

## L'épargne-retraite dans l'entreprise

# Dix bonnes raisons de s'intéresser au Perco

**ENQUÊTE.** Dernier-né des dispositifs d'épargne salariale, le Perco permet d'épargner pour la retraite avec l'aide de l'entreprise. Peu utilisé, le système est pourtant attractif pour les deux parties.

**A**vec 130 000 entreprises disposant d'un plan d'épargne entreprise et plus de huit millions de bénéficiaires, l'épargne salariale n'est plus réservée aux groupes multinationaux. Mais le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) fait encore figure de Petit Poucet. Instauré par la loi Fillon sur les retraites, ce dispositif d'épargne à long terme doit permettre aux salariés de se constituer une réserve financière pour leur retraite avec l'aide de l'entreprise. Un an après la parution des décrets, le Perco reste confidentiel. Au 31 août 2005, à peine 12 000 entreprises en étaient dotées. Ce dispositif est méconnu alors qu'il offre des atouts maîtres aux salariés comme aux entreprises refusant de rester passifs face à la baisse programmée

du niveau des retraites. Nous avons recensé dix bonnes raisons de s'intéresser d'un peu plus près au Perco.

### **1 Un complément de retraite bienvenu**

Les réformes successives du système de retraite ont plongé la grande majorité des salariés dans le flou. Durée de cotisation augmentée, entrée dans la vie active plus tardive, allongement de la durée de vie... les motifs de s'inquiéter sur le montant de sa future retraite ne manquent pas. L'enquête publiée en septembre dernier par l'observatoire Novacy de l'épargne salariale le confirme : seuls 18 % des salariés ont une idée claire de leurs revenus à la retraite ! De même, l'espérance moyenne du montant perçu est évaluée à 57 % du

dernier salaire. Malgré cela, rares sont ceux qui ont commencé à épargner pour compenser la perte de revenus. « Pour limiter cette baisse, la loi Fillon a ouvert plusieurs options : racheter des cotisations ou travailler après 60 ans. La troisième option, c'est d'épargner pour sa retraite au sein de l'entreprise et c'est ce qui a motivé la création du Perco, qui est un dispositif accessible à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille », souligne Jean-Baptiste Segard, directeur de l'épargne salariale de Société générale asset management.

### **2 Un système simple et des partenaires pour vous aider**

Pour éviter d'imposer comme seule alternative l'épargne longue, le législateur fixe comme préalable à la mise en place d'un Perco l'existence d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises (PEE ou PEI). Hormis cette condition, la mise en œuvre est classique : le Perco doit faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise qui va définir son fonctionnement : modalités d'abonde-

**Le Perco présente des atouts non seulement pour le salarié face à la baisse programmée du niveau des retraites, mais aussi pour l'entreprise**

# LE PERCO : MODE D'EMPLOI



**SANS**

## ► LE PERCO, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Un dispositif d'épargne collectif mis en œuvre dans l'entreprise et qui permet au salarié de compléter sa retraite avec l'aide financière de son employeur, qui abonde ses versements.

## ► POUR QUI ?

Le Perco s'adresse à tous les salariés intéressés dans l'entreprise et même au chef d'entreprise dans celles de moins de 100 salariés.

## ► COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

L'existence d'un PEE (plan d'épargne entreprise) est un préalable à la mise en place d'un Perco. Mais, contrairement à ce qui se passe pour ce dernier, la mise en œuvre du Perco ne peut se faire par décision unilatérale. Elle doit obligatoirement résulter d'un accord collectif.

## ► QU'EST-CE QUE LE PERCO INTERENTREPRISES ?

Un Perco mis en place au niveau d'une branche ou d'un groupe d'entreprises est un Perco-I. Il bénéficie de modalités de négociation et d'adhésion plus souples pour l'employeur.

## ► VERSEMENTS

Le Perco peut accueillir les sommes venant de la participation, de l'intéressement, d'un transfert (PEE) ou de versements volontaires des salariés, dans la limite du quart de leur rémunération annuelle.

## ► ABONDEMENT

Les versements peuvent être abondés par l'employeur avec un taux maximal de 300 % du versement et un plafond annuel d'abondement de 4 600 euros.

## ► RÉGIME FISCAL

Pour le salarié, les sommes versées ne sont pas déductibles de son revenu imposable, mais l'abondement est exonéré de charges sociales

(sauf CSG-CRDS). Pour l'entreprise, l'abondement est également exonéré de charges jusqu'à 2300 euros. Au-delà, il supporte une taxe de 8,2 %. Il est intégralement déductible du bénéfice imposable.

## ► SUPPORT FINANCIER

Les sommes sont investies en Sicav ou FCPE et doivent offrir au moins trois profils de gestion, parmi lesquels le salarié arbitrera en fonction du niveau de risque qu'il souhaite prendre.

## ► SORTIE

Elle s'effectue au choix du salarié sous forme de rente viagère ou en capital si cela est prévu dans l'accord. La sortie en capital est exonérée d'impôt sur le revenu alors que la rente sera imposée sur une fraction de son montant en fonction de l'âge du salarié.

## ► DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Théoriquement bloqué jusqu'à la retraite, le Perco peut être débloqué en cas de coup dur, mais aussi pour l'achat de la résidence principale, contrairement au Perp.

## ► DÉPART DU SALARIÉ

Si le salarié quitte l'entreprise, ses avoirs sont transférés vers le Perco du nouvel employeur. S'il n'y en a pas, ils restent bloqués dans le Perco initial mais continuent à fructifier.

**AVEC**

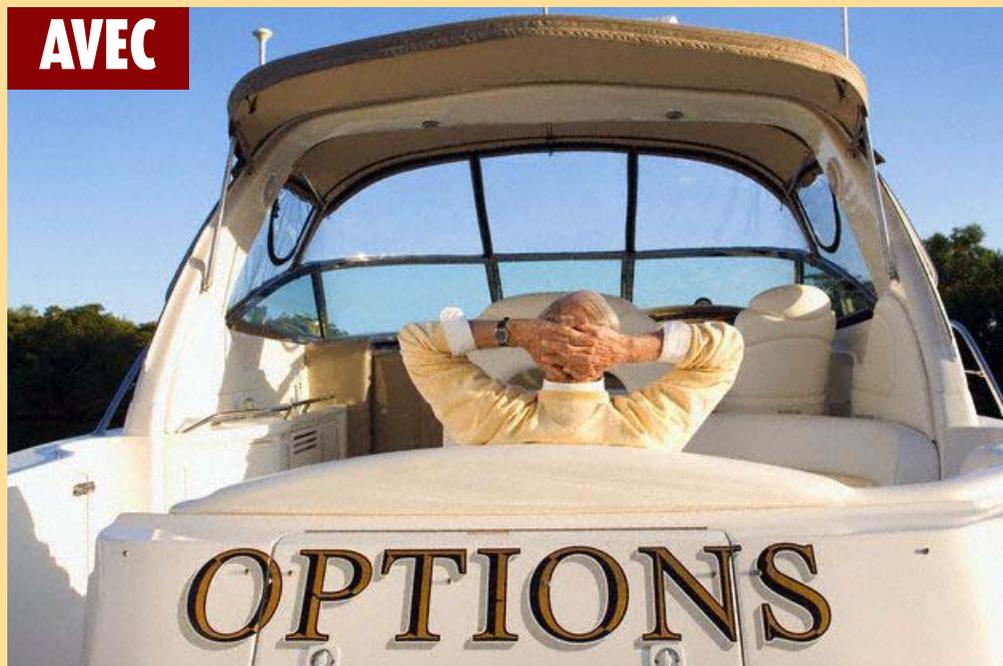




PHOTO : JEAN-CLAUDE GERBER POUR L'ENTREPRISE

**SERGE GRIZZO**, PDG de **LCW - LES COLORANTS WACKHERR**  
**ACTIVITÉ** : colorants pour l'industrie cosmétique  
**CRÉATION** : 1947  
**EFFECTIFS** : 100 salariés  
**CHIFFRE D'AFFAIRES 2004** : 32 millions d'euros  
**IMPLANTATION** : Saint-Ouen-l'Aumône (95)

## « La moitié de nos salariés ont adhéré au Perco »

« Chez LCW, nous pratiquons l'épargne salariale depuis vingt-cinq ans, alors, quand le Perco a été créé par la loi Fillon, nous n'avons pas hésité. » Ainsi parle Serge Grizzo, PDG de LCW. Ce fabricant de colorants a vite compris l'intérêt de l'épargne salariale et il a doté son entreprise de la panoplie complète : participation, intéressement, plan d'épargne entreprise et,

enfin, Perco. Ces dispositifs sont des piliers de la politique salariale maison, qui conjugue fidélisation de l'ensemble du personnel avec minimisation des charges. « Les ouvriers et employés représentent la moitié des effectifs, précise Serge Grizzo. Proportionnellement à leur salaire, l'abondement distribué est d'autant plus motivant. Leur adhésion massive au PEE montre qu'ils l'ont bien compris. » Pour

le PDG, la mise en place n'est pas un souci. « Dans une PME, il faut simplifier la gestion et s'appuyer sur un partenaire qui gère les démarches légales, les conseils et l'information des salariés, la gestion des fonds... Le Perco proposé par la Société générale correspondait à ces attentes. » LCW abonde à 100 % les versements inférieurs à 500 euros et à 25 % ceux compris entre 500 et 2 500 euros. « Un des

avantages du dispositif est qu'on peut moduler chaque année l'abondement selon les résultats. C'est un moyen simple d'influer sur la politique salariale », conclut Serge Grizzo, qui constate que la moitié des salariés ont adhéré. Et pas seulement les « vieux » puisque la moyenne d'âge des souscripteurs est de 42 ans...

➔ ment, mode de sortie, gestion des fonds... Comme tous les accords collectifs, il doit ensuite être déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE). Même en l'absence de représentants syndicaux, il n'est pas possible, contrairement au PEE, de le mettre en place par décision unilatérale de l'employeur. Pour pallier cette difficulté, le législateur a créé un Perco interentreprises (dit Perco-I) qui peut être validé par le comité d'entreprise ou par les deux tiers des salariés. Dans tous les cas

de figure, il ne faut pas hésiter à se faire accompagner pendant cette phase « administrative » par les sociétés commercialisant les produits d'épargne salariale (banques, assurances, mutuelles...), qui proposent expertise et conseils pour franchir au mieux cette première étape.

### 3 Déjà des Perco clés en main dans certaines branches

Pour rendre encore plus simple l'adhésion au Perco, certaines branches profession-

nelles ont d'ores et déjà signé des accords avec les partenaires sociaux offrant des Perco clés en main. « Une fois l'accord de branche étendu, une simple signature de l'employeur suffit pour mettre en place un Perco. Des accords sont déjà signés pour les professions libérales ou dans la promotion-construction. En simplifiant au maximum les formalités, les Perco de branche doivent donner un coup d'accélérateur à l'épargne retraite », affirme Dominique Coudert, directrice du développe-

➔ ment Natexis Interépargne. Seul problème, ces mêmes accords de branche prévoient rarement un budget pour communiquer et attirer des entreprises de leur secteur. Faute d'informations ou d'explications, nombre d'employeurs des branches signataires ignorent souvent qu'ils ont accès à un Perco-I. Se rapprocher de son syndicat professionnel peut se révéler utile dans une démarche Perco.

### 4 Des solutions sur mesure pour les TPE

Dans les entreprises de taille modeste, il est souvent difficile de se lancer dans la négociation d'un accord collectif Perco et, en interne, les ressources sont rares pour gérer ce type de dossier. Pour faciliter l'accès de celles (encore nombreuses) non couvertes par un accord de branche, des solutions clés en main sous forme de Perco-I sont proposées par la majorité des professionnels de l'épargne retraite. Ces offres dites « packagées » permettent de trouver chaussure à son pied en évitant un maximum de démarches administratives. Au menu de ces offres : un accord Perco adapté à l'entreprise, des gestions automatisées des versements et de l'abondement, une gamme plus ou moins étendue de fonds communs de placement, ainsi qu'un espace internet sécurisé dédié à la gestion de l'épargne.

### 5 Même les patrons peuvent souscrire

Charité bien ordonnée commence par soi-même ! Si certains patrons restent dubitatifs sur l'intérêt de proposer un Perco, beaucoup n'ont pas attendu longtemps pour en profiter en découvrant que ce dispositif était ouvert aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux des sociétés de moins de 100 salariés. La loi Breton du 26 juillet dernier a même étendu cette possibilité au conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé. « Dans les TPE, il est évident que

## APRÈS LE TICKET RESTO, LE TICKET PERCO !



PHOTO : HÉRVÉ BOUTET POUR L'ENTREPRISE

Utiliser la notoriété et la simplicité du titre-restaurant pour mieux « vendre » l'épargne-retraite, c'est le pari de Taurus. Une fois définies les modalités du Perco avec le chef d'entreprise, l'offre d'épargne se matérialise par l'envoi à chaque salarié d'un carnet de douze tickets d'épargne retraite personnalisés.

Y figure la somme versée par le salarié, l'abondement accordé par l'entreprise et la somme totale épargnée. « En permettant de visualiser l'épargne, le ticket Perco rend tangible une offre qui, du coup, n'est plus virtuelle. Le salarié – même s'il n'adhère pas – est conscient de l'avantage accordé », affirme Hervé Jeanson, DG de Taurus.

Une fois en possession du carnet de tickets, le salarié épargne à son rythme en détachant un ou plusieurs tickets. Il les envoie à Taurus, qui se charge du processus administratif sur un modèle identique à celui du Ticket-Restaurant. Pour l'entreprise, la gestion est minimale, mais le système donne une visibilité maximale à l'offre d'épargne.

le chef d'entreprise trouve une motivation personnelle dans la mise en place d'un Perco qu'il va souvent utiliser dans une logique de gestion patrimoniale », précise Jean-Baptiste Segard. « Dans les Perco ouverts dans le secteur des professions libérales, nous constatons que le plein de l'abondement est fait dans pratiquement 100 % des cas ! » confirme Dominique Coudert. De fait, c'est jusqu'à 9200 euros annuels d'abondement (avec le conjoint) qui peuvent être versés en franchise (presque) totale de charges fiscales et sociales et, qui plus est, déductibles du bénéfice imposable.

### 6 L'abondement n'est pas taxé et son montant, modulable

Pour le salarié, l'intérêt de souscrire un Perco – comme tout plan d'épargne salariale – dépend essentiellement de la « géné-

rosité » de l'employeur : c'est le montant de l'abondement accordé aux épargnants qui va décupler l'attractivité du plan. Dans ce domaine, la palette est large, car de zéro à 4600 euros par an, le champ est totalement ouvert. « Dans tous les cas, l'employeur est libre de moduler l'abondement à sa guise (pourcentage par rapport au versement, progressivité...) en respectant une contrainte essentielle : l'abondement ne peut pas excéder le triple du versement du salarié », explique Xavier Mey, responsable régional chez Novacy. Cet abondement bénéficie d'un traitement de faveur. Côté employeur, il échappe aux charges sociales et pourra être déduit du bénéfice imposable ; côté salarié, il est exonéré d'impôt sur le revenu et est uniquement soumis à la CSG-CRDS.

### 7 C'est un moyen d'attirer et de fidéliser les salariés

« Le Perco s'inscrit parfaitement dans la politique salariale de l'entreprise. Pour une PME, c'est un moyen de se singulariser, d'augmenter son attractivité, ce qui est primordial pour parvenir à attirer les compétences par rapport aux avantages offerts par les grands groupes », souligne Dominique Coudert. Le salarié alimente

## COMBIEN ÇA COÛTE ?

**POUR L'ENTREPRISE**, le Perco entraîne deux types de coûts.  
 ▶ **Un coût administratif** : les sociétés d'épargne salariale facturent un forfait annuel variant de 70 à 120 euros

ainsi que des frais de tenue de compte par épargnant tournant autour d'une douzaine d'euros.

▶ **Un coût « salarial »** : il est directement lié au montant

d'abondement accordé et au nombre de salariés en bénéficiant. L'adhésion étant libre, il est difficile d'anticiper avec précision l'impact financier réel.

➔ le Perco par ses propres versements, mais il peut aussi y verser l'intéressement ou même la participation, qui peuvent être abondés par l'employeur. L'abondement est un outil de motivation qui décidera un salarié à investir dans le Perco en ayant conscience que son employeur l'aide à préparer sa retraite si ce dernier a su valoriser l'avantage financier représenté par son abondement. Avantage non négligeable dans une politique salariale, l'abondement est « réversible » et il y a peu de risques de rester scotché sur des niveaux d'abondement élevés si l'entreprise va moins bien : « Le montant de l'abondement n'est pas gravé dans le marbre. C'est le chef d'entreprise qui en décide et, chaque année, il lui est possible de le réviser ou même de l'arrêter. Cette souplesse est un élément propre à rassurer les petites structures qui hésitent à s'engager par manque de visibilité », précise Jean-Baptiste Segard.

### 8 Il y a des possibilités de déblocage anticipé

Le Perco étant destiné à une épargne longue en vue de la retraite, il est logique que les cas de sortie anticipés soient limités. Toutefois, contrairement au Perp, il laisse quelques possibilités de déblocage anticipé qui en font un outil plus souple. En premier lieu, citons comme principale possibilité de déblocage « intéressante » l'acquisition de la résidence principale, qui concerne potentiellement beaucoup de salariés. Le déblocage est également possible si l'épargnant se retrouve en situation de surendettement ou en fin de droits à l'assurance-chômage. Les autres cas de déblocage sont l'invalidité ou le décès de l'épargnant ou de son conjoint.

### 9 La sortie est fiscalement avantageuse pour le salarié

A son terme, le Perco fait là aussi preuve de souplesse par rapport au Perp en offrant le choix entre une sortie en rente ou en capital. « Il faut être vigilant, car cette possibilité de sortie en capital doit être expressément prévue lors de la mise en place du Perco. Ce n'est qu'à cette condition que l'épargnant pourra exercer ce choix à la sortie », prévient Dominique Coudert. Dans l'hypothèse d'une sortie en capital, la somme épargnée est totalement exonérée d'impôt mais reste soumise à la CSG-CRDS

### Le montant de l'abondement n'est pas gravé dans le marbre. On peut le réviser chaque année, voire le suspendre

ainsi qu'au prélèvement social de 2 % sur les plus-values. La sortie en rente, quant à elle, est soumise à ces mêmes prélèvements sociaux, mais elle est aussi imposée à l'impôt sur le revenu. Avantage non négligeable par rapport au Perp, l'imposition porte uniquement sur une fraction du montant qui dépend de l'âge du bénéficiaire : 40 %, par exemple, de 60 à 69 ans. Ce traitement favorable à la sortie est le corollaire de l'absence d'avantage fiscal à l'entrée.

### 10 L'épargne est sécurisée et gérée hors de l'entreprise

Certains scandales financiers liés aux fonds de pension dans les pays anglo-saxons donnent un côté sulfureux à l'épargne retraite et chacun a en tête l'exemple de salariés perdant à la fois leur emploi et tout ou partie de leur retraite ! Pour Jean-Baptiste Segard, ce risque n'existe pas avec le Perco : « Le législateur a fixé des garde-fous qui séparent totalement l'entreprise et la gestion des fonds versés dans les Perco. Il est matériellement impossible que la déconfiture de l'entreprise ou des manœuvres frau-

duleuses sur les comptes réduisent à néant l'épargne des salariés. » En revanche, avec le Perco le salarié n'est pas à l'abri d'un krach boursier car il reste libre de choisir le niveau de risque du support sur lequel sera investie son épargne. Les gestionnaires proposent ainsi divers fonds orientés en fonction du risque accepté. L'épargnant qui décide d'aller vers un fonds majoritairement composé d'actions et s'expose aux aléas boursiers doit savoir qu'il prend un risque.

### Un outil qui devrait monter rapidement en puissance

Tout semble réuni pour que le Perco devienne un pilier de l'épargne retraite. Reste que nombre de salariés ne sont pas encore conscients des efforts d'épargne qu'ils auront à faire pour la retraite, et, du coup, les entreprises ne se précipitent pas pour mettre en œuvre de tels plans. Une enquête Ifop pour le courtier en assurances Verspieren effectuée auprès des DRH de grandes entreprises indique que 55 % de leurs salariés se sentent encore peu concernés par l'épargne-retraite. Pour bien fixer les conséquences financières de la réforme, la loi Fillon avait promis à chaque salarié une évaluation précise du montant de sa future pension. Très complexes à mettre en œuvre, ces bilans devraient enfin être disponibles courant 2006. Il est probable qu'en découvrant ces évaluations chiffrées l'intérêt s'éveille pour les solutions offertes par le Perco.

● Daniel Rovira [drovira@entreprise.com](mailto:drovira@entreprise.com)

## D'AUTRES DISPOSITIFS POUR PRÉPARER LA RETRAITE

### DANS L'ENTREPRISE

► **Contrat collectif à cotisations définies**, dit « article 83 ».

L'employeur destine ce contrat à une catégorie ou à tous les salariés. Il est alimenté par la cotisation de l'employeur calculée en pourcentage du salaire, à laquelle peut éventuellement s'ajouter celle du salarié, qui peut la déduire de son revenu imposable. La sortie s'effectue uniquement en rente soumise à l'impôt.

► **Régime collectif à prestations définies**, dit « article 39 ».

L'employeur réserve ce contrat à une catégorie de salariés,

en général les cadres dirigeants. Alimenté par des cotisations patronales, il a pour particularité de prévoir un montant garanti de rente (soumise à l'impôt) lors du départ en retraite.

Il s'agit d'un droit virtuel, car, pour en bénéficier, le salarié doit être présent dans l'entreprise lorsqu'il prend sa retraite. Sinon, il ne touche rien.

► **Les contrats par capitalisation**, dits « Madelin ». Ils sont réservés aux non-salariés, qui peuvent déduire, dans certaines limites, leurs cotisations de leurs bénéfices imposables. En contrepartie,

le contrat doit être alimenté chaque année, faute de quoi le fisc peut exiger le remboursement des déductions des trois dernières années... Lors de la retraite, la sortie doit s'effectuer en rente.

### À TITRE INDIVIDUEL

► **Le Perp**. Créé comme le Perco par la loi Fillon, il permet à toute personne de prendre l'initiative d'épargner pour sa retraite. Les versements sont, dans certaines limites, déductibles du revenu imposable et la sortie se fait en rente soumise à l'impôt sur le revenu.