

# LOI PACTE ET ÉPARGNE RETRAITE



EXTRAIT

Social



[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

 **EDITIONS  
LEGISLATIVES**



# Les possibilités de transferts entre plans (PERCO, PERP, PER, etc.)

La portabilité des droits en cours d'acquisition d'un produit d'épargne retraite à l'autre est un des apports majeurs et un des objectifs prioritaires de la réforme. A ce titre, on aurait pu penser que cette portabilité des droits serait inconditionnelle. Il n'en est rien. Des limites sont posées selon qu'il s'agit de transfert des droits en cours d'acquisition de produits d'épargne retraite existant avant la réforme ou de transfert de droits entre nouveaux PER, et selon qu'il s'agit de transfert individuel (à la seule initiative du titulaire du plan) ou de transfert collectif (à l'initiative de l'entreprise).

## 1 Le transfert des droits d'un produit préexistant vers un nouveau plan d'épargne retraite

### A Le transfert individuel des droits issus de produits préexistants à la loi PACTE vers un PER

Si le transfert individuel des droits en cours d'acquisition d'un PERP ou d'un contrat Madelin vers un nouveau plan d'épargne retraite (PER) est possible sans restriction particulière, ce n'est pas le cas du transfert individuel des droits d'un Perco ou d'un régime de retraite article 83 vers ce nouveau plan. Des limites sont posées. D'une part, le transfert des droits issus d'un régime de retraite article 83 est possible uniquement si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. D'autre part, le transfert des avoirs d'un Perco vers un PER avant le départ du salarié de l'entreprise l'ayant mis en place n'est possible qu'une fois tous les 3 ans.

**Remarque :** Le transfert individuel des droits d'un PERP, d'un contrat Madelin, d'un Perco ou d'un régime de retraite article 83 est autorisé uniquement vers un PER. A noter que le transfert des droits accumulés dans un contrat d'assurance-vie vers un PER est temporairement autorisé (jusqu'au 31 décembre 2022). Ce transfert est soumis à conditions : détenir le contrat d'assurance-vie depuis plus de 8 ans et être à plus de 5 ans du départ à la retraite. Il ouvre droit à un double avantage fiscal : un abattement sur les plus-values de l'assurance-vie et une déductibilité du revenu imposable des versements effectués sur le PER.

### B Le transfert collectif des droits d'un PERCO vers un plan d'épargne retraite d'entreprise

#### 1. Le transfert collectif PERCO/PEREC

Le transfert collectif des droits en cours d'acquisition d'un Perco vers un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC) est expressément prévu par la loi. Deux conditions doivent être respectées :

- l'entreprise doit ouvrir une négociation préalable avec les institutions représentatives du personnel ;

- les salariés doivent être informés (a priori par l'employeur aidé du gestionnaire) des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre le nouveau plan et plan transféré.

**Remarque :** Après information/consultation du CSE (et si les signataires d'origine ne s'y opposent pas) et information des salariés (notamment sur les nouvelles dispositions fiscales relatives aux versements volontaires et aux cas de déblocage anticipé), l'entreprise peut aussi décider de transformer (sans transfert) son Perco en PEREC. A cette fin, le gestionnaire doit s'assurer que le plan est conforme à diverses dispositions : gestion pilotée par défaut et offre de fonds solidaire (ce devrait être le cas dans la mesure où le Perco y est déjà soumis), modalités de sortie du plan, prise en charge des frais de gestion de l'employeur, plan ouvert à tous les salariés... Cette transformation est également possible pour un Perco-I.

#### 2. Le transfert collectif PERCO/PERO

Le transfert collectif des droits en cours d'acquisition d'un Perco vers un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé n'a pas été expressément prévu par le législateur et le pouvoir réglementaire.

**Remarque :** Le législateur n'a pas non plus expressément prévu de transformation d'un Perco en un PERE regroupé ou en un PERO.

### C Le transfert collectif des droits d'un régime de retraite article 83 vers un plan d'épargne retraite d'entreprise

Ni la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (loi PACTE) ni l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 n'ont prévu de transfert collectif des droits en cours d'acquisition d'un régime de retraite article 83 vers un PERE. Idem pour la transformation d'un tel régime en PERE. Faut-il en déduire que ce transfert collectif ou cette transformation est interdite ? En tout cas, c'est une décision qui ne semble pas appartenir à l'entreprise.

En effet, les gestionnaires peuvent être autorisés, avant le 1er janvier 2023, à transférer tout ou partie de leur portefeuille d'engagements correspondant aux contrats de retraite article 83 au sein de la comptabilité auxiliaire d'affectation dédiée au PER. C'est l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution qui doit approuver ce transfert, sachant que cette approbation, une fois publiée au Journal officiel, rend le transfert opposable aux souscripteurs (l'entreprise) et aux bénéficiaires du contrat.

## 2 Le transfert des droits entre les nouveaux plans d'épargne retraite

### A Le transfert individuel entre plans d'épargne retraite

Le transfert individuel des droits en cours de constitution d'un PER vers un autre PER est évidemment possible, la portabilité des droits entre PER étant un des objectifs prioritaires affichés par la réforme. Mais le transfert individuel des droits issus d'un PERE est tout de même soumis à certaines limites :

- le transfert des droits d'un PERO est possible uniquement si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer : en toute logique, il n'est plus tenu d'y adhérer dès qu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise ;
- à l'instar du transfert Perco/PER, le transfert des droits du PEREC vers un autre plan avant le départ du salarié de l'entreprise est limité à un transfert tous les 3 ans.

**Remarque :** Si le transfert individuel s'accompagne d'un changement de gestionnaire, le gestionnaire du plan dont les droits sont transférés dispose d'un délai de 2 mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et informations nécessaires (pour ventiler les sommes dans les bons compartiments notamment) à la réalisation du transfert. Ce délai court à compter de la demande de transfert et, le cas échéant, de la demande de pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Afin d'assurer l'effectivité de ce droit à portabilité, le montant des frais perçus à cette occasion est limité : ils ne peuvent excéder 1 % des droits acquis jusqu'aux 5 ans du plan, ils sont nuls au-delà ou lorsque l'échéance du plan – c'est-à-dire la date de liquidation de sa retraite de base ou l'âge légal de départ à la retraite – est intervenue. En outre, lorsque le plan donne lieu à l'adhésion d'un contrat d'assurance-groupe dont l'exécution est liée à la cessation de l'activité professionnelle, le contrat peut prévoir de réduire la valeur de transfert dans le cas où le droit de transfert des provisions mathématiques excède la quote-part de l'actif qui les représente.

**Remarque :** Cette réduction doit être prévue par le plan et ne peut excéder 15 % de la valeur des droits individuels du titulaire relatif à des engagements exprimés en euros.

### B Le transfert collectif entre plans d'épargne retraite d'entreprise

#### 1. Sans changement d'employeur

En principe, le règlement d'un PERE doit prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise peut changer de gestionnaire du plan à l'issue d'un préavis qui ne peut excéder 18 mois. Ce changement emporte transfert au nouveau gestionnaire de l'ensemble des droits individuels du plan en cours de constitution.

**Remarque :** Le gestionnaire du plan dont les droits sont transférés dispose d'un délai de 3 mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et informations nécessaires à la réalisation du transfert. Aucune précision réglementaire n'a été donnée sur le point de départ de ce délai. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

#### 2. En cas de modification juridique de l'employeur

En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise (notamment par fusion, cession, absorption ou scission), il faut distinguer 2 situations :

- la poursuite du plan d'épargne retraite est possible dans la nouvelle structure : il n'y a alors aucun transfert collectif à prévoir ;
- la poursuite du plan d'épargne retraite est impossible dans la nouvelle structure : dans ce cas, si un nouveau plan est mis en place dans la nouvelle structure, les sommes qui étaient affectées à l'ancien plan peuvent être transférées dans le nouveau plan d'épargne retraite. Si l'ancien plan a été mis en place par accord collectif d'entreprise, le transfert doit être décidé par les signataires de cet accord.

**Remarque :** S'il est impossible de réunir tous les signataires initiaux, le transfert peut être mis en place par un accord avec le personnel ou avec le CSE. Les textes visent les « impossibilités juridiques ». Qu'entend-on par là ? S'agit-il de la perte de représentativité d'un syndicat ? De la perte de mandat d'un délégué syndical ? A n'en pas douter, ce sera à la jurisprudence de le déterminer.

Si l'ancien plan n'a pas été mis en place par accord collectif d'entreprise, le transfert est décidé unilatéralement par l'employeur.

Dans les deux cas de figure, les représentants du personnel (DS et CSE) doivent être informés préalablement de ce transfert collectif.

**Remarque :** Si le transfert s'accompagne d'un changement de gestionnaire, le gestionnaire du plan dont les droits sont transférés dispose d'un délai de 3 mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et informations nécessaires à la réalisation du transfert. Aucune précision réglementaire n'a été donnée sur le point de départ de ce délai. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

3

### Les conséquences d'un transfert sur l'alimentation du plan d'épargne retraite d'accueil

Un plan d'épargne retraite est composé de compartiments, correspondant chacun à une source d'alimentation. Les sources d'alimentation possibles varient selon la nature du plan :

- uniquement des versements volontaires dans un PERI,
- des versements volontaires et les sommes issues de l'épargne salariale pour le PEREC,
- des versements volontaires, sommes provenant de l'épargne salariale et cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur dans un PERO ou un PERE regroupé.

Mais les droits acquis dans un plan grâce à ces sources d'alimentation peuvent être transférés dans un autre plan (v. ci-avant).

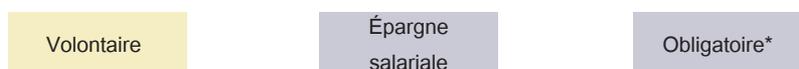
Les droits individuels en cours de constitution sont, certes, transférables vers tout autre plan d'épargne retraite. Mais ce transfert n'emporte pas modification des conditions de leur rachat (déblocage anticipé) ou de leur liquidation (sortie définitive en rente ou en capital). Pour le transfert, le gestionnaire doit donc créer un ou de nouveaux compartiments correspondant à la source d'alimentation ayant servi à l'acquisition des droits transférés, même si cette source ou ces sources d'alimentation ne pourront pas servir à alimenter le plan d'accueil du transfert. Dès lors, un PER, quelle que soit sa nature, est susceptible de comporter jusqu'à 3 compartiments, certains étant actifs et d'autres non car uniquement destinés à recevoir les transferts (v. schémas ci-après).

**Remarque :** Le transfert individuel des droits d'un PERP, d'un contrat Madelin, d'un Perco ou d'un régime de retraite article 83 étant également autorisé, le gestionnaire doit attribuer une qualification aux droits afin de les transférer dans le bon compartiment :

- versement volontaire pour les droits issus d'un PERP ou d'un contrat Madelin ;
- versement issu de l'épargne salariale pour les droits issus d'un Perco ;
- versement obligatoire pour les droits issus d'un régime article 83, à moins que le salarié ne prouve du caractère volontaire de certains versements.

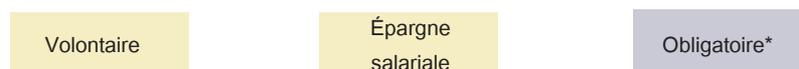
#### Schéma 1

##### Compartiments d'un plan d'épargne retraite individuel (PERI)



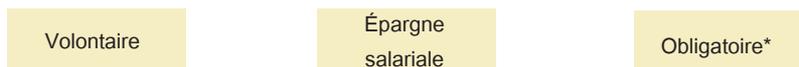
#### Schéma 2

##### Compartiments d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC)



#### Schéma 3

##### Compartiments d'un plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise regroupé (PERE regroupé)



Compartiment actif, c'est-à-dire pouvant continuer à recevoir des versements.

Compartiment passif, c'est-à-dire fermé à toute nouvelle alimentation et servant uniquement de compartiment d'accueil aux droits transférés d'autres produits d'épargne retraite.

\* Transfert possible uniquement si le salarié n'est plus tenu d'adhérer au PER dont sont issus les droits transférés (à savoir PERO ou PERE regroupé).

# Dictionnaire Permanent Social ELnet Social



La documentation de référence  
de tous les professionnels du droit social

- > **70 ans d'expertise** en font la référence en droit du travail et de la protection sociale
- > **Plus de 500 modèles d'actes et de procédures** pour agir en toute sécurité
- > **Tous les mois**, ELnet est **mis à jour par notre rédaction**.  
**Au jour le jour, une veille par e-mail** sur l'actualité juridique

**EN SAVOIR PLUS**

TESTEZ GRATUITEMENT

15 jours gratuits sans engagement :  
Rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)  
Contactez un conseiller au **01 40 92 36 36**.

© Copyright Éditions Législatives 2019. Tous droits réservés. Octobre 2019



<http://www.editions-legislatives.fr/>

**EL** EDITIONS  
LEGISLATIVES