



Le PERCO : un plan d'épargne salariale qui a fait ses preuves

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) connaît un vif succès. 70 000 entreprises proposent désormais ce dispositif d'épargne salariale, un chiffre en augmentation de 45 % sur un an ¹. Très avantageux sur les plans social et fiscal, le PERCO a fait l'objet de mesures récentes qui pourraient contribuer encore à son développement.

Un succès croissant

En dépit de la baisse des marchés actions, l'encours total des PERCO a augmenté de 28 % en un an pour atteindre 1,8 milliard d'euros. Désormais, chaque bénéficiaire détient en moyenne 4 357 € (contre 3400 € en septembre 2006.)

Sources d'alimentation des PERCO		
Participation	Versements volontaires issus de l'épargne personnelle	Intéressement
43 %	37 %	20 %

Les employeurs désormais plus impliqués

La loi tend à impliquer davantage les employeurs dans la constitution par les salariés d'une épargne retraite en entreprise. Objectif : améliorer la situation des futurs retraités.

- Des **négociations** pour la création d'un dispositif d'épargne retraite (art.83 PERE ou PERCO) doivent désormais être ouvertes **dans les entreprises ayant un plan d'épargne entreprise (PEE) depuis plus de 3 ans**, contre 5 auparavant.
- En cas d'échec des négociations dans les entreprises avec délégué syndical ou comité d'entreprise, l'employeur peut **décider la mise en place unilatérale** d'un PERCO (les TPE ne sont pas concernées).
- L'employeur peut décider l'**adhésion par défaut** de tous les salariés, **sauf avis contraire** de ces derniers. L'employeur doit pour cela en informer chaque salarié suivant les modalités prévues dans le règlement du PERCO. Suite à cette communication, le salarié dispose alors de 15 jours pour renoncer de manière expresse à cette adhésion. Objectif de cette mesure : accroître le taux d'adhésion des salariés.
- L'employeur peut désormais effectuer **un abondement d'amorçage** sans versement préalable du salarié. Doté des avantages fiscaux classiques de l'abondement, ce versement initial bénéficiera à tous les adhérents satisfaisant aux conditions d'ancienneté prévues par le règlement du PERCO. Son montant ne peut dépasser 1 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (34 308 € en 2009). Il est également pris en compte dans le plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond global de 5 489 € par salarié et par an (plafond d'abondement pour 2009).

Pourquoi opter pour le PERCO ?

- **Pour l'entreprise**
 - Le PERCO, est un outil performant de recrutement, de motivation et de fidélisation des salariés.
 - Les abondements versés sur les comptes des salariés sont soumis au forfait social, mais toujours déductibles du bénéfice imposable et exonérés de charges sociales ². À noter toutefois que la fraction de l'abondement

supérieure à 2 300 € (par an et par salarié) supporte un prélèvement de 8,2 %.

- **Pour les salariés**

- Les abondements versés sur les comptes sont exonérés d'impôt sur le revenu et de charges sociales ².
- En cas de sortie en capital, les plus-values sont exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Elles ne sont donc soumises qu'aux prélèvements sociaux (12,1 %).
- Chaque futur nouveau retraité a le choix entre une sortie en capital si le plan l'a prévu (défiscalisée) ou en rente (partiellement fiscalisée).
- En cas d'événement majeur, tout salarié peut procéder à un déblocage anticipé (achat d'une résidence principale, invalidité, etc.).

L'épargne salariale reste un vecteur intéressant d'épargne, bénéficiant tant aux salariés qu'à l'entreprise. Parlez-en à l'interlocuteur AXA habituel.

¹. Source : Association française de gestion financière, au 30 septembre 2008.

². à l'exception de la Contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) qui seront perçues dans tous les cas.