

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 08 juillet 2015 à 9 h 30
« Le patrimoine des retraités et l'épargne retraite »

Document N°10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Le PERCO en 2014

AFG, note de juin 2015



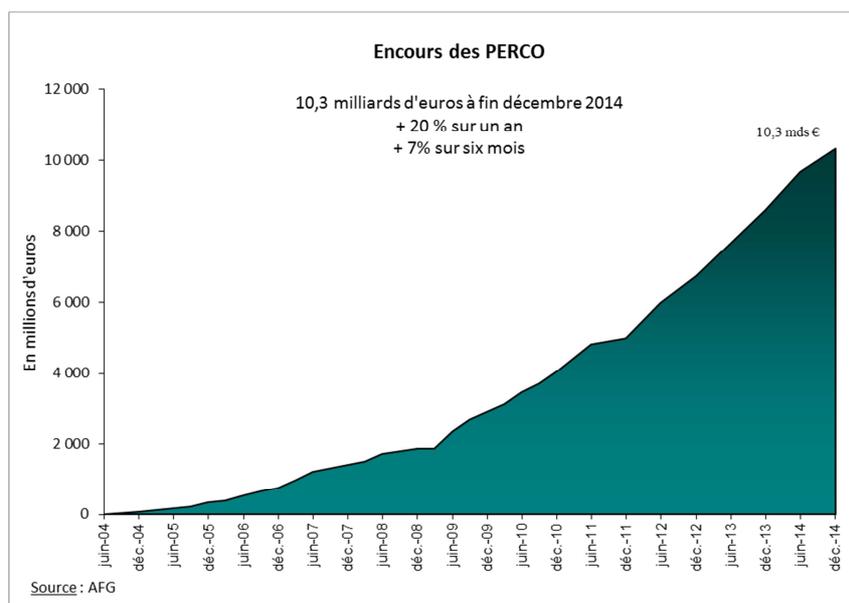
Le PERCO en 2014

Le PERCO a été créé dans le code du Travail par la loi de 2003 sur les retraites en s'appuyant sur l'ancien PPESV (1) créé par la loi sur l'épargne salariale de 2001. « *En complément des régimes de retraite obligatoires par répartition, toute personne a accès, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, dans des conditions de sécurité financière et d'égalité devant l'impôt.* ».

Il répond à la définition de l'épargne retraite posée ensuite par l'article 107 de la loi de 2010 : « *L'épargne retraite, qui vise à compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires, permet de disposer, à partir du départ à la retraite, de ressources provenant d'une épargne constituée individuellement ou collectivement à partir de versements sur une base volontaire ou obligatoire réalisés à titre privé ou lors de l'activité professionnelle.* »

Comme le Plan d'épargne entreprise (PEE), le PERCO est un Plan d'Epargne Salariale. Le PEE est bloqué 5 ans, le PERCO est bloqué jusqu'à la retraite. Mis en place par accord d'entreprise, **le PERCO est ouvert à l'ensemble des salariés d'une entreprise, dans les mêmes conditions pour tous. Il ne peut donc pas être réservé à une catégorie de salariés.** Les accords sont déposés auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Au 31 décembre 2014, 191.000 entreprises employant plus de 5 millions de salariés étaient équipées. L'encours total atteignait de 10,3 milliards d'euros. Après une période de démarrage au cours de laquelle les entreprises ont mis en place leurs accords, le PERCO connaît depuis 5 ans une phase d'accélération.



(1)-Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire

Modes d'alimentation et modes de sortie

Les modes d'alimentation

L'alimentation du PERCO est volontaire. **Les salariés peuvent y affecter :**

- l'intéressement,
- la participation,
- des versements volontaires dans la limite de 25% de leur rémunération
- des jours accumulés sur le Compte Epargne Temps (CET) ou des jours de congés non pris, dans la limite de 10 jours par an (sous réserve de l'adoption de la loi Macron encours).

Dans les entreprises dans lesquelles a été mis en place un PERCO, 50% de la participation y est affectée par défaut. Le salarié peut toutefois faire un autre choix : PEE ou perception immédiate. L'intéressement et la participation ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu s'ils sont versés sur le PERCO. Ces deux types de versement permettent une épargne retraite indolore, voire la seule capacité d'épargne pour les salariés les plus modestes.

L'employeur est tenu de prendre en charge les frais administratifs de tenue de compte des salariés. Il peut aussi abonder le PERCO de ses salariés par :

- des versements complémentaires de ceux de ses salariés, dans les mêmes conditions pour tous et dans les limites de 16% d'un PASS, soit 6.086€ pour 2015 et trois fois le versement du salarié,
- un versement ponctuel à l'ouverture du compte dans la limite de 3% du PASS.
- des versements réguliers dans la limite d'un plafond à définir par décret (à préciser par décret de la loi Macron)

Les versements de l'entreprise ne peuvent pas être progressifs avec le niveau de salaire de ses salariés.

Ils sont soumis au forfait social de 20%, y compris sur la participation et l'intéressement. Le forfait social alimente le régime général (CNAV et FSV).

Les modes de sortie

Selon la réglementation, la liquidation du PERCO est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Les adhérents au PERCO n'ont aucune obligation de sortir de leur PERCO à la retraite, ils peuvent laisser leur épargne y fructifier. Les frais de tenue de compte sont alors à leur charge (25 à 35 euros par an) et plus à la charge de l'entreprise.

L'article L. 3334-15 du code du travail dispose que l'accord collectif instituant le PERCO peut prévoir au moment du déblocage de l'épargne acquise par le salarié :

- soit uniquement le versement d'une rente viagère à titre onéreux ;
- soit le versement, au choix des participants, d'un capital ou d'une rente. Dans ce cas, chaque participant exprime son choix au moment du déblocage.

En pratique la totalité des PERCO prévoient une sortie au choix du salarié entre rente ou capital.

Au moment de la création du PERCO, la question s'était posée d'obliger les salariés à sortir en rente à l'issue de la constitution du capital. Cette obligation avait été jugée potentiellement contreproductive. En effet, le PERCO étant un plan à adhésion volontaire, l'obligation de sortie en rente aurait dissuadé les salariés d'adhérer au PERCO. Au final, on aurait eu moins de participant qu'avec un choix entre capital et rente.

Le Code du Travail prévoit **5 cas de déblocage exceptionnel** avant le départ à la retraite :

- a) décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs,
- b) acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle,
- c) surendettement du participant, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, en vue d'apurer la dette du détenteur du plan,
- d) invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs,
- e) expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

Il convient de souligner que l'acquisition de la résidence principale est le premier cas de déblocage anticipé du PERCO. A cet égard, le PERCO participe bien à la préparation à la retraite puisque cette opération permettra aux futurs retraités de réduire leurs dépenses en s'exonérant du versement d'un loyer, dégageant ainsi du pouvoir d'achat.

A la sortie, la fiscalité s'applique de la manière suivante :

- les rentes sont taxées à l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux selon le régime des rentes à titre onéreux, comme l'assurance-vie, soit sur une fraction de 40% de leur rente s'ils ont entre 60 et 69 ans au moment de la liquidation ou 30% à partir de 70 ans ;
- en cas de sortie en capital, les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux.

Zoom sur la sortie en rente

Si le salarié choisit de sortir en rente, il peut transférer tout ou partie de son capital auprès de l'assureur partenaire du dispositif ou même d'un autre assureur qu'il choisit à titre individuel.

	Sortie en rente	Sortie en capital
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bénéficiaire d'un complément de revenu versé à vie (revenu constant), notamment si l'assuré anticipe une baisse de son revenu à la retraite – amélioration du taux de remplacement ➤ Pouvoir adapter ce revenu à sa situation et à ses objectifs personnels : <ul style="list-style-type: none"> - protéger son conjoint ou un autre bénéficiaire - rente avec annuités garanties (par exemple pour financer un projet jusqu'à son terme) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposer immédiatement d'une épargne pour réaliser un projet ➤ Flexibilité de l'utilisation du capital : en une fois ou de manière libre en fonction des besoins. ➤ Pouvoir transmettre un capital ➤ Fiscalité et prélèvement sociaux sur les plus-values
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fiscalité sur le revenu pénalisante ➤ Aliénation du capital 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le capital entre dans le patrimoine de l'assuré ➤ Pas de versement régulier, sauf versements programmés organisés ➤ Possibilité d'épuisement du capital en cas de vie longue
Imposition : IR Prélèvements sociaux ISF	<ul style="list-style-type: none"> ➤ IR : rente soumise à l'IR pour une fraction (abattements selon l'âge de l'assuré à la mise en place de la rente) ➤ Prélèvements sociaux : (15,5%) sur la fraction de la rente ➤ ISF : la valeur de capitalisation de la rente viagère échappe à l'ISF si les primes ont été versées régulièrement pendant quinze annuités ou si la rente est réversible 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ IR : les plus-values sur le capital sont exonérées d'impôt sur le revenu ➤ Prélèvements sociaux : 15.5% sur les plus-values ➤ ISF : le capital est soumis à l'ISF
Frais éventuels	Frais assureur pour la gestion de la rente	Pas de frais de sortie

Les rentes sont revalorisées en fonction des résultats techniques et financiers du contrat de rentes PERCO, généralement adossé à l'actif général de l'assureur pour la partie financière et au régime général de rente pour la partie technique. Le capital constitutif des rentes de PERCO est ainsi investi dans l'actif général dédié à la retraite collective. Les rentes bénéficient alors d'une mutualisation optimale grâce à sa taille et à la diversité des profils couverts.

Il n'existe pas à notre connaissance de frais particulier à la charge du salarié au moment de sa sortie du PERCO. En effet, pour le teneur de compte du PERCO, cette sortie est traitée de manière classique. C'est le retraité qui se charge du transfert chez l'assureur. **En revanche, il y a potentiellement des droits d'entrée sur le contrat d'assurance souscrit par le salarié et dans tous les cas des frais de gestion de la rente au bénéfice de l'assureur.**

Compte tenu du caractère récent du PERCO, les salariés n'ont à notre avis pas encore accumulé suffisamment de capital pour avoir intérêt à sortir en rente. Ils ont intérêt à sortir pour financer un projet personnel (acquisition d'un bien immobilier) ou à laisser leur épargne fructifier pour y puiser en cas de besoin.

Que se passe-t-il en cas de décès de l'assuré?

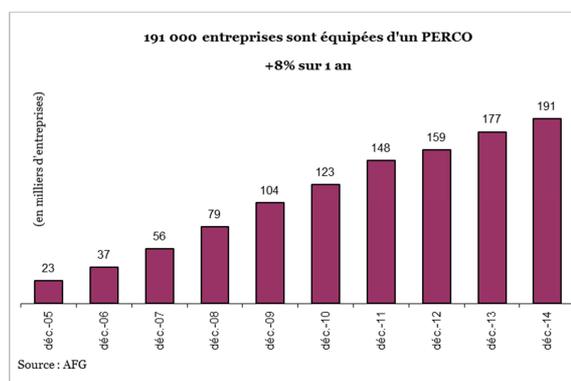
- Décès avant l'âge de la retraite : les avoirs sont versés directement aux ayants-droits ; pas de rente prévue par le PERCO pour les héritiers ;
- Décès après l'âge de la retraite : les avoirs sont versés aux ayants droits ; si l'assuré a choisi de percevoir son épargne sous la forme d'une rente réversible alors le bénéficiaire bénéficie d'une rente de réversion.

Le gestionnaire a intérêt à garder le plus longtemps possible le compte du salarié puisqu'il continue à percevoir des frais de gestion sur son épargne. Toutefois, la loi a mis des garde-fous pour éviter les avoirs en déshérence :

- la loi de 2001 a institué un mécanisme à l'issue duquel le salarié dispose de l'information que le cas échéant, il dispose encore d'avoirs chez un autre teneur de compte (épargne salariale acquise chez un employeur antérieur).
- à son départ de l'entreprise, le salarié reçoit un état récapitulatif de ses avoirs avec les modalités de récupérations possibles
- la loi Eckert de 2014 prévoit une revue annuelle des comptes inactifs afin de transférer leurs avoirs à la Caisse des dépôts où ils peuvent être récupérés par les bénéficiaires.

1. Populations, montants, comportement

Grâce à la montée en puissance du nombre d'entreprises équipées, surtout à partir de 2010, **le nombre de salariés adhérant au PERCO connaît une forte croissance depuis 5 ans** : on est passé de 690.000 à 1.780.000 porteurs, soit 200.000 à 300.000 personnes en plus chaque année. Le taux d'adhésion des salariés est de 35% environ (1,8 millions sur 5,1 millions couverts).



En 2014, les souscriptions ont atteint 1,8 milliards d'euros, en progression de 6% sur un an qui se répartissent en :

- 18% d'intéressement,
- 20% de participation,
- 27% de versements volontaires (dont le dixième sous forme de jours de jours de congé transférés),
- 35% d'abondement employeur.

En 2012, selon les données de la DREES, le montant moyen de versement sur un PERCO a été de 1.462 euros dont 471 euros d'abondement (entreprises de 10 salariés et plus). Depuis 2009, le montant moyen versé sur un PERCO est compris entre 1.400 et 1.600 euros par salarié.

L'encours moyen par personne atteint 5.780€. Ce montant est stable d'année en année. En effet, compte tenu de la montée en puissance du PERCO, les nouveaux souscripteurs tirent la moyenne vers le bas. A noter que le montant est supérieur à celui du PERP (4.700€) mais reste comparable.

Ce montant est encore très faible compte tenu du caractère très récent du PERCO : 10 ans d'existence avec une signature d'accords qui ne s'est accélérée qu'à partir de 2010. Un salarié qui verserait chaque année sa participation abondée par l'employeur (soit 1.900€ par an) pourrait obtenir un capital d'environ 100.000€ au bout de 30 ans.

L'encours des porteurs de plus de 60 ans est supérieur à l'encours moyen toutes classes d'âge confondues : les porteurs de 60 ans et plus représentent 11% de l'ensemble des porteurs de PERCO mais 18% des porteurs dont l'encours est supérieur à 15.000 euros.

Montant d'encours par classes d'âges à fin 2014 :

	Moins de 1 000 €	De 1 000 € à 4 999 €	De 5 000 € à 14 999 €	De 15 000 € à 49 999 €	50 000 € ou plus	TOTAL
Moins de 30 ans	146 744	38 086	15 061	5 348	195	205 434
De 30 à 39 ans	172 192	109 057	59 306	33 055	6 669	380 279
De 40 à 49 ans	146 989	125 777	91 382	61 309	23 272	448 729
De 50 à 59 ans	115 258	126 175	123 931	96 373	40 618	502 355
60 ans ou plus	46 444	43 061	49 996	43 984	15 588	199 073
Age inconnu	19 797	12 546	7 999	5 794	1 133	47 269
TOTAL	647 424	454 702	347 675	245 863	87 475	1 783 139
% des 60 ans et plus	7,17%	9,47%	14,38%	17,89%	17,82%	11,16%

Les sorties du PERCO sont encore faibles compte tenu de la montée en puissance du produit. Elles ont atteint 500 millions d'euros pour un encours de 10,3 milliards. Ces 500 millions se répartissent en :

- 240 millions de sorties anticipées, dont 85% pour achat de résidence principale,
- 260 millions de sortie pour départ en retraite.

La proportion de retraités qui gardent leur PERCO est très importante. Ceci vient contredire une idée reçue selon laquelle les épargnants liquideraient immédiatement leurs avoirs pour dépenser leur épargne. En effet, plus de 80% des porteurs qui ont atteint l'âge prévisionnel de départ à la retraite conservent intégralement leurs avoirs. Ce phénomène peut aussi s'observer dans une moindre mesure sur le PEE dont la moitié des sommes sont disponibles, les salariés ou retraités y puisant régulièrement en fonction de leurs besoins.

Il n'est pas exclu que certains retraités conservent également leur PERCO en perspective d'une future dégradation de leur état de santé (dépendance).

Les sorties en rentes sont encore très peu nombreuses. Mais compte tenu de l'encours individuel moyen détenu par les plus de 60 ans sur leur PERCO, 8.000 €, la très faible part de rentes n'est pas surprenante. On peut estimer qu'elles ne représentent que quelques dizaines de retraités par an. La sortie en rente suppose un capital constitué d'au moins 100.000 euros pour que la rente soit significative, soit environ 4.000 à 5.000 euros par an.

2. Choix de placement des salariés

Les versements sont investis dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) agréés par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Chaque PERCO offre un choix entre au moins trois FCPE aux profils de gestion différents. L'un de ces fonds doit être investi à hauteur de 5 à 10% dans les entreprises solidaires.

Ces FCPE ont une gouvernance paritaire : leur conseil de surveillance est constitué d'au moins 50% de représentants des salariés.

A fin 2014, les premiers supports d'investissement du PERCO étaient les fonds diversifiés, juste devant les fonds monétaires :

- Fonds diversifiés : 31%
- Fonds monétaires : 30%
- Fonds actions : 22%
- Fonds obligataires : 16%
- Fonds garantis : 1%

Ces dernières années, la part du monétaire a eu tendance à diminuer au profit des fonds diversifiés, plus rémunérateurs. Toutefois, le monétaire représente encore une part trop importante de l'épargne placée sur le PERCO compte tenu de son horizon de long terme. Le rendement du monétaire est proche de zéro depuis cinq ans. Logiquement, l'investissement devrait être davantage orienté vers les actifs plus rémunérateurs même s'ils sont plus risqués à court terme. La durée de placement très longue du PERCO permet en effet d'amortir le risque et de lisser la volatilité.

Performance financière au 31.12.2014 (Indices FCPE - AFG-Europerformance) :

Indices	Performance 1 mois %	Performance depuis le début de l'année %	Performance 1 an %	Performance 3 ans %	Performance 5 ans %	Performance 10 ans %
Actions	-1.00	5.37	5.37	45.04	35.71	50.13
Actions Euro	-1.67	2.65	2.65	43.64	26.10	40.20
Actions Françaises	-1.60	2.79	2.79	45.97	27.79	48.38
Actions Intl	0.40	12.46	12.46	46.55	52.54	62.89
Diversifiés	-0.36	4.89	4.89	25.75	21.86	41.79
Obligations	0.36	6.39	6.39	15.66	17.05	36.60

Sur 10 ans, les fonds les plus rémunérateurs ont été les fonds actions (50,13%), suivis par les fonds diversifiés (41,79%) et les fonds obligataires (36,60%).

Les fonds monétaires offrent quant à eux une performance quasiment nulle depuis 5 ans :

Indices des Fonds Monétaires	Performance YTD du 31/12/2014 au 07/05/2015 En Euro %	Performance 1 an du 09/05/2014 au 07/05/2015 En Euro %	Performance 3 ans du 11/05/2012 au 07/05/2015 %	Performance 261 sem du 07/05/2010 au 07/05/2015 %
FCPE (F) M Trésorerie (Ouverture)	0,02	0,12	0,51	2,12

Source Europerformance

Les PERCO offrent tous un choix entre une **gestion libre et une gestion pilotée**. La gestion libre offre généralement aux salariés un choix entre 5 à 10 fonds entre lesquels ils peuvent répartir librement leur épargne. Ils peuvent aussi changer leur allocation à tout moment. La gestion pilotée est automatique. Elle s'appuie sur une diversification de l'allocation de l'épargne et organise la réduction programmée du risque pris par le salarié lorsqu'il se rapproche de l'âge de la retraite. Le projet de loi Macron prévoit que la gestion pilotée devienne la gestion par défaut des PERCO.

La gestion pilotée est aujourd'hui choisie par 30% des salariés. Cette proportion est stable dans la durée. Cette gestion est particulièrement adaptée à des salariés qui n'ont souvent pas les connaissances suffisantes pour gérer eux-mêmes une allocation d'actifs adaptée à leur horizon de placement.

Les encours du PERCO sont investis à hauteur de **20% dans des fonds ISR** (Investissement Socialement Responsable) qui prennent en compte des critères de respect de l'environnement de qualité des relations sociales et de qualité de la gouvernance des entreprises dans lesquels ils investissent. Ces fonds sont généralement labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, composé de représentants de la CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC.

Enfin, 4,1% des encours sont investis dans des **fonds solidaires**, investis à hauteur de 5 à 10% dans des entreprises de l'économie solidaire. Les 90% restant sont en ISR.

Tous les salariés ont à leur disposition des **outils web de gestion de leur PERCO**. Ils y ont accès aux informations qui leur permettent d'éclairer leurs choix (performance et profil des fonds, outil de simulation de leur future retraite...). Ils peuvent également y traiter leurs opérations : versements ponctuels ou réguliers, arbitrages entre fonds ou retraits.