



RISQUES & RÉGLEMENTATION

ÉPARGNE SALARIALE LE PERCO : GRAND VAINQUEUR DE LA LOI MACRON



© Ad Muminem Photographie

Rolland Nino

Directeur général

BDO France

Membre
de l'Institut
de la protection
sociale

La loi Macron votée en août 2015 a favorisé le Perco comme vecteur de l'épargne salariale. Le dispositif, qui était déjà attractif, fait l'objet d'améliorations supplémentaires tant en faveur de l'employeur que des salariés... même si, selon l'auteur, d'autres mesures pourraient encore venir l'enrichir. Cette attention se justifie par le fait que le Perco pourrait devenir la principale épargne à disposition des salariés au moment de leur retraite.

Après un long parcours semé d'embûches, la loi Macron a été publiée au Journal officiel le 7 août 2015. En matière d'épargne salariale, les objectifs sont atteints : harmoniser et simplifier les dispositifs, étendre l'épargne salariale à un plus grand nombre d'entreprises et orienter les fonds vers le financement de l'économie. L'épargne salariale est sortie consolidée de la loi Macron et le Perco en est le grand vainqueur. Les travaux

préparatoires du COPIESAS, comité mis en place par l'État pour préparer la réforme de l'épargne salariale, ne le laissent pas présager.

ÉTAT DES LIEUX : 1 SALARIÉ SUR 5 DISPOSE D'UN PERCO

Le Perco a le vent en poupe, il a couvert 3,2 millions de salariés en 2013, soit 20,8 % des salariés du privé. Le nombre de salariés concernés a presque été multiplié par 4 en sept ans. La Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 n'est pas étrangère à cette progression fulgurante en contraignant les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins 5 ans de mettre en place un Perco ou un dispositif de retraite supplémentaire. Dorénavant, selon une étude du ministère du Travail parue le 24 juillet 2015, un salarié sur cinq dispose d'un Perco.

Même si l'année 2013 marque pour la première fois depuis la création de ce dispositif des versements en léger recul (-1,2 %), pour s'établir à 1,3 milliard d'euros dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ce retournement à la baisse est lié en partie à celui de l'abondement sur Perco (-8,9 %). Si l'abondement s'était maintenu à son niveau de 2012, les sommes versées auraient alors continué de progresser. L'augmentation affolante du forfait social commence à laisser des traces...

L'origine des fonds versés sur un Perco se répartit comme suit :

- Participation : 26,8 %
- Intéressement : 21,5 %
- Versements volontaires : 16,7 %
- Abondement : 28,0 %
- Versements provenant d'un CET : 6,8 %

Le montant moyen de l'abondement est de 445 euros par salarié en 2013 en nette diminution par rapport à 2010 où il se situait à 608 euros.

Enfin, pour en finir avec cet état des lieux, suite à la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le versement sur un Perco par défaut a de nouveau augmenté en 2014 pour atteindre 10,1 % des montants totaux de participation versés par les entreprises sur un Perco, contre 9,5 % en 2013.

Nos législateurs, chacun à leur tour, favorisent ce dispositif car pour une catégorie de Français, le Perco pourrait devenir la principale épargne à disposition au moment de la retraite, et il sera dans ce cas fondamental pour la sécurité de ces individus.

DÉJÀ BEAUCOUP D'AVANTAGES AVANT LA LOI MACRON...

Avant la promulgation de la Loi Macron, le Perco était déjà un dispositif attractif. Il est l'un des rares à présenter des avantages fiscaux à son entrée et à sa sortie (voir Encadré 1).



Toutefois, le Perco n'est pas parfait :

- pour le salarié, le capital accumulé sur le Perco entre dans le calcul de l'ISF, pendant la vie active. C'est une particularité du Perco, qui le différencie des autres produits d'épargne retraite. La raison, c'est que le Perco est considéré comme un contrat « rachetable » : en effet, vous pouvez décider, de vous-même, de percevoir le capital avant la retraite si vous souhaitez acheter votre résidence principale ;

- tous les versements sont soumis à la CSG [1] (7,5 %) et à la CRDS [2] (0,5 %). Comme pour l'article 83, l'assiette retenue pour le calcul de ces taxes diffère suivant l'origine des sommes : la CSG et la CRDS acquittées sur les versements volontaires du salarié sont calculées sur 98,25 % de la somme. Cet abattement de 1,75 % ne s'applique que sur la part du salaire inférieure à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale ; la CSG et la CRDS acquittées sur l'abondement de l'employeur ainsi que sur les sommes issues de la participation et de l'intéressement sont calculées sur 100 % de la somme, sans abattement ;

- enfin, l'abondement de l'employeur est soumis au « forfait social » de 20 %, à la charge de l'employeur.

SIX AMÉLIORATIONS

La loi Macron a apporté six améliorations :

1. Aujourd'hui, lorsque l'employeur verse un abondement au Perco qui excède 2 300 euros par an pour un salarié, une contribution patronale de 8,2 % doit être versée sur la fraction excédentaire afin de financer le fonds de solidarité vieillesse. Cette contribution sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016. Malgré l'état des finances du fonds de solidarité

[1] Contribution sociale généralisée.

[2] Contribution pour le remboursement de la dette sociale.



vieillesse (mais cette contribution ne rapportait que 5 millions d'euros par an), la loi Macron a supprimé à juste titre cette contribution qui se cumulait avec le forfait social. Dès lors, tous les abondements de l'employeur sur le Perco qui excèdent 2 300 euros par salarié et par an étaient soumis à un taux de 28,2 %. C'est évidemment un frein important pour les entreprises. De plus, comme l'abondement vient compléter les versements des salariés, les salariés ne bénéficient pas pleinement de cette mesure.

2. Le forfait social va passer à 16 % au lieu de 20 % pour les sommes placées sur un Perco issues de l'intéressement, de la participation ou d'un abondement de l'employeur. Il faut toutefois pour cela que le règlement respecte deux conditions :

d'une part, affecter les sommes recueillies par défaut à une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers ; d'autre part, affecter l'allocation à l'acquisition de parts de fonds qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire. Ainsi, les versements sur le Perco pourront être soumis à trois taux différents de forfait social à compter du 1^{er} janvier 2016 (voir Encadré 2).

3. En général, l'abondement de l'entreprise est consécutif à un versement du salarié sur son Perco. Cependant, la loi du 3 décembre 2008 en faveur



1. REPÈRES

Les avantages du Perco (avant la loi Macron)

À l'entrée	Pour le salarié	Les versements issus de la participation et de l'intéressement, du compte épargne temps ou des jours de congé non pris sont exonérés d'impôt sur le revenu. Les versements volontaires du salarié sont quant à eux soumis à l'impôt.
À la sortie : en rente ou en capital	Pour le retraité	La rente n'est que partiellement imposable, en fonction de l'âge auquel vous liquidez votre retraite et votre Perco : – si vous avez moins de 60 ans au moment de la liquidation, vous serez imposé sur 50 % de la rente ; – si vous avez entre 60 et 70 ans à la liquidation, vous serez imposé sur 40 % ; – si vous liquidez le Perco après 70 ans, vous ne serez imposé que sur 30 % de la rente. La rente est soumise également à la CSG (6,6 %), à la CRDS (0,5 %) et au prélèvement de 1 % pour l'assurance maladie. Depuis le 1 ^{er} avril 2013, la Contribution de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0,3 % s'ajoute aux autres prélèvements sociaux. Si vous choisissez une sortie en capital, celui-ci n'est pas imposé, mais les plus-values du capital, c'est-à-dire les intérêts produits par le plan, sont soumis aux prélèvements sociaux.
À la sortie	Pour le retraité	Pour ce qui est de l'ISF, la situation est différente suivant que vous choisissez la sortie en capital ou en rente : – en cas de sortie en capital, celui-ci entre dans votre patrimoine pour le calcul de l'ISF ; – en cas de sortie en rente, le capital sur lequel est assise la rente est exonéré d'ISF, à condition qu'il ait été constitué sur au moins quinze années de versements réguliers, et que la rente ait bien été liquidée après votre départ en retraite. Cette condition de durée de cotisation ne s'applique pas si vous avez été empêché de continuer à cotiser par un licenciement ou une mise à la retraite.
À l'entrée	Pour l'entreprise	Si vous êtes employeur et que vous choisissez de verser un abondement à vos salariés sur leur Perco, les sommes que vous versez sont déductibles du bénéfice net imposable et exonérées de charges sociales. Rappelons que cet abondement ne peut pas dépasser 16 % du plafond de la Sécurité Sociale, ni trois fois les versements du salarié.
À l'entrée	Pour le dirigeant	Si vous êtes le dirigeant d'une entreprise qui compte entre 1 et 250 salariés et que vous choisissez de mettre en place un Perco, vous figurez parmi les bénéficiaires, avec votre conjoint s'il ou elle est collaborateur ou associé.

des revenus du travail institue, si le règlement du Perco le prévoit, la possibilité pour l'employeur d'effectuer un versement initial sur le plan limité à 1 % du plafond de la Sécurité Sociale (380 euros en 2015) même en l'absence de contribution préalable du salarié. Ce cadeau fait

au salarié constitue un engagement fort de l'employeur et peut l'inciter à prendre conscience de son compte Perco comme véritable booster de sa retraite. On peut toutefois regretter que le législateur ait plafonné cet abondement d'amorçage à 1 % du PASS.

Dorénavant, la loi Macron ajoute à ce dispositif la possibilité pour l'employeur d'alimenter le Perco sous forme de versements périodiques, réguliers. Il s'agirait de versements décidés de manière unilatérale, et non d'abondements corrélés aux versements des salariés. Nous attendons les décrets d'application afin de connaître les plafonds annuels de ces abondements. Cette mesure est un vrai signal d'encouragement de constitution de sa retraite sur son compte Perco.

4. La gestion pilotée deviendra la règle par défaut de gestion des Perco. Selon l'AFG, seul un tiers des salariés adhérant à un Perco bénéficiait d'une gestion pilotée. Des institutions internationales telles que l'OCDE et la Commission européenne encouragent le développement de cette solution particulièrement adaptée à une gestion de long terme. Ce système permet de prendre de moins en moins de risque au fur et à mesure que l'on se rapproche de la retraite. Avec la baisse durable des fonds en euros (les taux de rendement tendent à être négatifs), il est indispensable de proposer des fonds diversifiés, d'où la nécessité de la gestion pilotée. De plus, investir sur des fonds en actions est plus vertueux pour l'ensemble de l'économie française.

5. Le Perco se démocratise. Dans les entreprises sans délégué syndical ou comité d'entreprise, le Perco se mettait en place à l'initiative de l'employeur. Dorénavant, il pourra être mis en place par ratification aux deux tiers des salariés. Cette possibilité existe déjà pour les PEE. Outre le fait que cette mesure fait place aux choix des salariés, elle a en plus le mérite d'aligner les règles de mise en place des PEE et des Perco.

6. Jusqu'à présent, seuls les salariés disposant d'un compte épargne-temps (CET) pouvaient transférer chaque année dix jours de congés



payés depuis ce CET vers leur Perco. Ceux n'ayant pas de CET sont « discriminés » : ils ne peuvent verser que cinq jours sur leur Perco. Cette inégalité sera réparée : les dix jours s'appliqueront à tous. Ces jours concernent les jours de réduction de temps de travail (JRTT), les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours, les jours de congé annuel au-delà de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés), c'est-à-dire ceux acquis à compter de la 5^e semaine de congé annuel ou au-delà, les jours de congé supplémentaires pour fractionnement, les jours de congé conventionnels (congé d'ancienneté...).

QUATRE IDÉES POUR UNE LOI MACRON 2...

Mais alors que manque-t-il pour que le Perco soit un dispositif parfait ? Se dessinent quatre idées pour Macron 2.

1. La loi Macron permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui versent pour la première fois après le 1^{er} janvier 2016 une prime d'intéressement ou de participation (ou qui n'avaient plus d'accord en vigueur depuis 5 ans ou plus) pendant 6 ans de bénéficier d'un taux de forfait social de 8 % au lieu de 20 %. Il est dommage que cette mesure n'ait pas été étendue, dans les mêmes conditions, aux primo mises en place d'un PEE ou d'un Perco. Les plans d'épargne salariale sont en effet les réceptacles nécessaires des flux d'intéressement et de participation et ils sont souvent les premiers dispositifs d'épargne salariale mis en place dans les TPE et PME.

2. La mise en place d'un Perco ou d'un dispositif de retraite collective à cotisations ou prestations définies couvrant tous les salariés devrait être obligatoire aux côtés du PEE, après 3 ans d'existence de ce dernier. Cette idée est de nature à accélérer le développement de ces outils vertueux,

2. VERSEMENTS SUR LE PERCO

Trois taux différents de forfait social

Intéressement/participation	8 %	Applicable aux entreprises de moins de 50 salariés qui versent pour la première fois après le 1 ^{er} janvier 2016 une prime d'intéressement ou de participation (ou qui n'avaient plus d'accord en vigueur depuis 5 ans ou plus) pendant 6 ans.
Intéressement/participation ou abondement	16 %	Si le Perco prévoit par défaut un système de désensibilisation de l'épargne (type gestion pilotée) investissant au moins 7 % en titres PEA-PME.
Intéressement/participation ou abondement	20 %	Dans les autres cas.

notamment au sein des TPE et des PME, et de développer l'épargne longue et l'épargne retraite, que les mesures de fléchage de l'épargne vers le financement des PME et ETI prévues par la présente loi rendent particulièrement utile. Par ailleurs, elle allège la contrainte de négociation obligatoire tous les 3 ans en vue de la mise en place d'un dispositif de retraite collectif si l'entreprise a un PEE depuis plus de 3 ans. Cette obligation n'étant pas accompagnée d'une obligation contributive de l'employeur, elle ne crée aucune charge supplémentaire pour nos

« La loi Macron ajoute la possibilité pour l'employeur d'alimenter le Perco sous forme de versements périodiques, réguliers. Il s'agirait de versements décidés de manière unilatérale, et non d'abondements corrélés aux versements des salariés. »

entreprises ; le coût incrémental d'un Perco par rapport au PEE pour un employeur étant de 1 à 3 euros par an par compte actif.

3. Les transferts entre les différents dispositifs de retraite (article 83, PERP, Madelin, Corem, Préfon et CGOS) sont loin d'être fluides et le Perco ne permet aucun transfert ni

aller ni retour vers ces dispositifs. Or les individus peuvent connaître tout au long de leur vie des changements de statuts. Il faudrait que l'épargne retraite accumulée sur les différents dispositifs collectifs ou individuels corresponde à la situation des individus au fil du temps. Elle pourrait ainsi être transférée aisément à tout moment entre les différents dispositifs. L'ouverture de ces transferts nécessiterait un alignement des conditions fiscales (déductibilité à l'entrée dans le plafond épargne retraite et fiscalisation de la rente) entre le Perco et les autres produits dédiés à l'épargne retraite, ce qui serait aussi simple à comprendre pour les bénéficiaires. La création d'un Perco individuel, sur lequel transférer ce dernier après le départ de l'entreprise (sur le modèle des transferts article 83 vers PERP), serait également un plus pour stimuler l'épargne retraite.

4. Si la loi Macron va permettre un abondement régulier de l'employeur sur le Perco, il aurait été intéressant d'introduire cette possibilité selon des catégories objectives, à l'instar des régimes article 83. Elle ajouterait de la souplesse dans l'utilisation du Perco en tenant compte, comme dans les régimes collectifs à cotisations définies de type article 83, des besoins de complément des régimes obligatoires en fonction des populations. ■