

Coup de pouce

Les atouts de l'épargne d'entreprise

Le PER collectif ressemble beaucoup au dispositif individuel. Mais il permet de profiter de l'abondement de l'employeur.

Quelque 2,6 millions de salariés bénéficient d'un plan d'épargne retraite (PER) collectif au sein de leur entreprise. Il s'agit pour une part de produits lancés ex nihilo depuis la loi Pacte et pour une autre de la transformation des anciens dispositifs, les Perco. Son fonctionnement est très proche de celui du PER individuel que peuvent souscrire les épargnants en direct, mais quelques différences les séparent.

Si le plan individuel est exclusivement alimenté par les versements volontaires de son détenteur, son équivalent collectif peut aussi recueillir l'intéressement, la participation, les droits du compte épargne-temps, des jours de congé non pris et l'éventuel abondement prévu par l'entreprise pour inciter ses salariés à alimenter leur enveloppe. « Le salarié se constitue ainsi un capital pour la retraite de façon presque indolore avec l'aide de son employeur, sans puiser massivement dans ses revenus pour l'alimenter », souligne Ludovic Herschlikovitz, fondateur du site Retraite.com. Si vous bénéficiez d'un abondement substantiel de votre employeur, mieux vaut donc alimenter prioritairement votre PER collectif qu'une enveloppe individuelle.

L'avantage fiscal à l'entrée est identique pour les deux plans mais il ne concerne que les versements volontaires du salarié pour le PER collectif et non les autres sources d'alimentation (intéressement, etc.). « Attention, le plafond d'épargne retraite s'entend tout dispositif confondu : tenez en compte si vous alimentez à la fois un PER individuel et un PER collectif », rappelle Catherine Leroy, directrice du métier épargne salariale et retraite

d'Amundi Epargne Entreprise. Ce plafond, calculé en fonction de vos revenus, détermine le montant maximum de versements déductibles que vous pouvez réaliser dans l'année.

Dans un cas comme dans l'autre, l'épargnant peut choisir de gérer librement son contrat ou d'opter pour une gestion pilotée. « Le nombre de supports proposés est généralement plus limité dans le cadre de l'entreprise, mais cela n'est pas un problème pour l'immense majorité des épargnants car l'offre reste suffisamment diversifiée », précise Ludovic Herschlikovitz. Quant aux frais, « ils sont par nature plus compétitifs dans les plans collectifs car ils ont été négociés au sein de l'entreprise auprès du teneur de compte », note Marie-Noëlle Auclair. Cerise sur le gâteau, ils sont pris en charge par l'employeur.

Autre différence de taille, « seuls les PER individuels souscrits auprès d'une

compagnie d'assurances donnent accès à un fonds en euros, qui constitue un atout dans la durée », signale Edouard Michot, le président d'Assurancevie.com. En effet, les PER collectifs reposent, eux, sur un compte-titres.

Une fois à la retraite, l'ex-salarié peut percevoir son épargne sous forme de rente ou de capital, comme pour un plan individuel. L'épargne issue des versements volontaires aura la même fiscalité à la sortie sur les deux PER. Elle dépend à la fois du mode de sortie (capital ou rente) et de l'éventuel avantage fiscal à l'entrée dont vous avez pu bénéficier. Quant aux sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement, elles bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu ; seuls les prélèvements sociaux de 17,2 % sur les plus-values s'appliquent.

Sachez encore que, s'il quitte l'entreprise dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement, le salarié peut conserver son PER collectif chez son ex-employeur (à ses frais) ou transférer ses capitaux sur le dispositif de son nouvel employeur. L'opération ne donne pas lieu à une nouvelle déduction puisqu'il s'agit d'un transfert et non de nouveaux versements volontaires. ✱

AGNÈS LAMBERT

