

LES AVANTAGES



POUR L'ENTREPRISE

- 1 Aider tout ou partie des salariés à se constituer une épargne retraite
- 2 Maîtriser l'engagement financier (choix du taux et de la périodicité des versements obligatoires...)
- 3 Bénéficier d'un cadre social et fiscal attractif



POUR LE SALARIÉ

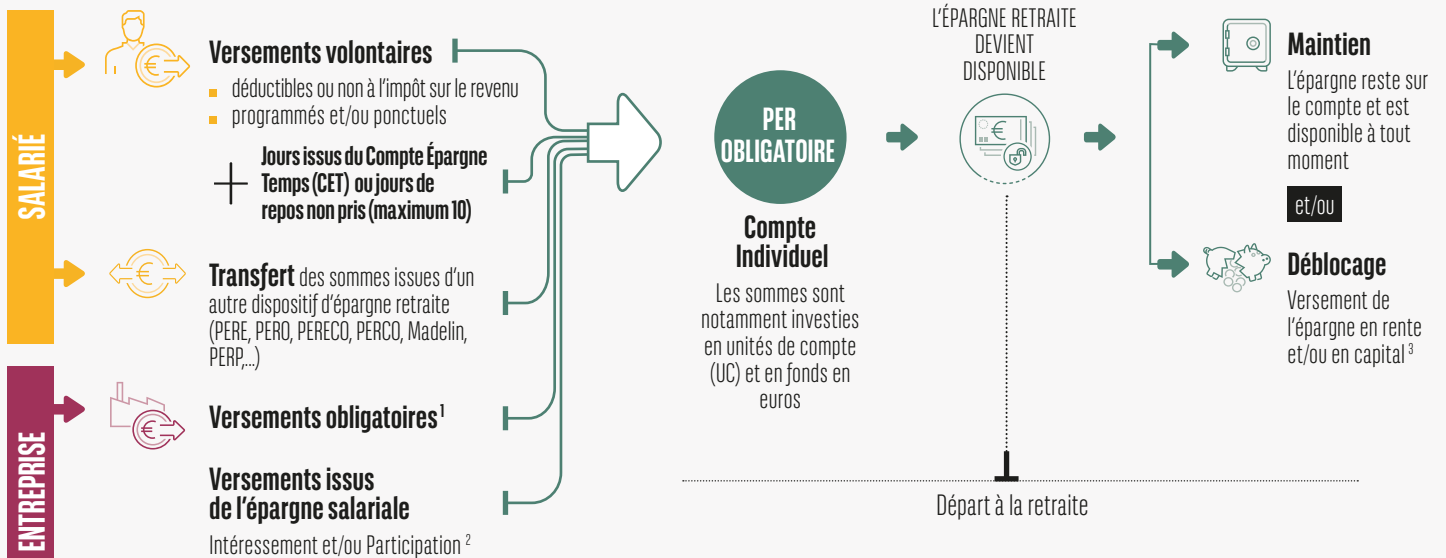
- 1 Compléter sa retraite avec l'aide de son entreprise
- 2 Utiliser son épargne retraite pour acquérir sa résidence principale (hors versements obligatoires)
- 3 Bénéficier des avantages sociaux et fiscaux du PER Obligatoire



Le PER Obligatoire est un dispositif d'épargne retraite mis en place par l'entreprise pour tout ou partie des salariés.

Il permet au salarié de se constituer une épargne retraite s'ajoutant aux pensions versées par les régimes obligatoires. Le PER Obligatoire bénéficie des avantages de l'assurance vie : garantie de prévoyance en cas de décès, fonds en euros, conditions successorales avantageuses.

LE FONCTIONNEMENT



¹ Le cas échéant, une partie des versements obligatoires est financée par le salarié.

² Selon accord dans l'entreprise. D'autre part l'intéressement et la participation peuvent être affectés au PER Obligatoire si ce dernier bénéficie à tous les salariés mais ne pourront pas, dans tous les cas, être abondés.

³ Les versements obligatoires de l'entreprise et/ou du salarié sont exclusivement versés sous forme de rente.

LE + Le salarié a accès à un ou plusieurs service(s) d'aide à la décision pour choisir entre le paiement immédiat et/ou l'investissement de son Intéressement et/ou de sa Participation.



LA FISCALITÉ applicable au PER Obligatoire est détaillée dans la fiche "fiscalité PACTE"



LES OPTIONS DE RENTE PROPOSÉES

- avec réversion
- avec annuités garanties
- par paliers
- avec garantie dépendance

POUR QUI ?

Au choix de l'entreprise :



- L'ensemble des salariés



- Une catégorie de salariés objectivement¹ définie



- Les mandataires sociaux de l'entreprise sous réserve de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

Une fois le contrat en vigueur, l'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des titulaires du plan.

L'AIDE DE L'ENTREPRISE

Les versements obligatoires sont :

- Totalement pris en charge par l'entreprise

OU

- Partagés entre l'entreprise et le salarié.

Ils se font sur la base d'un taux défini au contrat en fonction de la rémunération, des tranches de salaires...

LA MISE EN PLACE

Les modalités

Le PER Obligatoire peut être conclu :

- par convention ou accord collectif,
- par référendum (ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise),
- par Décision Unilatérale (DU) de l'employeur.

Le dépôt

Si le plan a été mis en place par accord collectif, son règlement doit être déposé par l'entreprise, auprès de la DIRECCTE, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Ce dépôt conditionne l'obtention des exonérations fiscales et sociales.

LA GESTION FINANCIÈRE

L'entreprise a l'obligation de proposer :

un fonds d'investissement en économie solidaire,

ET

une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de la date prévisible de départ à la retraite (gestion pilotée). La gestion pilotée est la règle d'investissement par défaut du PER Obligatoire.



BON À SAVOIR

Les versements volontaires du salarié sont, au choix de ce dernier, déductibles ou non à l'impôt sur le revenu. Ce choix est effectué de manière irrévocable lors du versement et pour chaque versement. À défaut de choix, le versement est déductible dans la limite du plafond d'épargne retraite individuel.

D'autre part, le plafond d'épargne retraite du conjoint, marié ou pacsé, peut être également utilisé s'il ne l'a pas été sur les trois dernières années.

EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE, LE SALARIÉ PEUT :

- **Transférer son épargne** dans le PER de son nouvel employeur
- **Continuer à effectuer des versements volontaires** sur son PER Obligatoire.

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ AVANT LA RETRAITE :

1. Acquisition de la résidence principale²
2. Invalidité du titulaire, de son conjoint marié ou pacsé, de ses enfants
3. Surendettement du titulaire
4. Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire
5. Décès du conjoint ou de la personne liée au titulaire par un PACS
6. Absence depuis 2 ans, d'un contrat de travail ou d'un mandat social pour le titulaire qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de conseil de surveillance sans liquidation de pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse
7. Cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire

EN CAS DE DÉCÈS avant le départ à la retraite, l'épargne retraite constituée est versée sous forme de capital au(x) bénéficiaire(s) librement désigné(s). Ce capital est exonéré, sous conditions, de droits de succession en cas de décès avant 70 ans.

¹ Ensemble des salariés regroupés dans des catégories homogènes et objectives définies selon les critères fixés par la réglementation.

² Les versements obligatoires ne peuvent pas être débloqués pour ce motif.



La valeur des supports en unités de compte n'est pas garantie, elle évolue à la hausse ou à la baisse en fonction des fluctuations des marchés financiers. Le salarié est donc exposé à un risque de perte en capital pouvant être totale ou partielle.