

PER, PERCO, Article 83 ...

Pour mieux comprendre

Nous avons toutes et tous au cours de notre carrière à la Sacem été confrontés à ces sigles et acronymes qui nous concernent directement.

Ils désignent des plans et contrats d'épargne et de retraite, mais que veulent-ils dire précisément ? Leurs noms changent régulièrement au grès des gouvernements qui les créent, les suppriment ou modifient leur régime fiscal, et il n'est pas toujours facile de les reconnaître.

Le sujet n'est pas très ludique mais nous avons tenté cette petite synthèse qui a pour seule prétention d'aider chacun à s'y retrouver, à commencer par les auteurs de ces lignes.

Aujourd'hui le **CGI** (Code Général des Impôts) indique que le **PER** est un produit d'épargne retraite disponible depuis 2019 et qu'il remplace progressivement les autres plans d'épargne retraite. Actuellement le **PER** se décline sous 3 formes, deux **Plan d'Épargne Retraite** d'entreprise, et un PER individuel.

En tant que retraité, ou encore actif à la Sacem, nous sommes potentiellement concernés par les deux PER d'entreprise :

-Le premier est le **PER d'entreprise collectif** (également appelé PERECO ou PERECOL) qui succède au **PERCO**.

Ce PERCO, nous le connaissons bien. Il est mentionné dans les documents que la Sacem nous a remis à différents moments de notre carrière. Même s'ils ne sont plus mis en place, les PERCO existants peuvent continuer de fonctionner.

Le PERCO ancien modèle, tout comme le nouveau **PER d'entreprise collectif**, est un plan d'épargne pour la retraite collectif ouvert à tous les salariés d'une entreprise, sans obligation de souscription. Ce sont des produits d'épargne à long terme qui permettent d'économiser pendant sa période d'activité pour *bénéficiaire*, avec l'aide de son entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite.

-Le second plan d'épargne retraite cité par les Impôts est le **PERO, Plan d'Épargne Retraite Obligatoire** (également appelé PEROB).

C'est un contrat de retraite collectif à « **cotisations définies** » permettant aux entreprises de constituer une retraite sous forme de rente viagère au profit de ses salariés dans le cadre de la fiscalité des PER Entreprises.

Le contrat est dit à « **cotisations définies** » car les engagements ne portent que sur les versements et non sur un montant de prestations. Ces dernières sont délivrées sous forme de rentes viagères. L'entreprise peut prendre à sa charge une partie ou la totalité des cotisations.

Ce plan a succédé à notre « **contrat article 83** » (également appelé PERE). Il était connu sous ce nom en référence à l'article du Code Général des Impôts qui définissait son statut fiscal.

Il existe également un contrat collectif de retraite, le **Contrat collectif de retraite** régi par l'**article 39 du CGI**.

C'est un contrat de retraite supplémentaire à « **prestations définies** », entièrement financé par l'employeur. Il permet aux salariés de recevoir une rente viagère lors de leur retraite.

Le contrat à « **prestations définies** » est un dispositif de retraite dans lequel le montant des prestations (rente ou capital) est déterminé à l'avance selon des critères spécifiques. Le montant de la rente ou du capital versé au moment de la retraite est fixé à l'avance. C'est un contrat de cette nature qui a en partie succédé à la CPRP.



En effet à l'occasion de la transformation de la **CPRP** ont été créés :

1-un **Fonds collectif FC1**, contrat d'assurance à prestations définies pour les anciens salariés déjà à la retraite au 31/12/2008. Avec transfert des réserves financières de la CPRP à l'assureur Quatrem.

2- un **Fonds collectif FC2**, contrat d'assurance à prestations définies pour les salariés encore en activité à cette date. Financé par une dotation de la Sacem et géré par Quatrem jusqu'en décembre 2022. Le contrat signé avec AXA a pris le relai pour les personnes partant à la retraite à compter du 1^o janvier 2023.

3-un **Contrat à « cotisations définies »**, dit **article 83 du CGI**, pour les salariés encore en activité au 1^o janvier 2009 et les personnes embauchées après cette date.

Enfin, si le sujet vous intéresse, ne pas oublier la troisième catégorie de plan d'épargne retraite, le **PER (Plan d'Epargne Retraite individuel)**, également appelé PERI.

C'est un contrat d'assurance individuel qui permet d'obtenir, au moment de la retraite un revenu complémentaire versé en principe sous forme de rente viagère. Il est alimenté par les versements effectués au cours de la vie professionnelle.

A noter que le **PEP (Plan d'Epargne Populaire)** n'existe plus depuis 2020 au profit du **PER**.

Et pour l'épargne stricto sensu il y a

- le **PEE (Plan d'Epargne Entreprise)**

C'est un système collectif d'épargne mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Voilà, nous espérons que cet article aura permis de rafraîchir quelques mémoires.

*Il est important de signaler que cet article a été rédigé en avril **2026**. Les gouvernements étant toujours en quête d'argent, les règles de fonctionnement de ces contrats et plans peuvent changer au fil du temps.*