



Newsletter  
Septembre 2025



Aymeric CHAMPEIL

T : 06 72 53 30 29

[aymeric.champeil@  
mypensionxper.com](mailto:aymeric.champeil@mypensionxper.com)



Christophe OLIVIER

T : 06 88 34 77 19

[christophe.olivier@  
mypensionxper.com](mailto:christophe.olivier@mypensionxper.com)

#### My PENSION

Paris : 10 rue Lord Byron 75008

Bordeaux : 2 rue Marc

Sangnier 33130 Bègles

T. +33 1 45 00 09 40

F. +33 1 45 00 09 47

[contact@mypensionxper.com](mailto:contact@mypensionxper.com)

[www.mypensionxper.com](http://www.mypensionxper.com)

SAS au capital de 141 738€  
RCS 881 739 858 Bordeaux  
Enregistrée à l'ORIAS sous le  
numéro 20002563 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr))  
en qualité de :

- Conseiller en investissements  
financiers adhérent de la  
CNECF Patrimoine association  
agrée par l'Autorité des  
Marchés Financiers (AMF)  
- Intermédiaire en Assurance  
sous le contrôle de l'Autorité de  
Contrôle Prudentiel et de  
Résolution (ACPR)

A suivre LE FOCUS DU MOIS en page 2 :

PER INDIVIDUEL vs PER COLLECTIF,  
SUR LEQUEL INVESTIR EN FIN D'ANNEE ?

## L'ACTUALITE ECONOMIQUE ET FINANCIERE

**La perspective de baisse des taux aux Etats-Unis stimule les marchés d'actions malgré la mise en place des barrières douanières américaines ...** Les valeurs technologiques américaines retrouvent des couleurs (NASDAQ +0,9%). Les résultats de NVIDIA rassurent sur le potentiel de croissance de l'Intelligence Artificielle, même s'ils ont déçu les plus optimistes. Les actions françaises sont à la traîne (CAC40 -0,9%), minées par le harakiri politique de François Bayrou qui ouvre une nouvelle période d'incertitude peu propice pour l'investissement. Sur 12 mois, le CAC40 ne progresse que de +1% quand le DAX allemand gagne +26%... La « prime de risque » de la France est au plus haut avec des taux d'intérêt supérieurs à l'Espagne ou la Grèce. Les marchés ne semblaient pas espérer grand-chose des gesticulations de Donald Trump soi-disant pour la paix en Ukraine. Le fiasco d'Anchorage n'a de fait pas vraiment pesé sur les cours. Le dollar poursuit logiquement sa glissade, qui atteint -13% face à l'euro depuis le début d'année, ce qui pèse lourd dans les performances des actions mondiales exprimées en euro (seulement +0,7% en 2025). Les cours du pétrole continuent de fléchir tandis que l'or flambe face à tant de risques géopolitiques.

**L'incertitude reste élevée.** En particulier pour les investisseurs français de nouveau confrontés à l'incapacité des dirigeants politiques à s'entendre a minima sur une trajectoire budgétaire. Mais un puissant « french bashing » indifférencié pourrait aussi ouvrir des opportunités d'investissement sur des sociétés peu exposées au marché domestique dont le défaut majeur serait d'être coté à Paris...

## L'ACTUALITE DE L'EPARGNE RETRAITE

**L'âge minimal pour une retraite progressive est abaissé à 60 ans à partir du premier septembre.** Depuis 2023, la retraite progressive était accessible deux ans avant l'âge légal de la retraite, ce qui signifiait à 62 ans pour les générations 1968 et suivantes. Cette nouvelle mesure avait été négociée par les organisations syndicales et patronales dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés.

La retraite progressive permet de percevoir une partie de ses pensions de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel. Attention, les conditions d'accès au dispositif autres que l'âge sont inchangées et en particulier la nécessité d'avoir validé 150 trimestres tous régimes confondus et l'acceptation du temps partiel par l'employeur. Dans le secteur privé, le temps de travail doit être compris entre 40 % et 80 %, tandis que dans le public, il varie de 50 % à 90 %.

Cet abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite progressive concerne tous les régimes où elle est accessible : l'Assurance-retraite (régime de base des salariés, des commerçants, des artisans), l'Agirc-Arcco (régime complémentaire des salariés), les régimes de la fonction publique, la retraite de base des libéraux, la Mutualité sociale agricole, etc. Attention, le dispositif ne fonctionne pas pour la pension complémentaire dans la plupart des caisses de retraite des libéraux. Pour en savoir plus sur vos droits (date de déclenchement possible, montants de pensions, etc.) à la retraite progressive, vous pouvez réaliser une simulation personnalisée par le biais de votre compte retraite, sur [Info-retraite.fr](http://Info-retraite.fr). Attention, les demandes de retraite progressive à 60 ans doivent pour l'instant être réalisées sur papier en attendant des mises à jour informatiques.



## Le focus du mois

### PER INDIVIDUEL VS PER COLLECTIF, SUR LEQUEL INVESTIR EN FIN D'ANNEE ?

Chaque année, des clients qui possèdent à la fois un PER individuel (PERIN) et un PER Collectif ([PERCOL](#)) nous interrogent sur la stratégie à adopter pour leurs versements volontaires.

Pour déterminer la stratégie optimale, il faut comprendre les similarités et différences de ces deux plans d'épargne retraite et analyser dans le détail les caractéristiques des plans proposés.

#### 1. PER Individuel vs PER Collectif : même fiscalité sur les versements

La finalité des PERIN et des PERCOL est similaire : permettre à des actifs pendant leur vie active de se constituer dans des conditions avantageuses un capital ou une rente au moment de la retraite en complément des retraites de base et complémentaires obligatoires.

La différence fondamentale est que le PERCOL résulte d'une adhésion collective par l'entreprise au bénéfice de ses salariés tandis que le PERIN est souscrit par une personne physique à son propre bénéfice. Un PERCOL est nécessairement ouvert à tous les salariés (sous condition éventuelle d'ancienneté allant jusqu'à 3 mois). Le règlement du plan peut prévoir l'adhésion automatique des salariés, qui peuvent alors refuser d'adhérer. A noter que la mise en place de PERCOL par une entreprise n'est pas obligatoire.

Le PERCOL est le plus souvent alimenté par des sommes issues de la participation, de l'intéressement ou d'un abondement de l'entreprise, mais il peut aussi faire l'objet de versements volontaires par le bénéficiaire à partir de son épargne personnelle.

Le principe de [l'avantage fiscal](#) reste le même : dans la limite d'un plafond, les versements volontaires sur un PERIN ou un PERCOL sont déductibles du revenu imposable. L'économie d'impôts est ainsi d'autant plus élevée que le souscripteur est soumis à un taux marginal d'imposition élevé. Cet avantage fiscal au versement a deux contreparties :

- le blocage de l'épargne jusqu'à la retraite sauf cas exceptionnels
- l'imposition à la sortie

La réforme de l'épargne retraite résultant de la loi Pacte de 2019 a harmonisé les différents dispositifs d'épargne retraite individuels et collectifs de telle sorte que PERIN et PERCOL ont la même structure et des transferts sont possibles de l'un à l'autre. En revanche, chaque PER (PERIN ou PERCOL) doit différencier les modes d'alimentation dans 3 compartiments distincts car la fiscalité de sortie est différente :

- compartiment 1 : versements volontaires
- compartiment 2 : participation, intéressement, abondement
- compartiment 3 : cotisations obligatoires de l'entreprise et du salarié dans le cadre de plans d'épargne obligatoires (successeurs des contrats dits article 83)

En résumé, lorsqu'un salarié effectue un versement volontaire sur son PER Collectif, ce dernier est en tout point similaire à un versement sur un PER individuel du point de vue fiscal.

#### 2. Mais une fiscalité successorale avantageuse pour le PER Individuel assurantiel

Sans que ce soit une obligation, il apparaît que :

- La quasi-totalité des PER individuels sont assurantiers (même si éventuellement proposés par des banques)
- Tous les PER collectifs sont bancaires

Or, il existe des différences notables entre PER bancaires et PER assurantiers, dont les principales sont :

- L'accès au fonds euro garanti de la compagnie d'assurance n'est possible que pour les PER assurantiers



- La fiscalité successorale

En effet, le PER collectif, en tant que PER bancaire, est intégré à l'actif successoral en cas de décès, et donc :

- Soumis aux droits de succession classiques
- Réparti entre les héritiers

En revanche, le PER individuel assurantiel

- Permet de désigner un ou des bénéficiaires, qui ne sont pas forcément des héritiers
- Est hors succession lorsque l'assuré meurt avant 70 ans et les bénéficiaires ont un abattement de 152 500€ (qui est commun avec les contrats d'assurance vie)
- Est réintégré à la succession avec un abattement global de 30 500€ lorsque l'assuré meurt après 70 ans



Avantage au PER individuel assurantiel pour la fiscalité successorale.

### **3. La boîte secrète du PER Collectif : l'éventuel abondement de l'entreprise**

L'[abondement](#) de l'entreprise est un versement de l'employeur sur un plan d'épargne collectif ([PEE](#) ou [PERCO](#)) qui s'ajoute à ceux effectués par les bénéficiaires afin d'encourager la constitution par les salariés d'une épargne financière.

L'employeur peut ainsi abonder les versements suivants des bénéficiaires :

- Versements volontaires
- Participation
- Intéressement
- Droits provenant d'un CET (uniquement pour les PERCOL)

Les règles d'abondement figurent dans le plan d'épargne collectif considéré. Il peut être fixe ou proportionnel au montant versé. Il n'est pas obligatoire pour l'employeur de mettre en place un abondement sur un PEE ou un PERCOL.

Si le règlement de votre PER Collectif prévoit un abondement par l'entreprise et que vous n'avez pas saturé le plafond d'abondement avec des éventuels versements de participation ou d'intéressement, il serait dommage de se priver de cet avantage financier offert par l'entreprise



Avantage décisif au PER collectif en cas d'abondement par l'entreprise

### **4. Avantage PER Collectif sur les frais de contrat, mais attention aux frais des Unités de Compte**

Les frais de contrat de PER bancaires sont généralement moins élevés que ceux des PER assurantiels.

Par ailleurs, les frais de contrat des PER Collectifs sont généralement pris en charge par l'entreprise tant que vous en êtes salarié.

Pour une comparaison judicieuse, il faut cependant également se pencher sur les frais de investissements qui viennent se rajouter aux frais de contrat. Les fonds d'investissement proposés dans les PER Collectifs ont souvent des frais de gestion élevés en comparaison de fonds similaires proposés en PER individuels. Ils peuvent également être soumis à la perception de droits d'entrée qui ne sont pas prélevés dans le cas de PER individuels.

### **5. Une offre financière plus étendue pour les PER Individuels**

La réglementation applicable aux PEE et PER collectifs est plus contraignante que celle des PER Individuels quant aux fonds éligibles au sein des contrats. Elle privilégie les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) qui



sont des fonds d'investissement collectifs spécifiquement conçus pour les plans d'épargne salariale. Peuvent s'y ajouter quelques SICAV agréés par le PER collectif.

Les actifs éligibles dans un PER collectif peuvent varier en fonction des spécificités du plan et des choix faits par l'employeur. Il y a au moins 3 supports différents dont un support représentant une gestion équilibrée. Dans la pratique, de nombreux PER collectifs présentent une offre financière très limitée : moins de dix supports disponibles provenant d'un nombre limité de sociétés de gestion.

A l'inverse, les PER individuels offrent souvent un vaste choix de supports d'investissement : Fonds Communs de Placement, SICAV... Certains proposent des actions en direct, des fonds indiciels (ETF), des supports d'investissement en non-coté ou en immobilier... L'offre financière dépasse parfois le millier de supports disponibles. L'offre disponible de gestions pilotées par des spécialistes est généralement plus étendue.

Il résulte de cette offre financière plus étendue des possibilités accrues de dégager du rendement au moyen d'une gestion diversifiée. Les amateurs de gestion libre souhaitant effectuer leurs propres choix apprécieront de fait le PER individuel.



Avantage au PER individuel pour l'étendue de l'offre financière

## **6. Conclusion : le PER Collectif pour l'abondement, le PER Individuel pour le rendement**

Chaque cas est différent et il convient de bien analyser le règlement de votre PER Collectif et la notice de votre PER individuel avant de prendre une décision.

**Cependant, nous observons que notre conseil est souvent le suivant :**

- 1. Si vous pouvez bénéficier d'un abondement de l'entreprise sur votre versement volontaire, il serait dommage de ne pas en profiter**
- 2. Au-delà du versement sur votre PER Collectif nécessaire pour recevoir l'abondement maximal, n'hésitez pas à verser sur votre PER individuel, surtout si l'offre financière de votre PER collectif ne vous paraît pas satisfaisante**

Dans tous les cas, [les experts My PENSION](#) se tiennent à votre disposition pour discuter de votre stratégie optimale.