

RETRAITE - EPARGNE

CAHIER SPECIAL : LES ECHOS ENTREPRENEURS • SOLUTIONS
RETRAITE, ÉPARGNE, RÉMUNÉRATION

Le Perco, outil tout-terrain de l'épargne retraite d'entreprise

Les Echos n° 20931 du 12 Mai 2011 • page 2

Institué par la loi Fillon sur les retraites du 21 août 2003, le plan d'épargne retraite collectif séduit chaque année davantage d'entreprises. Non sans raisons.

Plus que jamais l'entreprise est perçue comme le lieu privilégié pour traiter la question de la retraite complémentaire. « En France, la tendance de fond accentuée par la dernière réforme des retraites donne davantage de poids aux avantages sociaux liés à la préparation de la retraite, constate Marc Salameh, responsable de l'activité conseil en avantages sociaux chez Aon Hewitt. Les salariés y sont plus réceptifs et les DRH savent que ce type de dispositif influe sur l'attractivité de l'entreprise et devient un instrument de différenciation fort par rapport à la concurrence, lorsqu'il s'agit de fidéliser les talents. » Pour la plupart des décideurs, le Perco s'impose comme la meilleure solution.

En 2010, ce plan retraite d'entreprise a poursuivi sa croissance exponentielle, affichant un encours de 4 milliards d'euros 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.

Favoriser la négociation

Outil tout-terrain qui convient aux grosses entités comme aux PME et TPE, le Perco (et sa version interentreprises, le Percoi, négociée au niveau d'une branche ou d'une région) couvre sans distinction l'ensemble des salariés. Destiné à faire fructifier dans une optique de préparation de la retraite les

primes d'intéressement et de participation du salarié, le Perco nécessite que l'entreprise soit déjà dotée d'un plan d'épargne entreprise. Comme le PEE (lire ci-contre), le Perco peut être abondé par l'entreprise et accueillir les versements volontaires des salariés. La réforme des retraites du 9 novembre 2010 a renforcé cette mécanique 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). En l'absence de compte épargne temps (CET), cette même loi permet par ailleurs 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 (lire ci-contre).

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 MeStéphanie 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 prier. Confrontés à la dégradation inéluctable de leur taux de remplacement, ils ont en effet tout à gagner avec le Perco, qui leur permet moyennant un effort d'épargne modéré (les versements individuels sont facultatifs) de profiter d'un plan retraite avantageux. Le Perco comporte, en effet, plusieurs cas de sortie anticipée (expiration des droits au chômage, surendettement, acquisition de son logement, etc). Et peut, au moment de la prise de la retraite, être transformé en rentes viagères peu imposées ou en capital défiscalisé (sauf prélèvements sociaux). Avec le Perco le chef d'entreprise profite donc d'un outil de politique sociale qui lui permet de sécuriser l'avenir de ses salariés à moindres coûts (intéressement, participation et abondement sont déductibles de l'impôt sur la société et exonérés de charges sociales).

LAURENCE DELAIN