



Mon entreprise est-elle obligée de mettre en place un plan d'épargne salariale ou de retraite collective ?

 17/07/2020

Oui et non, tout dépendra de la taille de l'entreprise.

Les dispositifs d'épargne salariale

L'épargne salariale désigne tous les dispositifs qui permettent de se constituer un capital dans le cadre de l'entreprise, dans des conditions fiscales et sociales avantageuses (intéressement, participation, PEE, Perco etc....). Les PEE et Perco sont dits « universels », c'est-à-dire que tous les salariés de l'entreprise bénéficient de ces dispositifs lorsqu'ils sont mis en place dans l'entreprise. Le Perco (et son successeur créé par la loi Pacte : le PER Collectif) est un dispositif d'épargne salariale dédié spécifiquement à la préparation de la retraite.

L'épargne retraite collective désigne l'ensemble des produits d'épargne retraite mis en place par les entreprises au profit de ses salariés. Ces dispositifs peuvent être « catégoriels », c'est-à-dire réservés à certaines catégories de salariés seulement. Elle regroupe le [PER Entreprises](#) (ex-article 83), [l'article 39](#), et désormais le PER Obligatoire (successeur du PER Entreprises, créée par la loi Pacte)etc.

En savoir plus sur [la différence entre l'épargne salariale et l'épargne retraite collective](#)

Les obligations des entreprises

Les entreprises ne sont pas obligées de mettre en place un système d'épargne retraite collective (PER Entreprises et article 39), sauf si la Convention collective à laquelle appartient l'entreprise prévoit la mise en place obligatoire d'un régime

de retraite pour les salariés. Néanmoins, nombreuses sont les entreprises qui proposent à leurs salariés des dispositifs d'épargne retraite.

L'épargne salariale, quant à elle, comporte des dispositifs obligatoires comme [la participation](#) et, sous certaines conditions, [les Plans d'épargne entreprise](#) (PEE). Ainsi, les entreprises qui emploient 50 salariés et plus depuis au moins 5 ans (nouveau de la loi Pacte) doivent obligatoirement verser une participation. La mise en place d'un PEE devient alors obligatoire (en effet, le PEE est en principe facultatif. Il devient obligatoire lorsque l'entreprise a négocié un accord de participation).

Les règles de mise en place des dispositifs d'épargne retraite en entreprise

Avant la loi Pacte, pour qu'une entreprise puisse mettre en place un Perco, il était nécessaire qu'elle propose préalablement un Plan d'épargne entreprise (PEE) ou un Plan d'épargne interentreprises (PEI) à l'ensemble de ses salariés. Cette obligation a été supprimée par la loi Pacte.

L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne retraite (PER Obligatoire ou PER Collectif) ouvert à tous les salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, une entreprise peut mettre en place un PER Entreprises (ex-article 83) pour une catégorie spécifique de salariés. En revanche, un « Article 39 » ne peut être mis en place pour une catégorie restreinte de salariés que si l'ensemble des salariés bénéficie, en contrepartie, d'un plan épargne retraite.

Exemple : si un employeur veut mettre en place un contrat « article 39 » pour ses cadres dirigeants, il doit obligatoirement proposer soit un Perco (ou désormais, un PER Collectif), soit un PER Entreprises (ou désormais, un PER Obligatoire) à l'ensemble des salariés.

Une entreprise peut instaurer une condition d'ancienneté du salarié de 3 mois pour l'ouverture d'un Perco (ou d'un PER Collectif) ou d'1 an pour l'ouverture d'un PER Entreprises (ou PER Obligatoire).

En savoir plus sur [la retraite dans le cadre de l'entreprise](#).