DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2023

Durée de l'épreuve : 3 heures - Coefficient : 1

UE 3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures – Coefficient : 1

Document autorisé :

Aucun document ni aucun matériel n'est autorisé. En conséquence, tout usage d'une calculatrice est INTERDIT et constituerait une fraude.

Document remis au candidat : **le sujet comporte 10 pages numérotées de 1 / 10 à 10 / 10.**

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme de 4 dossiers indépendants.

DOSSIER 1 – LA FORMATION DES SALARIÉS (6,5 points)

DOSSIER 2 – LA VALIDITÉ D'UNE CLAUSE DANS LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR (4,5 points)

DOSSIER 3 – LA DÉSIGNATION D'UNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE (3 points)

DOSSIER 4 – LA MISE EN PLACE DE MESURES D'ÉPARGNE SALARIALE DANS UN CONTEXTE SOCIAL TENDU (6 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, 28 octobre 2021.

Document 2 – Projet de clause à insérer dans les contrats de travail des futurs commerciaux.

Document 3 – Arrêt de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 23 novembre 2022.

Document 4 – Plan d'épargne retraite (PER) - PER d'entreprise collectif.

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner *explicitement* dans votre copie. Toutes les réponses devront être justifiées. En l'absence de mention contraire, la méthode du cas pratique devra être respectée.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle.

SUJET

En 1992, Benoit Lambert, de retour d'un séjour en Amérique du Sud, décide de créer sa société de torréfaction[1]de café, Caféthic, à destination des hôtels, restaurants et cafés de la région Centre. Il a pour objectif de proposer un café issu du commerce équitable et de l'agriculture biologique. Il souhaite également adjoindre à la vente de café une offre de service avec la fourniture des percolateurs et leur maintenance.
En 1999, l'entreprise se développe en proposant la mise en place de machines à café automatiques dans les entreprises.
Depuis le milieu des années 2000, l'entreprise a racheté plusieurs sociétés de torréfaction et de distribution de café notamment dans la région Bourgogne Franche-Comté.
En 2021, Benoit Lambert a cédé la direction de l'entreprise à sa fille Pauline.

La torréfaction du café est le cœur de métier de Caféthic. Le café, une fois torréfié, est ensuite distribué selon deux canaux :

- les cafés, hôtels et restaurants (2 800 clients) avec la fourniture principalement de café et la mise à disposition de matériel ;
- les distributeurs automatiques (10 000 clients) avec des boissons chaudes, boissons fraîches, confiseries, sandwiches et desserts.

Caféthic compte actuellement 30 établissements répartis sur les régions Centre Val de Loire et Bourgogne Franche-Comté. L'entreprise emploie 600 collaborateurs et réalise un chiffre d'affaires de 67 millions d'euros.

Vous travaillez en tant qu'assistant de Carine Versus, directrice des ressources humaines (DRH) au sein de Caféthic. Elle vous a chargé d'accomplir différentes missions. Vous avez à votre disposition une base documentaire.

DOSSIER 1 – LA FORMATION DES SALARIÉS

Le secteur de la distribution automatique est assez concurrentiel et Caféthic a mis en place une stratégie, fondée avant tout sur la formation de ses commerciaux pour assurer la fidélisation des clients.

Chaque commercial dispose d'un périmètre d'intervention et doit mettre en œuvre des actions de prospection, afin de développer sa clientèle et d'assurer la fidélisation de ses clients par un suivi et un contact régulier.

Caféthic organise chaque année au mois de juin un séminaire de formation de tous les commerciaux, qui se déroule à Bourges durant 3 jours, du jeudi au samedi. Cette formation, indispensable pour ce type de poste, est prévue dans le plan de développement de compétences. Elle permet aux commerciaux de Caféthic d'être informés des nouveautés en matière de développement de la relation clients et de coordonner leurs argumentaires commerciaux. C'est un moment généralement attendu et apprécié par tous les salariés.

Pierre Dalban a été recruté par Caféthic comme commercial en janvier dernier. Son horaire de travail est organisé du lundi au vendredi. Il a fait savoir au service RH qu'il ne participera à la formation que jusqu'au vendredi. En effet, il souhaite préserver son jour de repos et il a appris que Caféthic ne payait pas la journée de formation du samedi. Il conteste ce point et évoque à cet égard une jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) dont vous trouverez un extrait dans la base documentaire (document 1).

Carine Versus s'interroge sur la possibilité de sanctionner Pierre Dalban pour ce refus.

Par ailleurs, consciente de l'importance de la formation pour permettre à ses salariés de progresser et d'accéder à de nouveaux emplois, Caféthic accompagne régulièrement des salariés qui ont des souhaits de formations diplômantes. Cependant, ces derniers temps, plusieurs salariés ont démissionné juste après leur formation.

[1] Opération qui consiste à traiter par la chaleur, au contact de l'air, certains produits alimentaires (café, cacao), le tabac, pour les déshydrater, développer certaines qualités aromatiques et faire apparaître la couleur brune. (Définition Larousse).

Carine Versus envisage de sécuriser les investissements réalisés par Caféthic en matière de formation et prévoit d'inclure systématiquement dans les nouveaux contrats de travail des commerciaux une clause prévoyant une pénalité financière. Elle vous soumet son projet de clause (document 2) car elle s'interroge sur la légalité de sa démarche.

Votre mission : renseigner Carine Versus sur les règles en matière de formation professionnelle.

1.1. Qualifier le type de formation mise en place par Caféthic et apprécier si Pierre Dalban peut refuser d'y participer.

1.2. À l'aide de la jurisprudence européenne (document 1), qualifier le temps passé en formation par les commerciaux le samedi et indiquer l'impact de cette qualification sur leur rémunération.

1.3. Qualifier la clause que Carine Versus prévoit d'inclure dans les nouveaux contrats de travail des commerciaux et apprécier la validité de son projet.

DOSSIER 2 – LA VALIDITÉ D'UNE CLAUSE DANS LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR

Aurélien Michaux vient d'être recruté comme commercial au sein de Caféthic et va prochainement être affecté sur une zone de prospection. Or il a les cheveux longs et Carine Versus estime que cette apparence n'est pas conforme à l'image qu'elle souhaite véhiculer de l'entreprise.

Elle lui annonce qu'il existe dans le règlement intérieur une clause qui codifie la tenue et l'apparence des commerciaux. Cette clause impose aux hommes et aux femmes le port d'une tenue professionnelle et le respect d'une présentation soignée. Elle prévoit notamment l'interdiction des cheveux longs pour les hommes.

Aurélien Michaux s'interroge sur le bien-fondé de cette exigence et a sollicité un syndicat qui lui a communiqué un arrêt relatif à une affaire similaire (document 3). Le syndicat l'a rassuré en lui affirmant qu'il existait différentes méthodes pour contester la validité du règlement intérieur.

Vous êtes chargé de vérifier la validité de cette clause et de préciser les modalités de contestation.

Votre mission : informer Carine Versus sur les règles relatives à la validité et au contrôle du règlement intérieur.

2.1. À l'aide de la jurisprudence de la Cour de cassation (document 3), analyser la validité de la clause du règlement intérieur relative à l'apparence des commerciaux.

2.2. Présenter les instances pouvant contrôler la validité d'un règlement intérieur et préciser à quelles occasions elles peuvent intervenir.
(La méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

DOSSIER 3 – LA DÉSIGNATION D'UNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

Caféthic a procédé en janvier 2022 aux élections des membres du CSE.

Les syndicats présents dans le groupe ont réalisé les scores suivants au 1er tour des élections :

- CFDT : 24 %.
- FO : 18,5 %.
- CGT : 13,2 %.
- CGC : 9,8 %.

Sophie Bailly a été recrutée par Caféthic en février 2023. Elle occupe un poste d'adjointe administrative au siège. Elle est très investie auprès du syndicat Force ouvrière (FO.) dont elle est adhérente. Ce syndicat représentatif dans l'entreprise depuis longtemps disposait jusque-là d'une section syndicale et d'un délégué syndical en la personne de Félix Bordu, qui est parti à la retraite au mois de mars. Le secrétaire départemental du syndicat FO a informé par courrier Caféthic de la désignation de Sophie Bailly comme déléguée syndicale.

Carine Versus s'interroge sur le choix de Sophie Bailly comme déléguée syndicale.

Votre mission : informer Carine Versus sur les règles en matière de désignation syndicale.

3.1. Apprécier la validité de la désignation de Sophie Bailly comme déléguée syndicale FO.

3.2. Préciser les modalités d'une éventuelle contestation de la désignation de Sophie Bailly.

DOSSIER 4 – LA MISE EN PLACE DE MESURES D'ÉPARGNE SALARIALE DANS UN CONTEXTE SOCIAL TENDU

Le contexte inflationniste et les tensions qui en découlent sur le pouvoir d'achat inquiètent de nombreux salariés de Caféthic qui ont multiplié ces derniers temps les revendications salariales auprès de la direction.

Carine Versus a choisi de temporiser sur la gestion de ce dossier et d'attendre la période de négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour analyser ces demandes.

Lassés d'attendre, les syndicats de l'entreprise discutent de l'organisation d'un mouvement de grève. Anticipant d'éventuels débordements au sein des locaux et souhaitant casser la dynamique contestataire, Carine Versus prévoit de fermer l'entreprise jusqu'à la fin de la semaine et de renvoyer les salariés chez eux sans rémunération.

Elle souhaite mettre à profit ces quelques jours pour élaborer plusieurs propositions concernant le pouvoir d'achat des salariés et leur future retraite.

En premier lieu, Carine Versus s'interroge sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite (PER). L'expert-comptable de l'entreprise lui a suggéré la mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif. Les organisations syndicales lui ont toutefois fait savoir qu'elles n'étaient pas favorables à un tel dispositif. Carine Versus sait que les règles relatives au PER ont changé il y a quelques temps mais a peu de connaissances sur le sujet. Elle vous demande de lui présenter les règles de mise en place d'un PER d'entreprise collectif et vous procure une documentation sur ce thème (document 4).

Dans un second temps, Carine Versus voudrait prendre une mesure qui favoriserait à la fois le pouvoir d'achat des commerciaux de Caféthic tout en les motivant dans la recherche de nouveaux clients ou de nouveaux marchés. Un accord d'intéressement couplé à un plan d'épargne entreprise pourrait permettre de satisfaire ce double objectif si l'accord comporte une formule de calcul de l'intéressement basée sur les performances commerciales de l'entreprise. Une évolution de la rémunération avec une prime d'objectif pourrait permettre d'atteindre le même résultat.

Carine Versus préfère le dispositif de l'intéressement mais elle souhaite affiner son argumentaire pour mieux convaincre les salariés. Elle vous demande de réfléchir aux avantages que pourraient leur apporter l'intéressement par rapport à une prime d'objectif.

Votre mission : aider Carine Versus à apaiser le climat dans l'entreprise et à mettre en place des mécanismes d'épargne salariale.

4.1. Déterminer si la fermeture de l'entreprise à l'initiative de Carine Versus est licite.

4.2. Expliquer à Carine Versus comment elle pourrait mettre en place un PER d'entreprise collectif et son intérêt pour les salariés.

4.3. Présenter les avantages fiscaux et sociaux que les salariés pourraient retirer de l'octroi d'une prime d'intéressement par rapport à une prime d'objectif.
(*La méthode du cas pratique n'est pas exigée*).

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, 28 octobre 2021, affaire C-909/19.

La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2, points 1 et 2, ainsi que des articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant BX à l'Unitatea Administrativ Teritorială D. (unité administrative et territoriale de D., Roumanie) (ci-après l'« administration de la commune de D. ») au sujet de la rémunération de BX au titre de périodes de formation professionnelle suivies dans le cadre de son contrat de travail.

[…]

BX est employé par l'administration de la commune de D. au sein du service volontaire pour les situations d'urgence. Le poste mentionné dans son contrat de travail est celui de « chef du département de prévention (sapeur-pompier) 541101, conformément à la classification des professions en Roumanie ». BX exerce son travail à temps plein, à raison de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Afin d'obtenir l'avis formel mentionné à l'article 28, sous a), des critères de performance, en tant que condition nécessaire pour l'organisation et l'exercice de l'activité de service public en cause au principal, BX a reçu instruction de son employeur de suivre 160 heures de formation professionnelle. Cette formation a été accomplie pendant les mois de mars et d'avril 2017, en vertu d'un contrat de formation professionnelle signé par l'administration de la commune de D. avec une entreprise de formation professionnelle, contrat dans lequel BX apparaissait comme étant le bénéficiaire final. Ladite formation s'est déroulée dans les locaux de cette entreprise, de 15 heures à 20 heures du lundi au vendredi, de 13 heures à 18 heures le samedi et de 13 heures à 19 heures le dimanche. Enfin, parmi les heures de formation suivies par BX, 124 ont eu lieu en dehors de son horaire de travail normal.

BX a assigné l'administration de la commune de D. devant le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui, Roumanie) pour obtenir, notamment, la condamnation de celle-ci au paiement de ces 124 heures en tant qu'heures supplémentaires.

À la suite du rejet de sa demande, BX a interjeté appel devant la Curtea de Apel Iaşi (cour d'appel d'Iaşi, Roumanie), la juridiction de renvoi.

[…]
La Curtea de Apel Iaşi (cour d'appel d'Iași) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
« L'article 2, point 1, de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un salarié suit une formation professionnelle qui lui est imposée, laquelle a lieu en dehors de son horaire de travail normal, au siège du prestataire de services de formation, en dehors de son lieu de travail et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions, est du « temps de travail » ?

[…]
Sur la première question,

[…] il convient de relever que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme étant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ». À l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » est définie négativement comme étant toute période qui n'est pas du temps de travail.

Ainsi, les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre. La période de formation professionnelle d'un travailleur doit dès lors être qualifiée soit de « temps de travail », soit de « période de repos » aux fins de l'application de la directive 2003/88, cette dernière ne prévoyant pas de catégorie intermédiaire […].
[…]
À cet égard, la Cour a déjà jugé qu'un facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, sont présents est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir ses services en cas de besoin […].
[…]
Au vu de ces éléments, il apparaît que les périodes de formation professionnelle de BX doivent être considérées comme étant du temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qu'il appartient néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier.

Document 2 – Projet de clause à insérer dans les contrats de travail des futurs commerciaux.

Le salarié est informé que, pour toute formation prévue et financée par l'employeur au-delà de ses obligations légales et conventionnelles, il s'engage à ne pas quitter l'entreprise pendant une durée de deux ans. Avant ce délai, et en cas de départ à son initiative, le salarié s'engage à verser à l'employeur une pénalité de 3 000 euros (trois mille euros). La somme à rembourser sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai fixé ci-dessus.

Document 3 – Arrêt de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 23 novembre 2022, 21-14.060.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 novembre 2019) et les productions, M. [T] a été engagé le 7 mai 1998 par la société Air France, en qualité de steward.

3. À compter de 2005, le salarié s'est présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon à l'embarquement, lequel lui a été refusé par l'employeur au motif qu'une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin. Par la suite et jusqu'en 2007, le salarié a porté une perruque pour exercer ses fonctions.

4. Soutenant être victime de discrimination, il a saisi, le 20 janvier 2012, la juridiction prud'homale de diverses demandes.

5. Le 13 avril 2012, l'employeur a notifié au salarié une mise à pied sans solde de cinq jours pour présentation non conforme aux règles de port de l'uniforme. […]

8. En cause d'appel, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination, harcèlement moral et déloyauté, d'un rappel de salaire pour la période du 1er janvier 2012 au 28 février 2014 et les congés payés afférents […]

Énoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de sa demande de rappels de salaire du 1er janvier 2012 au 28 février 2014, […] alors :

« 8°/ que s'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'en écartant la discrimination sans préciser en quoi les tresses africaines nuiraient à l'image de la

compagnie Air France, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

9°/[…] qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié n'avait pu exercer ses fonctions et avait dû porter une perruque pour pouvoir embarquer sur les vols qu'il devait assurer, ce à raison de sa coiffure faite de tresses africaines pourtant autorisée pour les femmes, et que "les éléments de fait apportés par M. [T] laissent supposer un harcèlement fondé sur une discrimination" ; que pour écarter la discrimination à raison du sexe, la cour d'appel s'est bornée à faire état d'une "différence d'apparence admise à une période donnée entre hommes et femmes en terme d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage" et à affirmer que "ce type de différence qui reprend les codes en usage ne peut être qualifiée de discrimination" ; qu'en justifiant ainsi la différence de traitement constatée par une discrimination communément admise, la cour d'appel a violé les articles L.1132-1 et L.1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

[…]

12. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de ses demandes de rappels de salaire […], l'arrêt, après avoir constaté que le manuel de port de l'uniforme des personnels navigants commerciaux masculins mentionne que « les cheveux doivent être coiffés de façon extrêmement nette. Limitées en volume, les coiffures doivent garder un aspect naturel et homogène. La longueur est limitée dans la nuque au niveau du bord supérieur du col de la chemise. Décoloration et ou coloration apparente non autorisée. La longueur des pattes ne dépassant pas la partie médiane de l'oreille. Accessoires divers : non autorisés », retient que ce manuel n'instaure aucune différence entre cheveux lisses, bouclés ou crépus et donc aucune différence entre l'origine des salariés et qu'il est reproché au salarié sa coiffure, ce qui est sans rapport avec la nature de ses cheveux.

13. Il ajoute que si le port de tresses africaines nouées en chignon est autorisé pour le personnel navigant féminin, l'existence de cette différence d'apparence, admise à une période donnée entre hommes et femmes en termes d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage, qui reprend les codes en usage, ne peut être qualifiée de discrimination.

14. L'arrêt énonce encore que la présentation du personnel navigant commercial fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie, que le salarié est en contact avec la clientèle d'une grande compagnie de transport aérien qui comme toutes les autres compagnies aériennes impose le port de l'uniforme et une certaine image de marque immédiatement reconnaissable, qu'en sa qualité de steward, il joue un rôle commercial dans son contact avec la clientèle et représente la compagnie et que la volonté de la compagnie de sauvegarder son image est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés.

15. L'arrêt en déduit que les agissements de la société Air France ne sont pas motivés par une discrimination directe ou indirecte et sont justifiés par des raisons totalement étrangères à tout harcèlement.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la société Air France avait interdit au salarié de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon et que, pour pouvoir exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure au motif que celle-ci n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, ce dont il résultait que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe, la cour d'appel, qui, […] , s'est fondée sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour : CASSE ET ANNULE, […], l'arrêt rendu le 6 novembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Document 4 – Plan d'épargne retraite (PER) - PER d'entreprise collectif.

Toutes les entreprises peuvent proposer un PER d'entreprise collectif à leurs salariés, même si elles n'ont pas mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE).
Le plan doit être est ouvert à tous les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (3 mois maximum).
L'adhésion est facultative, mais le règlement peut prévoir l'adhésion automatique de tous les salariés.
[…]

Mise en place

Le plan peut être créé à l'initiative des dirigeants de l'entreprise ou par un accord selon l'une des modalités de mise en place de la participation.
[…]

Versements par le salarié

Vous pouvez alimenter votre PER d'entreprise collectif avec les sommes suivantes :

- versements volontaires,
- sommes issues de l'intéressement,
- sommes issues de la participation,
- droits inscrits sur un compte épargne temps
- en l'absence de CET, sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.

Vous pouvez également transférer sur votre PER d'entreprise collectif des sommes issues d'un autre PER d'entreprise, d'un PER individuel ou d'un autre produit d'épargne retraite (PERP, Madelin, Perco, etc.).
[…]

Versements par l'employeur

Le PER d'entreprise collectif peut être alimenté par des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements. L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 6 582 €. De plus, si le règlement du plan le prévoit, l'entreprise peut effectuer un abondement initial et des abondements périodiques.
Les sommes versées sur le PER d'entreprise collectif sont bloquées jusqu'à votre départ à la retraite.
[…]

Sortie à l'échéance

Lorsque vous avez atteint l'âge de la retraite, vous pouvez demander que l'épargne accumulée dans votre PER d'entreprise collectif soit versée :

- soit en capital,
- soit en rente,
- soit partiellement en capital et en rente.

Source : Service-public.fr