

ASSEMBLÉE NATIONALE

10 juillet 2023

INDUSTRIE VERTE - (N° 1512)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 144

présenté par
Mme Duby-Muller

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 16, insérer l'article suivant:**

Le IV de l'article 8 de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite est complété par une phrase ainsi rédigée : « Par exception, lorsqu'un ancien salarié détient des droits individuels en cours de constitution sur un plan mentionné au 6° de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier et que son nouvel employeur n'a pas mis en place un plan d'épargne retraite mentionné à l'article L. 224-1 du même code, ces droits sont transférables dans un plan de même nature auprès de son nouvel employeur dans les conditions prévues à l'article L. 3335-2 du code du travail. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à remédier à une contradiction entre l'article L.3335-2 du code du travail et le IV de l'article 8 de l'ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019. Alors que le code du travail prévoit la possibilité de pouvoir transférer les avoirs détenus dans un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) vers un autre PERCO, le IV de l'article 8 de l'ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019 n'autorise quant à lui que le transfert vers un plan d'épargne retraite (PER).

En pratique, ces sommes seront le plus souvent regroupées sur des supports monétaires afin de les sécuriser dans l'attente du déblocage. Cela ne favorise ni l'épargnant, ni le financement de l'économie.

Or, une entreprise que rejoint un salarié peut ne pas avoir mis en place un PER d'Entreprise Collectif (PERECO), mais avoir maintenu un PERCO existant. Le salarié bénéficie alors du PERCO mis en place auprès de son nouvel employeur.

Les avoirs que détient le salarié dans le PERCO d'un ancien employeur, et pour lequel il supporte les frais de fonctionnement en qualité de « salarié sorti », devraient pouvoir être regroupés dans le PERCO du nouvel employeur, au sein duquel le salarié fait de nouveaux versements et dans lequel les frais de fonctionnement sont pris en charge par son employeur. Cette mesure est à même de promouvoir l'investissement dans un produit d'épargne longue, favorisant par la même le financement de l'économie.