



AURALINE
ASSURANCES | COURTAGE

— LA CONFIANCE AU CŒUR DE VOS PROTECTIONS —

ÉPARGNE D'ENTREPRISE · DIRIGEANTS · DRH

Synthèse retraite collective

PER Collectif, PER Obligatoire, article 83, intéressement, participation : les solutions d'épargne d'entreprise pour préparer la retraite de vos collaborateurs tout en fidélisant vos talents.

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE

Dirigeants, DRH, TPE et PME

ÉDITION

Mise à jour 2026

POURQUOI AGIR MAINTENANT

La retraite collective, un levier RH puissant

Dans un marché du travail tendu, les avantages différenciants font la différence. Un dispositif de retraite collective bien conçu envoie un signal fort à vos collaborateurs : **vous pensez à leur avenir**, pas seulement à leur salaire mensuel.

Pour l'employeur, l'équation est attractive : les abondements versés au titre de l'épargne salariale et de la retraite collective sont

déductibles du résultat et partiellement **exonérés de charges sociales**. Un euro investi dans la retraite de vos salariés coûte moins cher qu'un euro de salaire.

Ce document synthétise les principaux dispositifs, PER Collectif, PER Obligatoire, intéressement, participation, leurs atouts, leurs contraintes, et la façon de les combiner intelligemment.

10 salarié

minimum requis pour ouvrir un PER Collectif (dès le 1er salarié)

Exonéré

de charges patronales sur les abondements (dans les limites)

3

dispositifs complémentaires à combiner selon votre stratégie

OI LE DISPOSITIF PHARE

Le PER Collectif (PERCO)

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif est le dispositif central de l'épargne retraite d'entreprise depuis la loi PACTE (2019). Il succède au PERCO et en reprend les avantages en les amplifiant.

PRINCIPE

Ouvert à tous les salariés, le PER Collectif est alimenté par les versements volontaires du salarié, l'intéressement, la participation, et **l'abondement de l'employeur**. Les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé).

SORTIE À LA RETRAITE

Grande liberté de sortie : en **capital** (en une fois ou fractionné), en **rente viagère**, ou en combinaison des deux. C'est l'un des atouts majeurs du PER face aux anciens dispositifs.

AVANTAGES EMPLOYEUR

- + Abondement déductible du résultat imposable.
- + Exonération de charges patronales (dans les limites légales).
- + Forfait social réduit (0 % pour les entreprises de moins de 50 salariés).
- + Outil de fidélisation sans augmenter la masse salariale brute.

AVANTAGES SALARIÉ

- + Versements volontaires déductibles du revenu imposable.
- + Abondement employeur : un complément d'épargne sans effort.
- + Déblocage anticipé possible (acquisition résidence principale, accidents de la vie).
- + Gestion pilotée par défaut (désensibilisation au risque avec l'âge).

Le bon réflexe : l'abondement employeur est plafonné à **3 fois les versements du salarié**, dans la limite de 6 582 € par an (2026). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social est nul : chaque euro abondé ne coûte que son montant nominal.

O2 POUR LES DIRIGEANTS ET CADRES

Le PER Obligatoire (PERO)

Successeur de l'article 83, le PER Obligatoire est mis en place par l'employeur pour tout ou partie des salariés (souvent les cadres ou dirigeants). Les cotisations sont obligatoires, pour l'employeur comme pour le salarié concerné.

Cotisations définies

L'employeur fixe un taux de cotisation (ex. 5 % du salaire brut). La cotisation est obligatoire et prélevée chaque mois, indépendamment des résultats.

Sortie en rente uniquement

Contrairement au PER Collectif, la sortie en capital n'est pas possible pour la part obligatoire. Elle se fait exclusivement en rente viagère à la retraite.

Avantage fiscal fort

Cotisations patronales déductibles du résultat, non soumises à charges sociales dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute (plafonné à 8 PASS).

Le bon réflexe : le PER Obligatoire est particulièrement adapté au dirigeant assimilé salarié avec des revenus élevés. Il constitue un complément de retraite significatif, financé en partie par l'économie d'impôt et de charges.

03 ÉPARGNE SALARIALE

Intéressement et participation

Ces deux mécanismes permettent d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Ils alimentent naturellement le PER Collectif et bénéficient d'un régime social et fiscal avantageux.

L'intéressement

Facultatif, lié aux performances

Calculé selon une formule librement définie dans l'accord (résultat net, chiffre d'affaires, indicateurs RH...). Le salarié peut choisir de le percevoir immédiatement ou de le verser dans le PER.

- + Exonéré de charges patronales et salariales.
- + Déductible du résultat imposable.
- + Accessible dès le 1er salarié (TPE incluses).

La participation

Obligatoire dès 50 salariés

Calculée sur une formule légale (RSP = bénéfice fiscal après déductions). Obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus, elle peut être mise en place volontairement avant ce seuil.

- + Exonérée de charges sociales patronales et salariales.
- + Déductible du résultat imposable.
- + Versement dans le PER : fiscalité différée à la sortie.

SYNTHÈSE COMPARATIVE

Les dispositifs en un tableau

Dispositif	Obligatoire	Bénéficiaires	Sortie	Avantage clé
PER Collectif	Non	Tous les salariés	Capital ou rente (libre)	Abondement exonéré, sortie flexible.
PER Obligatoire	Oui (catégorie)	Catégorie désignée	Rente uniquement	Plafond de déduction élevé.
Intéressement	Non	Tous les salariés	Immédiat ou PER	Lié aux performances, exonéré de charges.
Participation	Dès 50 sal.	Tous les salariés	Immédiat ou PER	Formule légale, exonéré de charges.

O4 MISE EN SITUATION

Trois profils, trois stratégies

PERC

TPE · 8 SAL.

Agence de communication, 8 salariés

La dirigeante veut fidéliser ses profils créatifs sans augmenter la masse salariale. Elle met en place un **PER Collectif avec abondement** de 50 % des versements salariés (plafonné à 1 000 €/an). Forfait social à 0 %, cotisations déductibles : l'effort net pour l'entreprise est significativement réduit. L'intéressement vient en complément les bonnes années.

PERO

DIRIGEANT

Dirigeant de PME industrielle, rémunération élevée

À la recherche d'une enveloppe de déduction supplémentaire au-delà du PER individuel, il met en place un **PER Obligatoire cadres dirigeants** avec un taux de cotisation de 8 % de sa rémunération annuelle. L'économie fiscale annuelle représente plusieurs milliers d'euros, tout en constituant une rente complémentaire substantielle à la retraite.

Combo

PME · 65 SAL.

Groupe distribution, 65 salariés

Participation obligatoire, accord d'intéressement + PER Collectif : le dispositif complet. Les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont automatiquement versées dans le PER si le salarié ne les réclame pas sous 15 jours. Le dirigeant dispose en plus d'un PER Obligatoire spécifique à sa catégorie.

05 PASSER À L'ACTION

La check-list de mise en place

Mettre en place un dispositif de retraite collective se fait en quelques étapes, avec l'appui d'un courtier et d'un expert-comptable.

01 Définir vos objectifs

Fidélisation, optimisation fiscale, retraite du dirigeant ? Les priorités guident le choix du dispositif.

02 Vérifier vos obligations conventionnelles

Votre convention collective peut imposer un dispositif ou un niveau de cotisation minimum.

03 Choisir l'opérateur et les supports d'investissement

Fonds euros sécurisés, unités de compte, gestion pilotée : calibrer selon le profil de vos salariés.

04 Formaliser par accord ou DUE

Accord collectif (avec IRP si applicable) ou décision unilatérale de l'employeur, selon la taille de l'entreprise.

05 Informer et accompagner les salariés

Présentation du dispositif, remise des notices d'information, accompagnement sur les choix d'investissement.



Construisons votre stratégie retraite collective

Nous analysons votre situation, vos obligations et vos objectifs pour vous proposer le dispositif le plus adapté, négocié auprès des meilleurs opérateurs du marché.

VOTRE CONSEILLER

Pierre-Alain

EMAIL

contact@auralineassurances.fr

SITE

www.auralineassurances.fr

La confiance au cœur de vos protections

Document à vocation informative. Les plafonds, taux et obligations réglementaires sont susceptibles d'évoluer. Un conseil personnalisé reste indispensable.