

Fiche
pratique

L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 71 : JO, 23 mai ;
Ord. n° 2019-766, 24 juill. 2019 : JO, 25 juill. ; D.
n° 2019-807, 30 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 obligatoire (PERO) ?

Le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO) est un dispositif auquel doivent adhérer tous les salariés ou une ou plusieurs catégories objectives d'entre eux. Il a vocation à remplacer le régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire à cotisations définies, dit « régime de retraite article 83 ».

■ Le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), voué à remplacer les régimes de retraite « article 83 »

Le PERO peut s'appliquer à l'ensemble des salariés d'une entreprise mais il peut également être réservé à une ou plusieurs catégories objectives de salariés et revêt, par ailleurs, un caractère obligatoire (tout comme le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, aussi appelé « régime article 83 » qu'il est voué à remplacer).

■ Quels salariés peuvent en être bénéficiaires ?

Un PERO peut être ouvert au profit de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais peut aussi être réservé à une ou plusieurs catégories objectives de salariés (C. mon. fin., art. L. 224-24, al. 1).

Pour définir une catégorie objective de salariés, l'employeur doit utiliser l'un des 5 critères suivants (CSS, art. L. 242-1, II, 4° et R. 242-1-1) :

- critère 1 : l'appartenance aux catégories cadres et non cadres définies par l'AGIRC ;
- critère 2 : un seuil de rémunération déterminé à partir d'une des limites inférieures des tranches de rémunération définissant l'assiette des cotisations AGIRC/ARRCO ;

A noter que la fusion des régimes de retraite complémentaire de l'AGIRC et de l'ARRCO au 1^{er} janvier 2019 a entraîné la disparition des définitions de cadres AGIRC (critère 1) et d'assiettes de rémunération (critère 2). Mais la DSS a confirmé dans une lettre du 25 février 2019 adressée à l'ACOSS, que les entreprises pouvaient continuer à utiliser ces critères.

- critère 3 : la place dans les classifications professionnelles définies par les conventions collectives de branche et les accords professionnels et interprofessionnels ;
- critère 4 : le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par la convention collective de branche et les accords professionnels et interprofessionnels ;
- critère 5 : l'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, à certaines catégories spécifiques de salariés définies conventionnellement eu égard à leurs conditions d'emploi ou d'activités particulières ou aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir d'usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

■ Une adhésion obligatoire

Qu'il soit collectif ou réservé à certaines catégories de salariés, le PERO revêt toujours un caractère obligatoire jusqu'à son échéance et à la liquidation des avoirs à la date de départ à la retraite du salarié (C. mon. fin., art. L. 224-24, dernier al.).

Le titulaire d'un PER peut liquider ses droits au plus tôt à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse (retraite de base) ou à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (62 ans pour les générations 1955 et suivantes) (C. mon. fin., art. L. 224-1). Des cas de liquidation ou de rachat anticipés sont toutefois prévus (C. mon. fin., art. L. 224-4).

Le salarié qui a liquidé ses droits au PERO à leur échéance normale n'est plus tenu d'y adhérer (C. mon. fin., art. L. 224-24, al. 3).

■ Comment mettre en place un PERO ?

Le PERO peut être mis en place par (C. mon. fin., art. L. 224-23 ; CSS, art. L. 911-1) :

- convention ou accord collectif de travail ;
- accord référendaire (ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise) ;
- décision unilatérale de l'employeur (constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque salarié).

Le PERO peut également être créé en tant que plan interentreprises dans des conditions fixées par décret (à paraître) (C. mon. fin., art. L. 224-24, al. 2).

Quels versements peuvent alimenter le PERO ?

Le PERO peut être alimenté par les versements suivants, effectués en numéraire (C. mon. fin., art. L. 224-25, al. 1, 1^o) :

- des versements volontaires du titulaire ;
- les primes de participation et d'intéressement, à une réserve près : il faut que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés (C. mon. fin., art. L. 224-25, 2^o) ;

Cette restriction signifie que l'entreprise doit disposer également d'un PEREC ou qu'elle ouvre le PERO à tous les salariés.

- les jours de congés inscrits au compte épargne-temps (CET) ;
- 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 versements obligatoires du salarié et de l'employeur, caractéristiques de ce type de plan.

Attention ! Lorsque le plan a été mis en place par DUE, les salariés présents dans l'entreprise à la date de cette décision peuvent refuser le versement obligatoire (dans ce cas, ils doivent faire connaître leur décision à l'entreprise et au gestionnaire) (C. mon. fin., art. L. 224-27).

La loi ne permet pas qu'un abondement de l'entreprise ou des versements unilatéraux viennent alimenter un PERO. Cette source d'alimentation est réservée au PEREC et au PERE regroupé.

Débloquages anticipés autorisés

Comme dans tout PER, 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 (fixé à 62 ans pour les générations 1955 et suivantes) (C. mon. fin., art. L. 224-1 ; 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. 224-4-1 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 collectif (PEREC) ? » (fiche pratique)
- > 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 Consultation du comité social et économique (CSE)

Lorsqu'un PERO est mis en place par accord collectif de travail, la consultation préalable du CSE n'est pas requise. Il en va de même pour sa révision ou sa dénonciation (C. trav., art. L. 2312-4, al. 2). En revanche, le CSE doit être informé et consulté en cas de mise en place d'un PERO par accord référendaire ou par décision unilatérale (C. trav., art. R. 2312-22).