

La réforme retraite a fait la part belle au Perco, un outil retraite tout terrain de plus en plus apprécié des entreprises.

Perco, la montée en puissance

En 2010, le plan d'épargne retraite collectif (Perco) a poursuivi sa croissance exponentielle, affichant un encours de 4 Md€, en hausse de 35 % sur un an. Désormais, plus de 123 000 entreprises (+ 18 %) sont équipées de ce plan retraite. Et sur les 2,8 millions de salariés couverts par ce dispositif, plus de 690 000 (+ 27 %) y ont effectué des versements.

Outil tout terrain qui convient aux gros comptes comme aux PME et TPE, le Perco (et sa version interentreprises, le Percoi, négocié au niveau d'une branche ou d'une région) couvre sans distinction l'ensemble des salariés. « Très souple, le Perco est idéal pour constituer un socle ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise pouvant être complété par un 83 ou un 39 », confirme Sylvain Merlus, directeur des assurances collectives de Groupama.

UN OUTIL DE POLITIQUE SOCIALE

Destiné à faire fructifier, dans une optique de préparation de la retraite, les primes d'intéressement et de participation versées au salarié (lesquelles peuvent être majorées de l'abondement de l'entreprise et des versements facultatifs du salarié), le Perco est de plus en plus apprécié comme outil de politique sociale. « Avec le Perco, le chef d'entreprise peut sécuriser l'avenir de ses salariés à moindre coût, l'intéressement, la participation et l'abondement étant déductibles de l'impôt sur la société et exonérés de charges sociales. C'est un argument fort pour attirer et fidéliser les collaborateurs les plus prometteurs », relève Patrick Lamy, directeur juridique et fiscal de BNP Paribas épargne &

retraite entreprises. L'argument est d'autant plus séduisant que, comme le rappelle Marc Salameh, « les entreprises peuvent constituer une provision pour investissement égale à 25 % du montant des abondements versés dans le cadre du Perco ».

Autre point fort, « l'abondement du Perco, dès lors qu'il est lié à l'intéressement – signe que l'entreprise se porte bien – peut contribuer à l'entretien d'un bon climat social », remarque Didier Clareboudt de Verspièren.

En instituant le "fléchage" automatique vers un Perco (existant) d'au moins 50 % des sommes versées au titre de la participation sous réserve que le salarié n'en demande pas le versement (ou le blocage dans son PEE, plan d'épargne entreprise), la réforme des retraites a toutes les chances de renforcer cette mécanique. D'autant qu'en l'absence de compte épargne temps (CET), cette même loi permet au salarié d'"épargner" jusqu'à cinq jours de repos non pris sur son Perco. Et elle impose la mise en place d'un Perco (ou d'un article 83) dès lors qu'est instituée une retraite chapeau de type article 39 (voir p. 31). Tout est donc fait pour favoriser la négociation de Perco. « Celle-ci a même un caractère obligatoire dès lors que l'entreprise propose un PEE depuis trois ans », rappelle M^e Stéphanie Vérité, du cabinet Vaughan avocats. Si la négociation échoue, l'employeur peut décider d'une mise en place unilatérale. Il peut également instaurer une adhésion par défaut du salarié au Perco de son entreprise et en amorcer l'alimentation en effectuant un versement volontaire pour chacun de ses salariés. En général cependant ces derniers ne se font pas



> PATRICK LAMY
BNP Paribas

« Avec le Perco, le chef d'entreprise peut sécuriser l'avenir de ses salariés à moindre coût, l'intéressement, la participation et l'abondement étant déductibles de l'impôt sur la société et exonérés de charges sociales. »

prier. Ils ont en effet tout à gagner avec le Perco qui leur permet moyennant un effort d'épargne modéré de profiter d'un plan retraite avantageux, comportant plusieurs cas de sortie anticipée et la possibilité, au moment de la prise de la retraite d'opter soit pour une rente viagère peu imposée ou un capital défiscalisé (sauf prélèvements sociaux). « Un des freins majeurs dans l'équipement des petites et moyennes structures, c'est l'environnement juridique et fiscal instable, rappelle Christophe Mugnier, directeur épargne retraite entreprise d'Axa France. Nous sommes donc satisfaits de la dernière réforme des retraites qui n'a pas créé de nouveaux dispositifs, mais au contraire renforcé ceux existant en améliorant leur convergence et leur complémentarité. » •

L.D.