

Fiche
pratique

L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 71 : JO, 23 mai ; Ord. n° 2019-766, 24 juill. 2019 : JO, 1^{er} août ; Arr. 7 août 2019, NOR : ECOT1917532A : JO, 11 août ; C. mon. fin., art. L. 224-3 et s. et R. 224-1 et s.

Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) ?

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) est un dispositif facultatif ouvert à tous les salariés. Il a vocation à remplacer l'actuel PERCO et lui emprunte d'ailleurs ses principales caractéristiques.

■ Le PEREC, un plan d'épargne retraite inspiré de l'actuel PERCO

Ayant vocation à se substituer au PERCO ou PERCO-I, le fonctionnement du PEREC s'en inspire assez largement. L'ordonnance renvoie ainsi à de nombreuses dispositions législatives du code du travail relatives au PEE (applicables au PERCO) pour déterminer son régime juridique (C. mon. fin., art. L. 224-13).

■ Les bénéficiaires : tous les salariés de l'entreprise

Le PEREC doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise. Le règlement du plan peut juste imposer une condition d'ancienneté de 3 mois maximum à l'adhésion (C. mon. fin., art. L. 224-17, al. 1).

Sauf à bénéficier d'un PEREC dans leur nouvelle entreprise, les anciens salariés peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEREC de leur ancien employeur mais ne bénéficient plus de l'abandonement ni de la prise en charge des frais de gestion par ce dernier (C. mon. fin., art. L. 224-17, al. 3).

Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, le PEREC est également ouvert aux dirigeants et à leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé (C. mon. fin., art. L. 224-13 ; C. trav., art. L. 3332-2, al. 2).

Les modalités d'information des salariés sur l'existence et le contenu d'un PEREC dans l'entreprise sont déterminées par le règlement du plan (C. mon. fin., art. L. 224-19). Si le plan n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, l'employeur communique la liste nominative de la totalité des salariés au gestionnaire du plan. Le gestionnaire informe nominativement chaque salarié de l'existence d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises ayant remis à leurs salariés une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan prévue par le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (C. mon. fin., art. L. 224-19).

■ Une adhésion facultative

Le PEREC est un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, donc ouvert à tous les salariés, mais à adhésion facultative. Le plan peut néanmoins prévoir une adhésion par défaut des salariés, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés (nouveaux embauchés compris) doivent être informés de cette clause selon les modalités prévues par le plan (par voie électronique ou par tout autre moyen) et ont 15 jours à compter de cette communication pour renoncer expressément à leur adhésion (C. mon. fin., art. D. 224-11).

■ Comment le PEREC peut-il être mis en place ?

Le PEREC peut être mis en place selon l'une des modalités suivantes (C. mon. fin., art. L. 224-14) :

- par convention ou accord collectif de travail négocié avec les délégués syndicaux ;
 - par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - par accord conclu avec le comité social et économique (CSE) ;
 - à l'initiative de l'entreprise (décision unilatérale de l'employeur) ;
 - à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur.
- S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un CSE, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs organisations ou ce comité.

Lorsque l'entreprise compte au moins un délégué syndical (DS) ou est dotée d'un CSE, le PEREC est obligatoirement négocié avec le ou les DS, avec les représentants d'organisations syndicales représentatives ou avec le CSE. Si aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées les dernières propositions des parties et les mesures que l'employeur entend soumettre à la ratification du personnel ou appliquer unilatéralement.

Si le règlement de PEREC doit être déposé auprès de l'administration (C. mon. fin., art. L. 224-13) via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords », l'accord le mettant en place n'a pas à être publié sur la base de données nationale prévue pour les accords collectifs (C. trav., art. L. 2231-5-1).

Le PEREC peut aussi être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises (C. mon. fin., art. L. 224-16). Il ne peut pas dans ce cas être mis en place par DUE (C. trav., art. L. 3333-2).

Les différents versements possibles

Le PEREC peut être alimenté par :

- les versements volontaires du titulaire ;
- les primes de participation et d'intéressement (y compris le supplément d'intéressement);

Le salarié dispose d'un droit de rétractation en cas d'orientation automatique de la moitié des sommes issues de la participation vers le PEREC : ce droit doit s'exercer dans le délai d'un mois à compter de la notification de cette affectation (C. trav., art. L. 3324-12 ; C. mon. fin., art. L. 224-20, al. 3).

- les jours de congés inscrits au compte épargne-temps (CET) si l'accord CET le prévoit ;
- en l'absence de CET, les sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours.

En l'absence de CET, si les sommes en question correspondent à des congés payés, seuls la 5^e semaine de CP et les congés supplémentaires peuvent y être investis (C. mon. fin., art. D. 224-9).

Les jours de repos non pris investis dans un PERE sont valorisés à hauteur du montant de l'indemnité légale de congés payés (C. mon. fin., art. R. 224-8) ;

- les abondements patronaux sur les versements du salarié (frais de gestion, abondements sur les versements issus de l'épargne salariale et/ou sur les versements volontaires du salarié) ;

Le règlement du PEREC détermine les frais de gestion pris en charge par l'employeur. Doivent être pris en charge les frais récurrents de toute nature liés à la tenue d'un compte titres ainsi que ceux liés à la gestion d'un contrat d'assurance de groupe, à l'exception de certains frais. Le règlement peut prévoir la prise en charge d'autres frais (C. mon. fin., art. L. 224-15 et D. 224-12).

- les versements unilatéraux de l'employeur, initiaux et périodiques, pouvant être subordonnés à des conditions d'ancienneté (C. mon. fin., art. L. 224-20, al. 4 et D. 224-10). La périodicité de ces versements et les conditions d'ancienneté doivent être prévues par le règlement et leur montant doit être uniforme à l'ensemble des salariés.

Concernant les plafonds annuels de versement de l'entreprise, l'abondement patronal (versements unilatéraux de l'employeur inclus) est limité à 16 % du PASS, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du salarié. Le montant total des versements unilatéraux de l'employeur ne peut quant à lui pas dépasser 2 % du PASS (C. mon. fin., art. D. 224-10).

Débloquages anticipés autorisés

Les droits acquis ne sont disponibles qu'à la date de liquidation choisie par le titulaire, et au plus tôt à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse (retraite de base) ou à l'âge légal de départ à la retraite (C. mon. fin., art. L. 224-1, al. 1 ; CSS, art. L. 161-17-2). Mais certains cas de déblocage anticipé de l'épargne sont autorisés par la loi. Il est ainsi possible de liquider les droits d'un PER avant la date de liquidation prévue par le plan dans les cas limitativement énumérés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

Le titulaire du plan peut notamment débloquer son épargne pour l'acquisition de sa résidence principale, sauf pour les sommes correspondant aux versements obligatoires (du titulaire et de l'employeur) dans un PERO ou dans un PERE regroupé.

Dès lors que le titulaire justifie d'un des cas de déblocage anticipé autorisés, les sommes qui lui sont versées sont exonérées d'impôt sur le revenu, quelle que soit la nature de la source d'alimentation. Il peut choisir de liquider tout ou partie de ses droits qui feront l'objet d'un versement unique (C. mon. fin., art. D. 224-4).

POUR ALLER PLUS LOIN...

> Voir « Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE)? » (fiche pratique)

> Voir « Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO)? » (fiche pratique) et s.

> Voir « Les transferts possibles des droits d'un PERE à un autre » (fiche pratique)

> Voir « Régime social du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) » (fiche pratique)

> Voir « Régime fiscal du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) » (fiche pratique)

OBSERVATIONS Information du comité social et économique (CSE)

Lorsque le plan est mis en place par DUE suite à l'échec des négociations avec le DS ou le CSE, ce dernier doit être consulté sur le projet de règlement du PEREC au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la Direccte. Il n'a pas à l'être si le plan est établi en vertu d'un accord avec le personnel (C. trav., art. L. 3332-5 ; C. mon. fin., art. L. 224-13).