

Trop rare plan d'épargne-retraite collectif

Les salariés pouvant profiter du nouveau PER avec leur entreprise restent peu nombreux

Lancé en octobre 2019, le plan d'épargne-retraite (PER) a connu un démarrage en trombe, selon les assureurs. Ces derniers proposent quasiment tous des plans pouvant être souscrits de manière individuelle. La « carotte » fiscale qui les accompagne n'est pas étrangère à ce succès, puisque les sommes investies à travers cette enveloppe peuvent être déduites des revenus imposables. Un avantage d'autant plus sensible que la tranche marginale d'imposition du contribuable est élevée.

Si ce plan est accessible à tous individuellement, il faut savoir que certains peuvent aussi en profiter par l'intermédiaire de leur entreprise. Avec à la clé les mêmes avantages, et même des atouts supplémentaires. Les employeurs et, le cas échéant, leurs partenaires sociaux, ont en effet la possibilité de mettre à disposition un PER d'entreprise « collectif », le successeur du plan d'épargne-retraite collectif (Perco), qui présente exactement les mêmes caractéristiques fiscales que le PER individuel et qui bloque, lui aussi, l'épargne jusqu'à la retraite. Principale différence entre le Perco et son successeur : les versements volontaires sur le premier ne sont pas déductibles fiscalement.

Ces Perco n'ont pas pour autant tous disparu : « Les entreprises peuvent choisir de conserver leurs

anciens Perco en l'état, ou bien les transformer en PER collectif. En revanche, il n'est plus possible d'ouvrir un Perco actuellement », indique Hubert Clerbois, dirigeant du cabinet de conseil aux entreprises EPS Partenaires.

Si, au 31 décembre 2020, 140 000 entreprises avaient déjà adopté ce nouveau PER, selon l'Association française de gestion, celui-ci ne profite en pratique qu'à 1,15 million de salariés. Car la situation varie fortement selon les tailles d'entreprises. « Les petites qui avaient déjà un Perco Inter-entreprises [une formule commune à toutes les entreprises souscriptrices] l'ont vu en général se transformer en PER collectif, sans qu'elles aient à intervenir », explique Pierre-Emmanuel Sassonia, directeur associé d'Eres.

Processus délicat

D'autant que les dirigeants de ces petites entreprises, lorsqu'ils sont éligibles au dispositif Madelin (réservé aux non salariés), y trouvent un avantage supplémentaire : ils peuvent, au sein du même plan, disposer des dispositifs d'épargne salariale et de leur retraite Madelin, « ce qui leur autorise la sortie en capital, impossible dans les contrats Madelin traditionnels », indique M. Sassonia. « Malgré les circonstances sanitaires, nous assistons déjà à une vague assez importante.

AU 31 DÉCEMBRE 2020, 140 000 ENTREPRISES AVAIENT DÉJÀ ADOPTÉ CE PRODUIT, MAIS CELUI-CI NE PROFITE EN PRATIQUE QU'À 1,15 MILLION DE SALARIÉS

L'ancien Perco étant très proche du nouveau PER, la transformation est facilitée. Et les entreprises sont désormais très sensibles au sujet de la retraite, qui fait partie du « package » salarial », estime Xavier Collot, directeur Épargne salariale et retraite d'Amundi.

Dans les plus grandes entreprises, en revanche, le PER collectif reste marginal : « Bon nombre d'entre elles avaient prévu de basculer du Perco vers le PER Collectif en 2020, mais en raison de la crise sanitaire, d'autres priorités sont apparues et les projets ont été retardés », observe Catherine Pays-Lenique, directrice générale d'Épenses. Dans ces grandes entreprises, où les mécanismes d'épargne salariale sont négociés avec les partenaires sociaux, il faut en général plus de temps pour prendre ces décisions, qui associent plus de personnes. Ce qui rend le processus délicat dans les conditions actuelles. Les salariés devraient donc, cette année encore, ne disposer que du Perco, dans l'optique de préparation de la retraite, et du plan d'épargne-entreprise (PEE) pour leur épargne à moyen terme. « Les grands groupes y viendront cette année ou l'année prochaine », prédit M. Collot.

Pour les salariés bénéficiant d'ores et déjà d'un PER collectif, il s'agit souvent d'un dispositif intéressant, capable de rivaliser avec le PER individuel. Lorsque les primes de participation et d'intéressement y sont versées, il

n'est pas rare que les employeurs les abondent dans des proportions plus importantes que celles investies dans le PEE.

« Nous voyons cependant de plus en plus d'entreprises changer leur fusil d'épaule et réserver l'abandonnement aux versements volontaires des salariés », constate M. Clerbois. Dans ce cas, le salarié peut faire coup double : décrocher l'abandonnement de l'employeur, qui majore les sommes investies, et profiter de la défiscalisation des sommes versées dans le plan, ce qui n'était pas possible avec le Perco. La présence de cet abandonnement sur les versements volontaires est un argument de poids par rapport au PER individuel.

Frais moins élevés

Autre atout : alors que les PER individuels facturent souvent des montants élevés sur les versements et pour la gestion du contrat, les PER collectifs se montrent plus parcimonieux. « De plus, une part des frais est obligatoirement prise en charge par l'entreprise, et l'épargnant ne supporte des frais que pour des opérations exceptionnelles », indique M^{me} Pays-Lenique.

En revanche, le PER collectif offre en général moins de supports d'investissements et ne renferme pas de fonds en euros garantis, alors qu'on en trouve dans les PER individuels de type assurance, les plus nombreux sur le marché aujourd'hui. « En moyenne, un PER collectif contient moins d'une dizaine de supports, les entreprises ne veulent pas proposer à leurs salariés des offres très étendues dans lesquelles ils pourraient se perdre », explique M. Clerbois. Les options de gestion proposées à l'épargnant sont par ailleurs généralement moins nombreuses dans les PER collectifs que dans les PER individuels. ■

ÉRIC LEROUX

12,8%

C'est le taux d'impôt sur le revenu sur les gains financiers émanant des versements volontaires dans le PER collectif. Il s'ajoute aux 17,2 % de prélèvements sociaux. Ces versements sont mieux traités sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), dont les gains sont exonérés d'impôt sur le revenu. Ce serait, dans les entreprises employant surtout des ouvriers et employés, un argument invoqué pour refuser le nouveau PER collectif. Les primes de participation et d'abandonnement sont, elles, imposées de la même façon dans le PER collectif et le Perco.