

Retraite / entreprises

LE PERCO TROUVE SA PLACE DANS LES ENTREPRISES

Malgré une situation économique encore compliquée, le Perco paraît avoir enfin trouvé sa place, comme le montrent deux enquêtes récentes consacrées à l'épargne salariale.

Le Perco

Définition et objectif

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (Perco) est un dispositif collectif d'épargne mis en place volontairement par l'entreprise. Il permet au salarié de se constituer une épargne, avec éventuellement l'aide de l'entreprise (appelée "abondement"), qui sera disponible à l'âge de la retraite. Il s'agit d'un système original d'épargne qui combine :

- un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise,
- et une initiative individuelle du salarié qui est libre de verser des sommes dans le Perco.

Les versements volontaires des salariés

Le salarié peut librement alimenter son Perco de trois manières :

- des versements volontaires (limité au 1/4 de sa rémunération annuelle),
- une fraction ou la totalité de la prime d'intéressement. Dans ce cas, le blocage des fonds au sein du Perco permet de les exonérer d'IRPP,
- la participation dans le cadre d'une gestion externe à l'entreprise.

Les versements complémentaires de l'entreprise

Les Perco peuvent comporter une aide de l'entreprise aux bénéficiaires afin de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif en valeurs mobilières en vue de la retraite.

Le règlement du Perco doit préciser les modalités de cette aide :

- Frais de tenue de comptes : l'aide peut consister dans la prise en charge des frais de fonctionnement du plan.
- Abondement : l'abondement doit se faire selon des règles à caractère général et ne peut donc être individualisé ou être fonction d'une appréciation portée sur le salarié. Par ailleurs :
 - il est limité à 16 % du plafond annuel de sécurité sociale par salarié,

- en outre, l'abondement versé au cours d'une année civile ne peut dépasser le triple du versement du salarié,

- il est soumis à la CSG et au CRDS,

- les versements issus de la participation ou de l'intéressement peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise.

L'abondement est pris en compte dans le plafond de déduction des cotisations de retraite supplémentaire (contrats dits "article 83" et "Madelin").

De nombreuses formules d'abondement peuvent être proposées. Elles sont le plus souvent personnalisées de façon à correspondre aux souhaits des partenaires sociaux. On trouvera ainsi fréquemment des dispositifs combinant :

- un abondement proportionnel aux versements (éventuellement avec des taux dégressifs par tranche),
- un abondement fixe : chaque versement entraîne un abondement fixe par salarié.

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer, s'ils le souhaitent, au Perco. Cependant, une durée minimum d'ancienneté au sein de l'entreprise peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois.

Le dirigeant, même non salarié, d'une entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés peut bénéficier du Perco dans les mêmes conditions que les salariés (abondement, exonérations sociales et fiscales). De même, le conjoint collaborateur ou associé peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, la loi fixe au 1/4 du plafond annuel de sécurité sociale le plafond de versement aux plans d'épargne salariale.

Traitement fiscal et social des cotisations

L'abondement est déductible des bénéfices imposables de l'entreprise et exonéré de taxes ou participations assises sur les salaires. Pour les bénéficiaires, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu.

L'abondement est exonéré de charges sociales obligatoires. Il est par contre assujéti à la CSG et à la CRDS. Si l'abondement dépasse, par adhérent et par an, la somme de 2 300 €, l'excédent est assujéti à une contribution sociale spéciale de 8,20 % à la charge de l'entreprise. Cette contribution est recouvrée par l'Urssaf



selon les mêmes modalités que les cotisations de sécurité sociale

Traitement des prestations

Les prestations sont traitées de manière identique à l'assurance-vie, que le service s'effectue sous la forme d'un capital ou par le versement d'une rente viagère bénéficiant des abattements servis pour les rentes acquises à titre onéreux.

Encouragement au développement du Perco

En instituant la faculté d'adhésion par défaut, la loi du 3 décembre 2008 permet de prévoir l'adhésion automatique des salariés à défaut d'une manifestation contraire de leur part. Si le règlement du Perco le prévoit, l'employeur peut effectuer un versement initial au profit du salarié.

Le Perco en 2009

L'Association française de gestion financière (AFG) et le Club de l'épargne salariale ont récemment publié des études consacrées au Perco.

Il apparaît ainsi que les encours du Perco, déjà mis en place dans 93 000 entreprises, ont atteint 2,7 milliards d'euros au 30 septembre 2009. Cela représente une hausse de près de 49 % en un an. L'encours moyen par épargnant s'élève à près de 5 400 €. Ce montant s'avère bien entendu insuffisant pour constituer l'épargne nécessaire pour une retraite mais progresse néanmoins de plus 23 % sur un an.

Les principales sources d'alimentation sont constituées par l'abondement pour 39 %, la participation pour 27 %, l'intéressement et les versements volontaires des salariés constituant chacun 17 % des sommes collectées. En outre, 59 % des entreprises disposant d'un compte épargne temps autorisent un transfert des jours épargnés vers le Perco.

Références

- Association française de gestion financière : Etude Perco, décembre 2009, disponible sur www.afg.asso.fr
- Club de l'épargne salariale : présentation au Sénat en septembre 2009, www.interepargne.natixis.fr

■ Bruno CHRÉTIEN

bchretien@factorielles.fr