



# Loi sur le Partage de la valeur

du 29 novembre 2023

## **Décryptage**

# ➤ SOMMAIRE

Introduction

La participation

L'intéressement

L'abondement

La PPV

Les autres mesures de renforcement du pouvoir d'achat

# Rétrospective



**10 février 2023**

ANI relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise



**Printemps-été 2023**

➤ Transposition de l'ANI sur le partage de la valeur en projet de Loi



**2024**

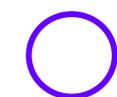
Mise en œuvre des premières mesures



**22 février 2023**

Signature de l'ANI par 4 organisations syndicales sur 5

➤ 29 juin : adoption du projet de Loi par l'Assemblée Nationale



**Automne 2023**

17/10/23 : Voté au Sénat  
 15/11/23 : CMP conclusive  
 22/11/23 : Adoption par le Parlement  
 29/11/23 : Promulgation  
 30/11/23 : publication au JO

Un processus législatif terminé en attente de :

- Décrets d'application
- Q&A de la DGT

- Contrôle de l'application de la loi (SENAT)
- Dossier législatif (LEGIFRANCE)

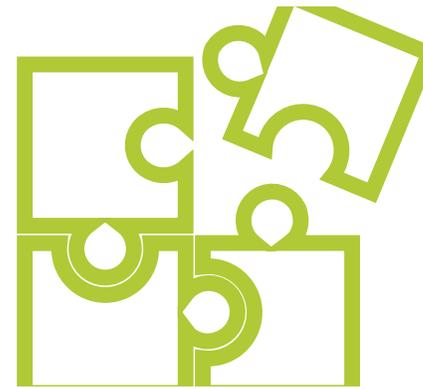
# Les 4 **PILIERS** de la loi sur le **Partage de la valeur**



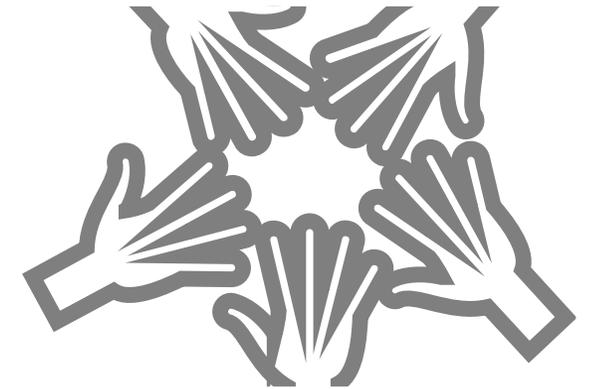
Renforcer le dialogue social sur les classifications



**Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur**



**Simplifier la mise en place des dispositifs de partage de la valeur**



Développer l'actionnariat salarié

## Les **4 MESURES PHARES** de la loi sur la **partage de la valeur**

**1**

Obligation pour **toutes les entreprises de 11 à 49 salariés** de mettre en place **un dispositif de partage de valeur** à compter de **2025**.

**2**

**Possibilité** pour les salariés **d'épargner leur PPV** dans le **PEE** ou le **PERCOL** de l'entreprise.

**3**

Meilleure prise en compte des **résultats exceptionnels** dans les entreprises de plus de 50 salariés.

**4**

Création d'un **nouveau dispositif collectif le PPVE** (Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise).

# » Zoom sur les mesures

## 1<sup>ère</sup> mesure

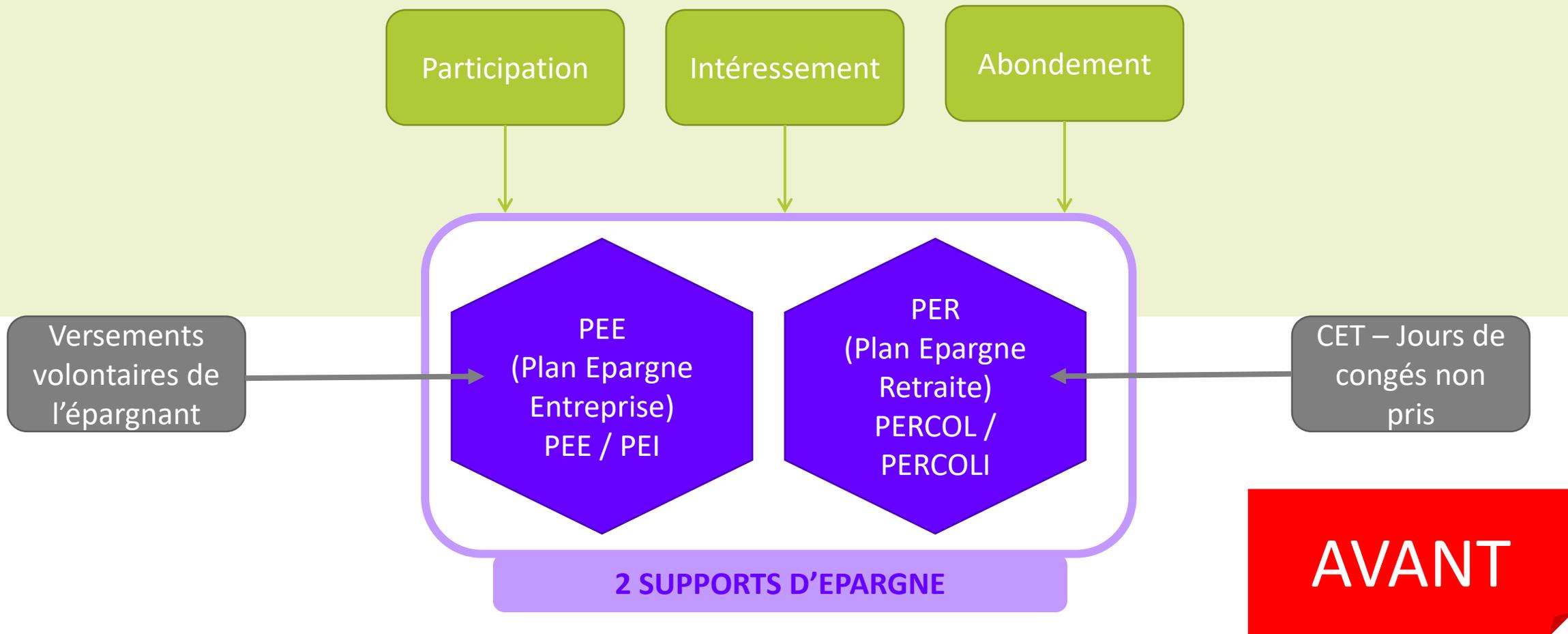
→ Obligation\* pour toutes les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif de partage de valeur à compter de 2025.

*\*A condition de réaliser un bénéfice fiscal d'au moins 1% du Chiffre d'Affaires 3 années consécutives (2022, 2023 et 2024)*

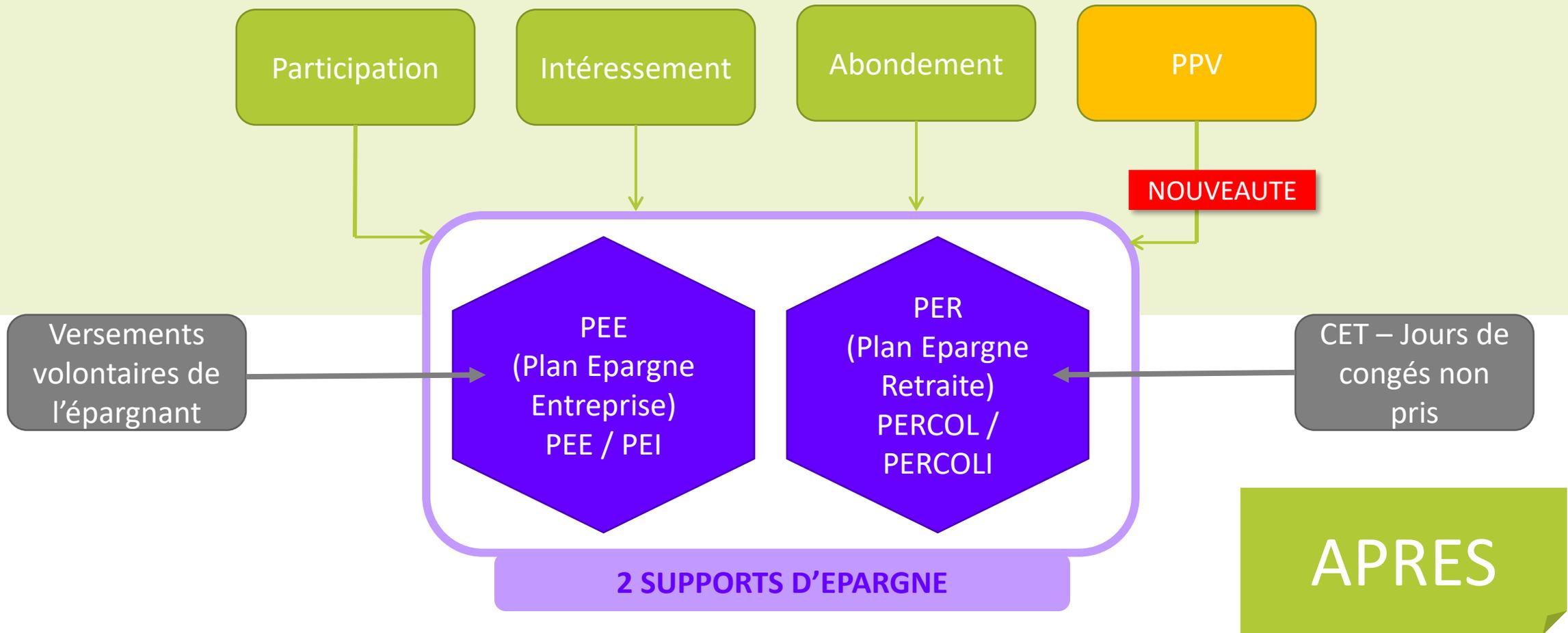
## 2<sup>ème</sup> mesure

→ Possibilité pour les salariés d'épargner leur PPV dans le PEE ou le PERCOL de l'entreprise

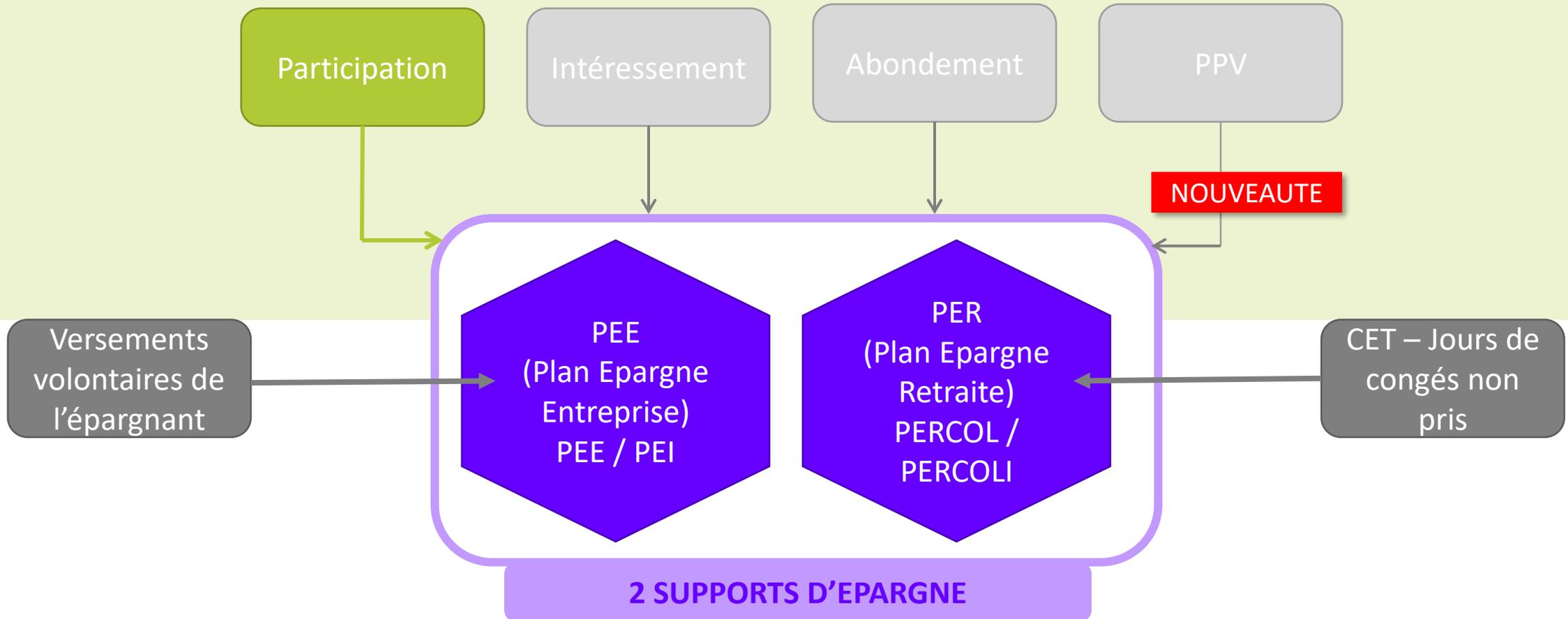
# L'épargne salariale et le partage de la valeur



# Les dispositifs de partage de la valeur



# 1 – Mise en place d'un accord de participation



## LA PARTICIPATION



Objectif : **garantir collectivement aux salariés** le droit de **participer aux résultats de l'entreprise**.

**Formule légale** ou **formule dérogatoire**, sous réserve de comporter pour les salariés des avantages au moins équivalents à ceux qui résulteraient de l'application de la formule légale (règle dite de « l'équivalence des avantages » appréciée de façon globale).

Calculée d'après le bénéfice fiscal, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par un article du code du travail.

Cette formule s'exprime comme suit :

$$RSP = \frac{1}{2} ( B - 5\% C ) \times ( S / VA )$$

Où :

→ B : bénéfice net fiscal

→ S : salaires

→ C : capitaux propres

→ VA : valeur ajoutée

< 50  
salariés

Possibilité de mettre en place une **formule dérogatoire** par **accord conclu au niveau de la branche** ou par **l'entreprise avec un résultat supérieur ou inférieur** à celui de la formule légale.

*(mise en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de l'accord)*

# LA PARTICIPATION

## ➤ Bénéficiaires :

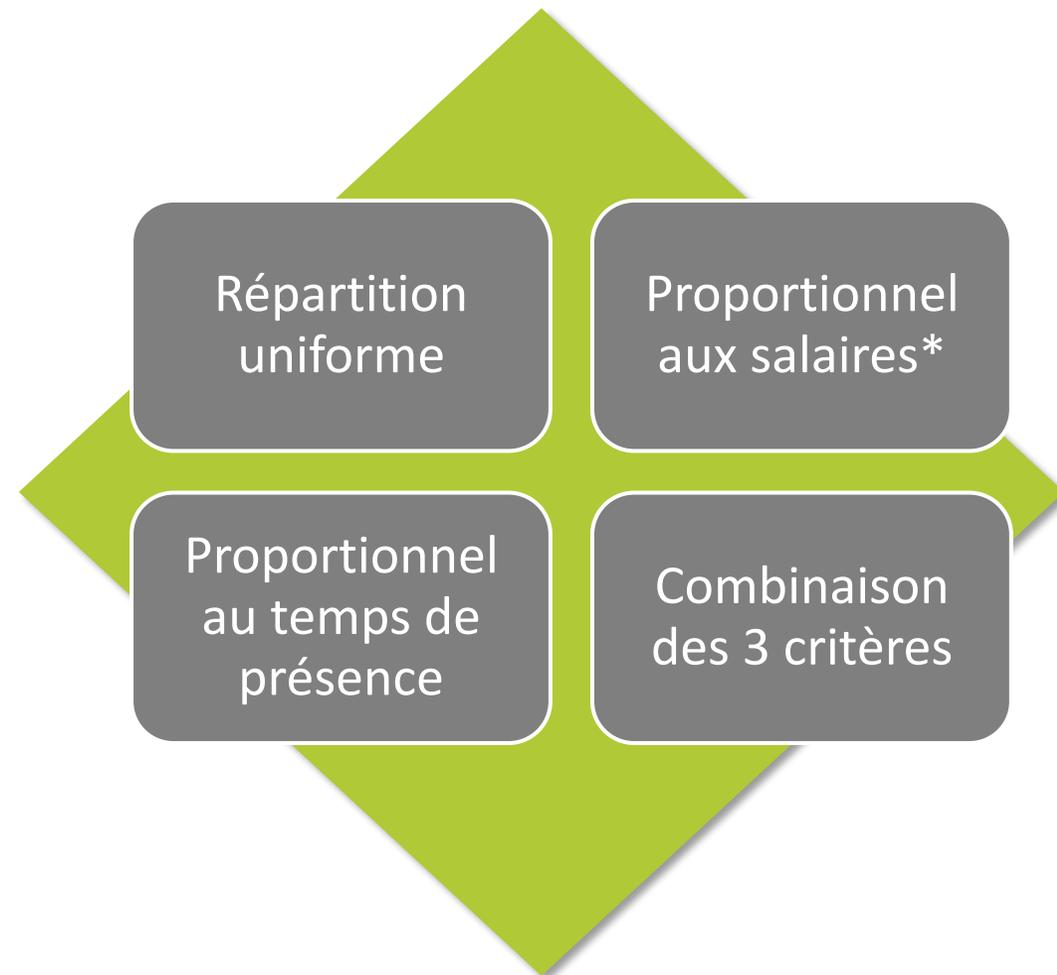
- Tous les salariés (*condition d'ancienneté de 3 mois max possible*)
- Les chefs d'entreprises, leur conjoint collaborateur ou associé ainsi que les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire :
  - dans les entreprises < 50 salariés en cas d'accord de participation volontaire ;
  - dans les entreprises de 50 à moins de 250 en cas d'accord de participation dérogatoire, uniquement sur la partie de la RSP qui excède le montant de ce qui aurait été versé en application des règles de droit commun.

## ➤ Plafonds de versements

**Individuel : 75% du PASS** par an / bénéficiaire (**34 776 €** euros en 2024)

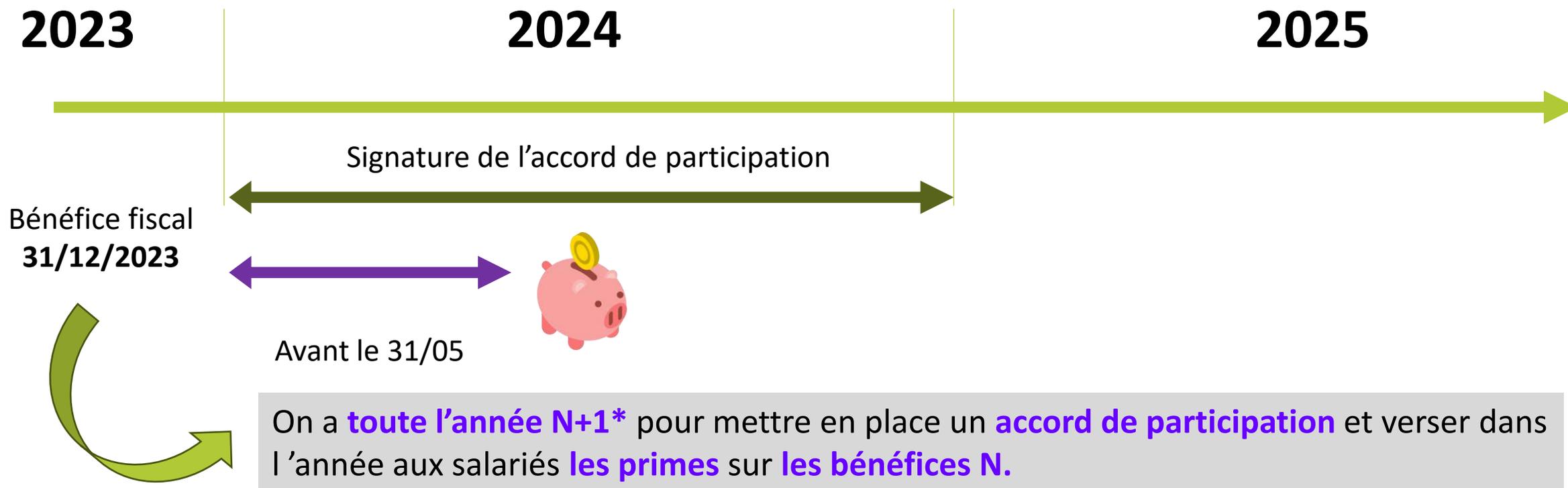
\* *NB : plafond dans le cadre de la répartition proportionnelle aux salaires :*

- *Salariés : à fixer dans la limite de 3 PASS*
- *Dirigeants : Revenu professionnel (imposé à l'IR l'année précédente) dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.*



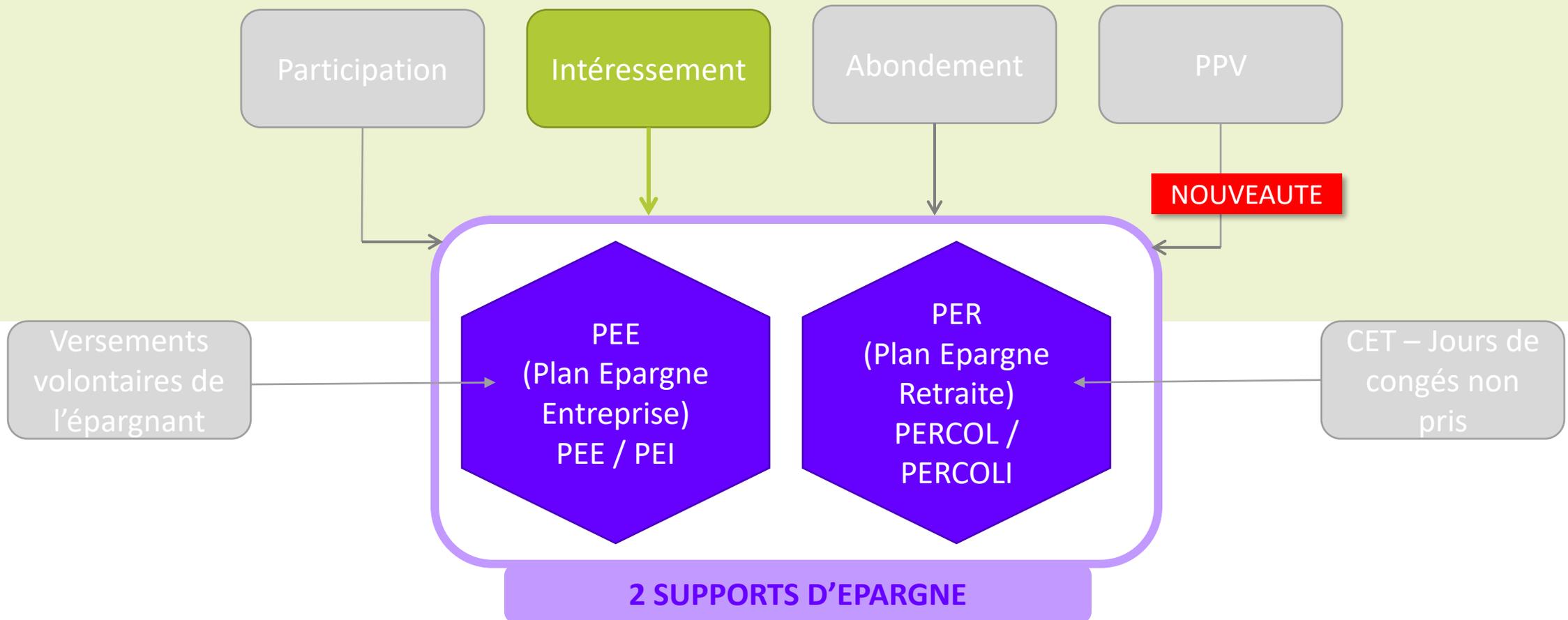
Répartition

# » Délai de mise en place de la **PARTICIPATION**



*\* **NB** : La société ne pourra toutefois pas verser de primes de participation à ses salariés tant que l'accord ne sera pas conclu et déposé auprès de l'administration. Or, des intérêts de retard seront dus aux salariés faute d'avoir versé les droits à participation avant le 1er jour du 6e mois (1er juin) de l'exercice suivant.*

## 2 – Mise en place d'un accord d'intéressement



# ➤ L'INTERESSEMENT

## Formule d'intéressement librement déterminée :

Atteinte d'objectifs de performance financière et/ou opérationnelle définis par l'entreprise, critères RSE, etc...

### ➤ Bénéficiaires :

- Tous les salariés (*condition d'ancienneté de 3 mois max possible*)
- Dans les entreprises < 250 salariés : les chefs d'entreprises, leur conjoint collaborateur ou associé ainsi que les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

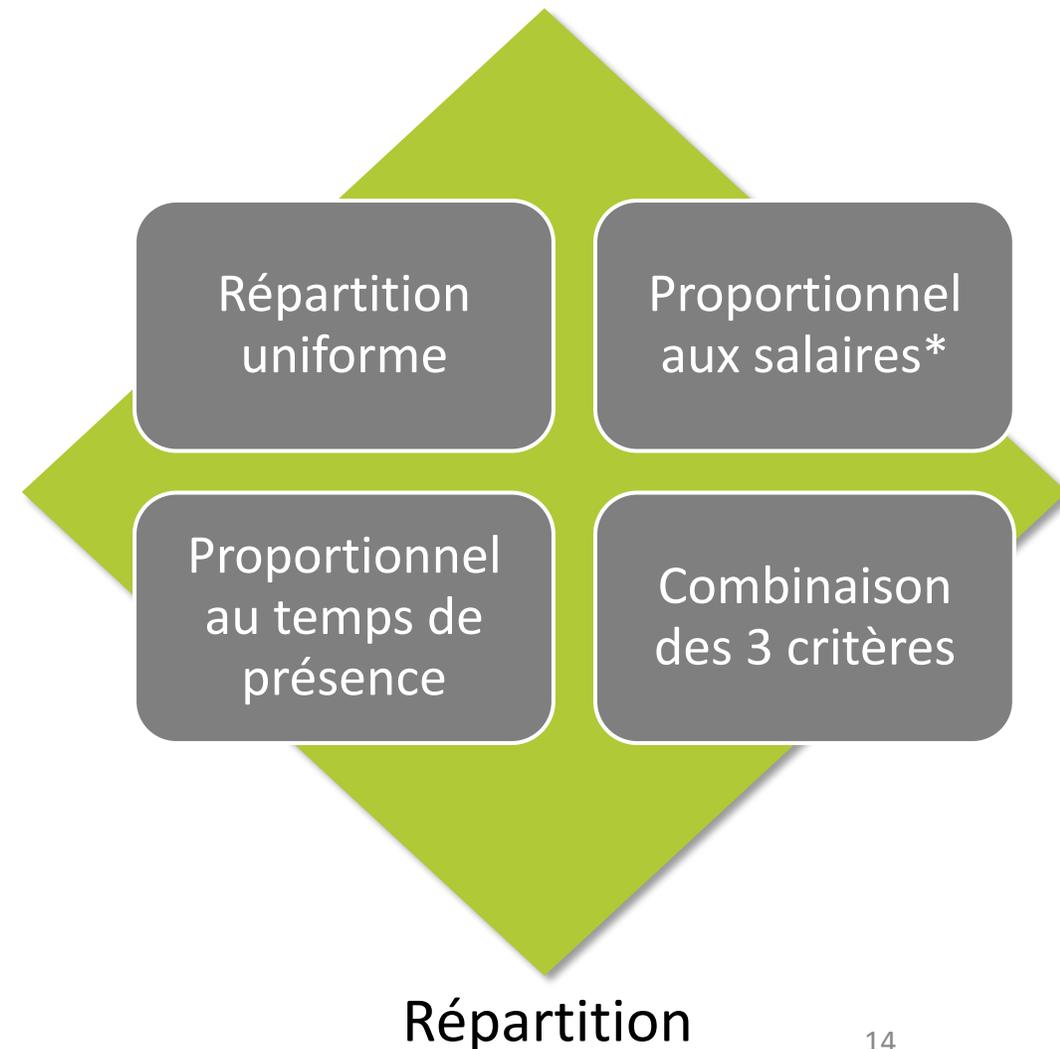
### ➤ Plafonds de versements

**Global** : Maximum **20% du total des salaires** bruts de l'ensemble du personnel

**Individuel** : **75% du PASS** par an/ bénéficiaire (34 776€ pour 2024)

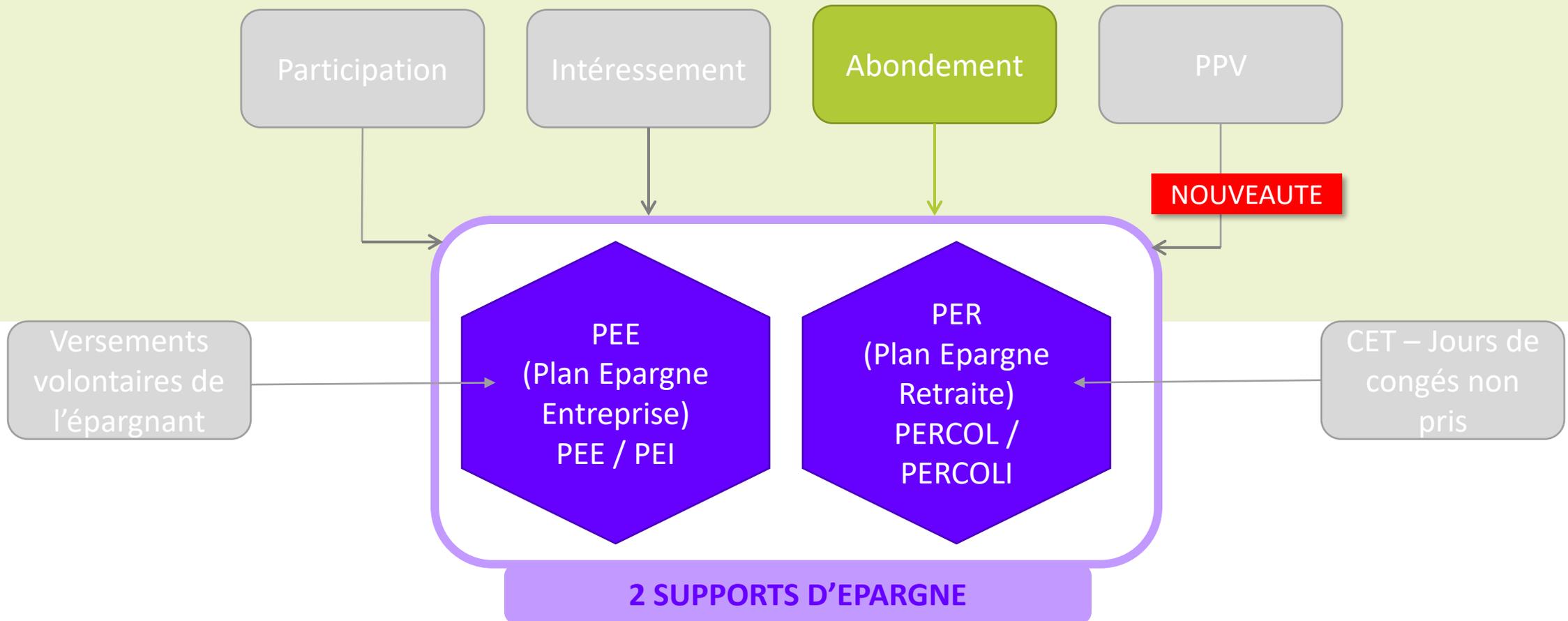
\* NB : *plafond dans le cadre de la répartition proportionnelle aux salaires :*

- *Salariés : plafond libre*
- *Dirigeants : Revenu professionnel imposé à l'IR l'année précédente) dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.*





### 3 – Proposer des plans épargne avec un **abondement** entreprise



## L'ABONDEMENT

Mise en place du plan épargne au niveau de l'entreprise, du groupe ou entre plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (plan interentreprise).

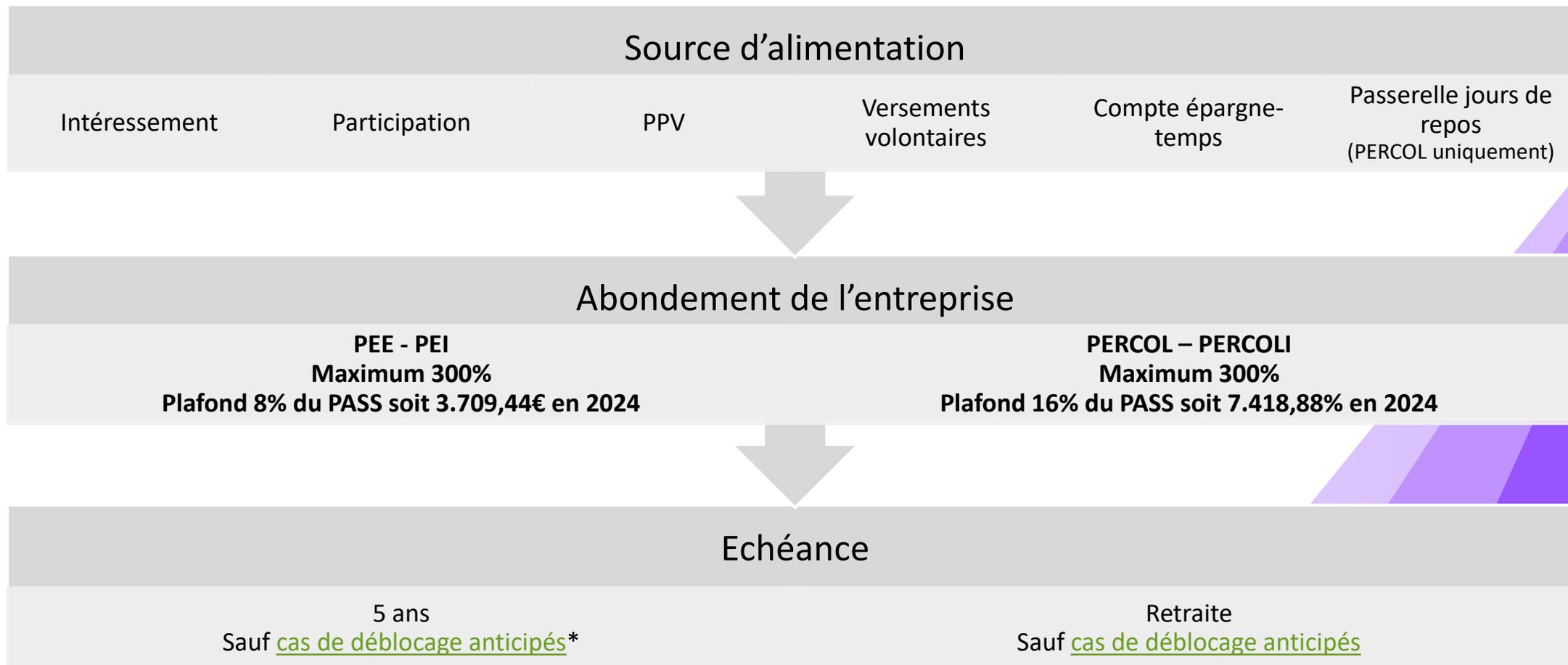
Mise en place d'un PEE ou PEI **obligatoire en présence d'un accord de participation.**

**Abonnement facultatif**, peut être différencié selon la source d'alimentation

### ➤ Bénéficiaires :

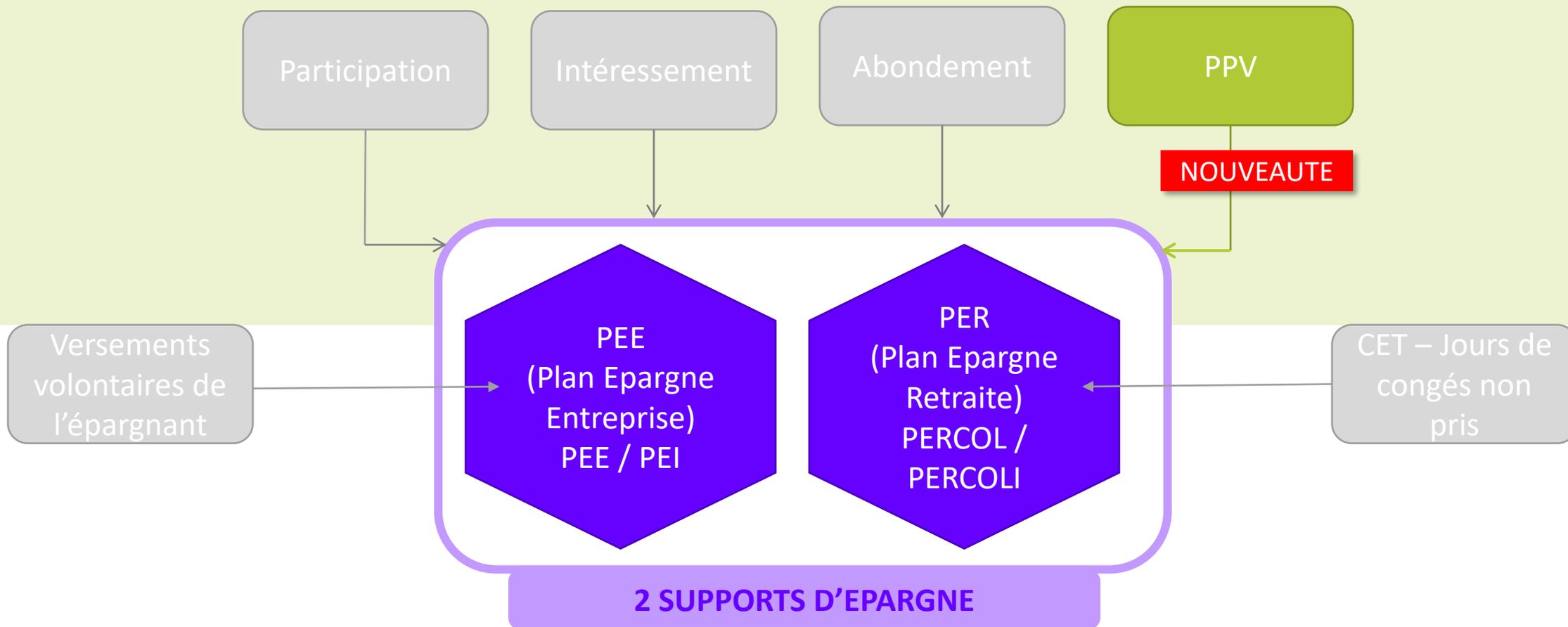
- Tous les salariés (*condition d'ancienneté de 3 mois max possible*)
- Dans les entreprises < 250 salariés : les chefs d'entreprises, leur conjoint collaborateur ou associé ainsi que les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire

# L'ABONDEMENT

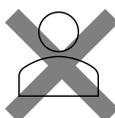


***NB : 3 nouveaux cas de déblocage anticipé pour le PEE depuis juillet 2024 : proche aidant, rénovation énergétique de la résidence principale ou achat d'un véhicule propre***

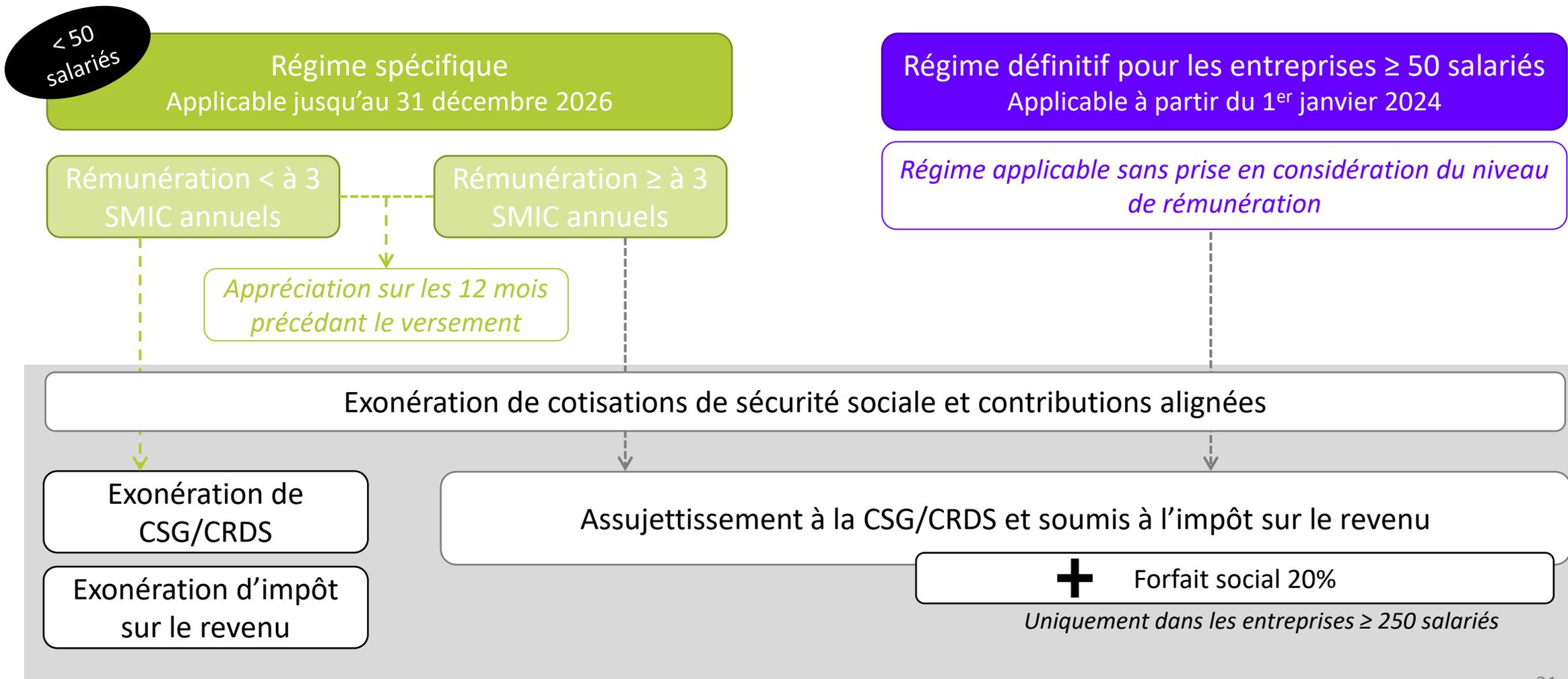
## ➤ 4 – Verser une prime de partage de la valeur (PPV – ex prime MACRON)



## La PPV en 2024

-  La prime pourra être **attribuée deux fois par an** dans la limite des plafonds totaux
-  Plafonds d'exonération :
  - **3 000 €**
  - Ou **6 000 €** en présence d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire
-  Peut être placée sur un **plan d'épargne salariale** avec abondement éventuel
-  Doit être versée à **tous les salariés** (mais plafond de rémunération possible)
-  **5 critères de modulation** possibles : rémunération, durée de présence effective pendant l'année écoulée, durée de travail contractuelle, classification, ancienneté
-  Les **chefs d'entreprises** et les **mandataires sociaux** ne sont pas éligibles

# PPV : un régime social différencié en fonction de l'effectif de l'entreprise (hors dépôt sur le PEE)



# Zoom

## 3<sup>ème</sup> mesure

→ Meilleure prise en compte des résultats exceptionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés

# Prise en compte des résultats exceptionnels

 Nouvelle obligation		Quoi ?	Qui ?	Quand ?	Comment ?
Art 8	La prise en compte des résultats exceptionnels dans le partage de la valeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obligation de négocier :</b></li> <li>1- la définition de l'<b>augmentation exceptionnelle du bénéficiaire</b> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elle peut prendre en compte des critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachats d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation si elles n'ont pas été précédées des attributions aux salariés</li> </ul> </li> <li>2- les <b>modalités de partage de la valeur</b> avec les salariés qui en découlent avec le versement :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• supplément de participation, soit d'un supplément d'intéressement ou versement d'une PPV, ou abondement au PEE, PER d'entreprise</li> <li>• ouverture d'une nouvelle négociation d'un accord d'intéressement lorsqu'il n'existe pas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises &gt; 50 salariés qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Négociation à ouvrir avant le <u>30/06/24</u></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalisme dans les différents accords en attente de précision de la DGT</li> <li>• En cas de désaccord sur la négociation, attente d'une position DGT (PV désaccord?)</li> </ul>

# Zoom

## 4<sup>ème</sup> mesure

→ Création d'un **nouveau dispositif collectif le PPVE** (Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise)

# Zoom sur le PPVE

Facultatif /  
nouveau dispositif



		Quoi ?	Qui ?	Quand ?	Comment ?
<b>Art 10</b>	<b>Le Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de verser une prime correspondant au % de la valorisation de l'entreprise à l'issue d'une période de 3 ans</li> <li>• Prime plafonnée à ¼ du PASS</li> <li>• Prime imposable à l'IR (traitement à la source) sauf si placée dans le PEE/PER d'entreprise à hauteur de <b>1649 euros</b></li> <li>• Valeur de l'entreprise tient compte de sa situation comptable, de sa rentabilité et des perspectives d'activité. Pour les entreprises cotées = capitalisation boursière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises qui veulent associer les salariés à la performance de l'entreprise sans détention d'actions pour les fidéliser et les motiver</li> <li>• Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En attente de publication d'un décret qui détermine les modalités d'application</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord collectif obligatoirement</li> <li>• Sur rapport spécial du CAC</li> <li>• Accord qui précise la formule de valorisation de l'entreprise</li> <li>• Avenant au PEE / PER COL à prévoir</li> </ul>

## Répondre à des enjeux essentiels de l'entreprise

Recruter, fidéliser et motiver du personnel

Optimiser la rémunération du personnel

Optimiser la rémunération du dirigeant

Créer une motivation collective autour d'objectifs communs

Proposer des solutions différentes et adaptées aux besoins des salariés

Optimiser la fiscalité de l'entreprise

# Questions - réponses



# Merci pour votre attention

 03.87.66.77.33

 [social-juridique@lorgec.fr](mailto:social-juridique@lorgec.fr)

*N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez mettre en place une de ces mesures dans votre société.*

# Qui sommes-nous ?

Cabinet de Courtage en assurances, spécialisé dans la **protection des entreprises et de leurs salariés**.

Nos consultants ont plus de 25 ans d'expérience.

Chiffre d'Affaires 2023  
**12M€**  
dont 4 M€ en Protection Sociale

**22ème** Courtier français

**2ème** Courtier apporteur pour Génération

Plus de **900 Entreprises** nous ont déjà fait confiance.

Plus de **150 000 personnes couvertes**. 90% sont gérées par Génération

**65** salariés

**6** implantations :

- Bar le Duc
- Ecrouves
- Metz
- Nancy
- Rouen
- Troyes

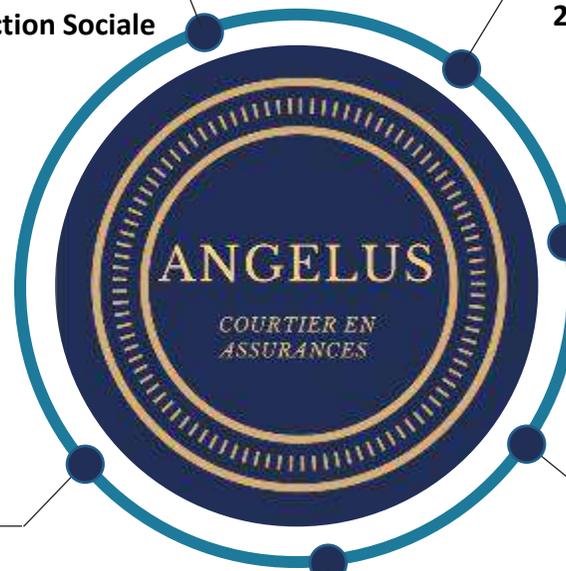
Nos atouts

Expertise, Proximité, Réactivité



Créé en

**2021**



# Nos domaines D'expertise



## Capital Humain

- Frais de Santé
- Prévoyance
- Retraite
- PEE
- Indemnités de Fin de Carrière
- Expatriés
- Couverture du Dirigeant



## Entreprise

- Flotte Automobile
- Responsabilité Civile
- Dommage aux biens
- Marchandises transportées
- Construction
- Cyber / Fraude





# Nos références

Plus de **900** entreprises assurées... et plus de **120 000** personnes couvertes

 3 200 salariés	 5 800 salariés et 3105 véhicules	 2 000 salariés	 3 000 salariés	 2 500 salariés
 550 salariés	 750 salariés	 1 900 salariés	 1 100 salariés	 600 salariés
 460 salariés	 700 salariés et 1 500 véhicules	 900 salariés	 1 900 salariés et 350 véhicules	 500 salariés
 550 salariés	 1900 salariés	 330 salariés	 800 salariés	 500 salariés et 350 véhicules
 300 salariés	 350 salariés	 450 salariés	 400 salariés et 250 véhicules	 400 salariés

# Sources d'alimentation de l'épargne salariale / retraite

## Après la Loi Partage de la Valeur



### Nouveautés & obligations

DISPOSITIF	Participation	Intéressement	PPV (ex prime Macron)	Abondement	PPVE *
- 11 salariés	<i>Facultatif</i>				
11 à 49 salariés	Obligation de mettre en place au moins 1 de ces dispositifs <i>Condition : dégager durant 3 années consecutives, un benefice au moins égal à 1% du chiffre d'affaires</i>				<i>Facultatif</i>
+ 49 salariés	Obligation	<i>Facultatif</i>			
	+ Clause résultat exceptionnel				

\*PPVE : Prime de Partage de la Valorisation de l'entreprise



### DISPOSITIF PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

		- 3 SMICS	+ 3 SMICS
<b>- 50 SALARIES</b>	REGIME FISCAL	PAS D'IMPÔT SUR LE REVENU <i>Mais montant intégré dans le revenu fiscal de référence</i>	IMPÔT SUR LE REVENU SAUF SI PLACÉ SUR PEE / PERCO
	RÉGIME SOCIAL	PAS DE CHARGES	PAS DE CHARGES SAUF CSG/CRDS
<b>PAS DE DISCTINCTION - 3 SMICS/+ 3 SMICS</b>			
<b>50+ SALARIES</b>	REGIME FISCAL	IMPÔT SUR LE REVENU SAUF SI PLACÉ SUR PEE / PERCO	
	RÉGIME SOCIAL	COMME L'INTÉRESSEMENT ➢ ENTREPRISES - 250 : PAS DE CHARGES SAUF CSG/CRDS ➢ ENTREPRISES +250 : FORFAIT SOCIAL + CSG/CRDS	

**PÉRIODE 2024-2026 =  
régime de faveur**

**À COMPTER DE 2027 :  
MÊME RÉGIME POUR  
TOUS (IDENTIQUE À  
+50 SALARIÉS)**

- 2027 => ÉXONÉRÉE D'IMPÔT SUR LE REVENU UNIQUEMENT SI PLACÉE DANS PLANS COLLECTIFS (PEE / PERCO)
- ABONDEMENT SI PLACÉ SUR LE PEE / PERCO
- Montant global d'exonération de ces primes est de 3000€ ou 6000€ si l'entreprise a mis en place un accord d'intéressement ou de participation au titre du même exercice

# Dans la continuité de la Loi Pacte (2019) : Favoriser l'épargne salariale & retraite



Loi de financement de la Sécurité sociale entrée en vigueur le 01/01/2019

**- 50 SALARIES**

	<b>PARTICIPATION (facultatif)</b>	<b>INTERESSEMENT</b>	<b>ABONDEMENT</b> En complément d'un versement volontaire du salarié, de sa participation ou de son intéressement
<b>REGIME FISCAL</b>	PAS D'IMPÔT SUR LE REVENU si versé dans un PEE/PERCO		
<b>RÉGIME SOCIAL</b>	PAS DE CHARGES <b>Soumise à CSG/CRDS</b>		PAS DE CHARGES Uniquement si abondement sur PEE & PERCO <b>Soumise à CSG/CRDS</b>

**50+ SALARIES**

	<b>PARTICIPATION (obligatoire)</b>	<b>INTERESSEMENT</b>	<b>ABONDEMENT</b> En complément d'un versement volontaire du salarié, de sa participation ou de son intéressement
<b>REGIME FISCAL</b>	PAS D'IMPÔT SUR LE REVENU si versé dans un PEE/PERCO		
<b>RÉGIME SOCIAL</b>	Application du forfait social <b>+ Soumise à CSG/CRDS</b>	COMME L'INTÉRESSEMENT ➤ ENTREPRISES – 250 : PAS DE CHARGES <b>Soumise à CSG/CRDS</b> ➤ ENTREPRISES +250 : FORFAIT SOCIAL <b>+ Soumise à CSG/CRDS</b>	PAS DE CHARGES Uniquement si abondement sur PEE & PERCO



# Les solutions Epargne et/ou Retraite en entreprise

## Principales caractéristiques

	PEE	PER collectif	PER obligatoire	Article 39 L137-11-2	Indemnités de fin de carrière
Objectif et disponibilité	5 ans (14 cas de déblocage anticipé)	Retraite (6 cas de déblocage anticipé)	Retraite (6 cas de déblocage anticipé)	Retraite	Retraite
Population visée	Ensemble du personnel <u>obligatoirement</u> et le dirigeant d'entreprise* * Si entreprise de moins de 250 salariés		Ensemble du personnel ou catégoriel hors cadres dirigeants	Ensemble du personnel ou catégoriel avec cadres dirigeants	Ensemble du personnel (Mandataire fonction du statut)
Acquisition des droits	Comptes individuels à droits acquis pour les salariés Transfert individuel possible sous conditions				Conventionnel si présence dans l'entreprise lors du départ à la retraite
Budget	Facultatif : abondement, intéressement, <b>PPV</b> Obligatoire : participation aux bénéfices si plus de 50 salariés (facultatif -50 salariés)	Cotisations Employeur obligatoire	Capitaux constitutifs de la prestation définie	Prime entreprise, fonction de l'engagement	
Fiscalité entreprise	Forfait social de 20% PEE et 16% PER collectif, <u>Pas de forfait social si – 50 salariés et uniquement sur l'intéressement si – 250 salariés.</u>	Forfait social : 16% sur la part patronale des cotisations	Taxe de 29,7%	Externalisation : déduction du bénéfice imposable	
Sortie	Capital	Capital et/ou rente	Rente et/ou Capital unique ou fractionné*	Rente	Capital

### LEXIQUE

**PEE** : Plan Epargne Entreprise

**PERCO/PERCOL** : Plan Epargne Retraite Collectif (pas de cotisation obligatoire de l'employeur)

**PER Obligatoire** : Contrat Retraite Obligatoire avec une cotisation obligatoire de l'employeur)

**Article 39** : Régime à prestations définies

\* Sauf les sommes issues des versements obligatoires et selon le contrat souscrit (PEROB ou article 83)



# Les solutions Epargne et/ou Retraite en entreprise

## Selon la population visée

Ensemble du personnel

Collège des cadres et/ou des non-cadres

Cadres dirigeants

PER  
Obligatoire

- Comptes individuels à droits acquis pour les salariés
- **Financement avec une part patronale des cotisations obligatoire** (Part salariale sur les cotisations possible) → sortie sous forme de rente viagère
- Versements individuels et facultatifs du salarié → sortie sous forme de capital
- Monétisation des jours de congés : maximum 10 jours / an
- Transfert individuel possible sous conditions

- Collège cadres dirigeants non éligible
- Possibilité de collège en fonction des tranches de rémunération : seuils de 1, 2, 3, 4 PASS et < 8PASS

Article 39  
L.137-11-2

Catégories objectives et/ou ensemble du personnel ou individualisation via un avenant au contrat de travail du bénéficiaire

Collège cadres dirigeants éligible

Indemnités de fin de carrière

Ensemble du personnel avec une prestation conventionnelle versée sous forme de capital

Mandataire social salarié avec contrat de travail uniquement

PEE et/ou  
PERCO

- Abondement sur versement du salarié
- Accord d'intéressement avec fixation d'objectifs
- Participation des salariés aux résultats de l'entreprise
- Monétisation des jours de congés : maximum 10 jours / an (PERCO)

**+PPV**

Pas de collège possible en épargne salariale

NEW

POSSIBILITÉ D'INVESTIR  
LA PPV  
DANS LES PLANS  
D'ÉPARGNE SALARIALE :  
PEE/PERCO



# Plan Epargne Entreprise (PEE)

## Cas de débloqués anticipés

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Victime de violence conjugale
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé
- Création ou reprise d'entreprise par le titulaire, ou son époux(se) ou partenaire de Pacs, exercice d'une autre profession non salariée, acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP)
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, avec création de nouvelle surface habitable et en présence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux
- Remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel
- Surendettement

**Bloqué 5 ans**

### 3 nouveaux cas de débloqués anticipés du PEE (Plan Epargne Entreprise) :

**NEW**

Rénovation énergétique  
des résidences  
occupées à titre  
principales

Financement des  
dépenses engagées en  
tant que proche aidant

Acquisition véhicule  
« propre » (électrique ou  
hybride) neuf ou occasion

Fiscalité : les sommes issues du débloqué anticipé sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Nb : l'acquisition de la résidence principale doit se faire directement et non via une société civile immobilière.



# PERCO / PERCOL

## Cas de déblocages anticipés

**Bloqué  
jusqu'à la retraite**

- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Acquisition d'une résidence principale
- Remise en état suite à catastrophe naturelle
- Surendettement du salarié
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

### Fiscalité

Les sommes issues du déblocage anticipé sont exonérées d'impôt sur le revenu (en cas de décès du salarié délai de 6 mois)

La part correspondant aux gains réalisés dans le plan est soumise aux prélèvements sociaux.

*Nb : l'acquisition de la résidence principale doit se faire directement et non via une société civile immobilière.*



## ***Merci pour votre attention***

### **Jean-Marc LAMBERT**

Associé et directeur de clientèle Assurances de Personnes

[jean-marc.lambert@angelus-courtage.com](mailto:jean-marc.lambert@angelus-courtage.com) ☎ 07 56 00 11 01

### **Stéphanie FRANÇONNET**

Chargée de clientèle Assurance de Personnes

[stephanie.franconnet@angelus-courtage.com](mailto:stephanie.franconnet@angelus-courtage.com) / 07 43 36 02 97

### **Géraldine LARRIERE**

Chargée de clientèle Assurance de Personnes

[geraldine.larriere@angelus-courtage.com](mailto:geraldine.larriere@angelus-courtage.com) / 07 43 36 70 71

ANGELUS - Société de courtage en assurances

Société par actions simplifiées au capital de 60.000€ dont le siège social est situé au 34 rue du Tribel à Bar-Le-Duc (55000) immatriculée au R.C.S de Bar-Le-Duc sous le n° 899 165 583.

Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le n° 21005078 et soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) 4 place de Budapest 75009 Paris Cedex 9.

# Aller plus loin avec les dispositifs de retraite supplémentaires : Plan Epargne Retraite Obligatoire

AVEC cotisation obligatoire de l'entreprise

- PERO ou PEROB depuis la Loi Pacte
- Article 83 avant la Loi Pacte



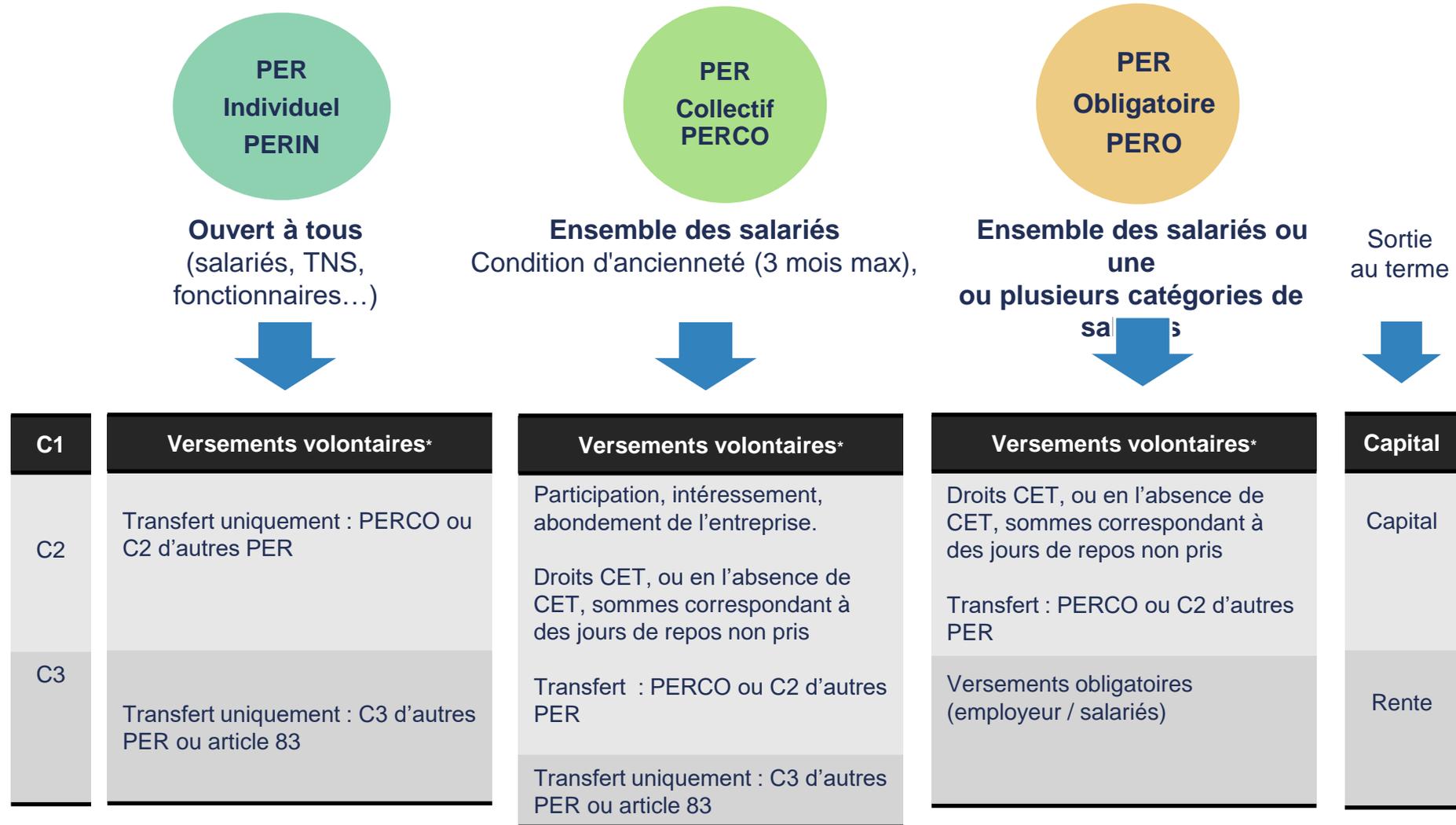
# Solution Retraite

## Focus transformation de l'article 83 en « PERO »

Avantages pour l'entreprise	Avantages pour le salarié
Réduction du forfait social de 20% à 16%	<p>Les versements sont compartimentés selon leur origine avec la possibilité de sortie sous forme de capital pour les versements individuels</p> <p>Rappel : pour l'article 83, les versements individuels et les cotisations sont regroupés au sein d'un même compte.</p>

# Solution Retraite

## Le PER : 3 plans mais une même structure



\* Choix de la déductibilité fiscale

# Solution Retraite

## Le PER OBLIGATOIRE (PEROB ou PERO)

### Comment alimenter le contrat ?

Le PERO est composé de 3 compartiments :



# Solution Retraite

## Le PER OBLIGATOIRE (PEROB ou PERO)

### Principes de fonctionnement

Le PER Obligatoire (PERO) est un contrat dit à capitalisation financière.

Chaque trimestre, l'entreprise verse sur un compte ouvert aux noms des salariés bénéficiaires, des cotisations qui correspondent à un pourcentage de la rémunération annuelle brute.

Ce montant est placé sur le/les support(s) financier(s) choisi(s) individuellement par les affiliés.

Le capital accumulé issu de ces cotisations obligatoires est converti en rente viagère au moment du départ à la retraite. A minima à 64 ans sans obligation de fournir la notification du régime général.

Si la rente viagère est inférieure à 1320 € / an, l'assureur peut restituer le capital et non la rente.



### La mise en place juridique

- **Par décision unilatérale de l'employeur**

Si un PERO est mis en place par DUE avec une part salariale, le salarié a la possibilité de refuser le précompte salarial.

- **Par accord collectif**

- **Par référendum**

Toute modification (changement de taux de cotisations, changement de collège, ancienneté requise etc..) ou dénonciation, doit être effectuée de manière identique à celle de la mise en place.

Collège bénéficiaire : catégories objectives

Ancienneté maximale requise pour l'adhésion d'un salarié au PERO : **12 mois maximum**

### Traitement social des cotisations

➤ **Pour l'employeur et le salarié :**

Pour les cotisations de l'employeur, exonération de charges sociales salariales pour la part patronale (la part salariale y est soumise) dans la limite de la plus élevée des valeurs suivantes :

5% du PASS

ou

5% de la Rémunération Annuelle Brute du salarié (salaire de référence limité à 5 PASS)

Cette limite est diminuée de l'éventuel abondement de l'employeur sur un dispositif PERCO ou un CET

➤ **Pour l'employeur :**

Application du forfait social de 16% sur la part des cotisations de l'employeur exonérée de charges sociales

➤ **Pour le salarié :**

Assujettissement sur les cotisations de l'employeur à la CSG-CRDS au taux de 9,7% sans abattement.

# Solution Retraite

## Le PER OBLIGATOIRE (PEROB ou PERO)

### 6 cas de déblocages anticipés

Idem PERIN (Plan Epargne Retraite Individuel)

- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Surendettement du salarié
- Expiration des droits à l'assurance chômage ou fin d'activité de mandataire social depuis au moins 2 ans sans liquidation de pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse
- Cessation d'une activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire
- Acquisition de la résidence principale (sauf les sommes issues des versements obligatoires)

Les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Cas particulier de l'achat de la résidence principale :  
si choix de la non-déductibilité dans ce dernier cas soumis à la TMI (tranche Marginales d'Imposition).

Tous les cas soumis à la flat tax.



### Le transfert des jours de congés dans le PERO

(idem PERCOLL : Plan Epargne Retraite Collectif)

Jours de congés transférés (présence ou non d'un CET)

En l'absence de CET : 10 jours **à partir de** la 5<sup>ème</sup> semaine de CP + RTT, jours conventionnels, jours de récupération etc...

En présence de CET : 10 jours **au-delà de** la 5<sup>ème</sup> semaine de CP + RTT, jours conventionnels, jours de récupération etc... et voir ce qui est prévu dans l'accord avec passerelle vers le PERO ou non.

↓  
**PERO**

→ Blocage jusqu'à la retraite

**Passerelle CET – PERO:** l'accord CET ainsi que le règlement du PERO doivent prévoir la possibilité de transférer les droits CET vers le PERO.

**Passerelle jours de repos non pris – PERO :** cette disposition s'impose de plein droit pour tous les salariés dès lors qu'il n'existe pas de CET dans l'entreprise.