retraite**