

Comment l'entreprise peut-elle répondre au besoin croissant des salariés de constituer une épargne retraite ?

En 2025, 77 % des Français se disent inquiets quant à l'avenir du système de retraite¹.

La stigmatisation de cette branche dans le niveau de la dette² ainsi que les difficultés rencontrées par les organisations syndicales dans le cadre du récent « conclave », alimentent probablement ce ressenti et ouvrent la voie à de nouvelles aspirations des actifs.

De plus en plus conscients de la trajectoire à la baisse de leur niveau de pension projeté³ (par exemple à ce jour équivalent à 52.90 % du dernier salaire pour un salarié Cadre⁴), les salariés se tournent de plus en plus vers des schémas d'épargne retraite pour pallier cette future perte de revenus.

Quels dispositifs sont à disposition des entreprises pour répondre à cette demande ?

Une des solutions à ce besoin est le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE).

L'ensemble de ce dispositif a été remodelé par la Loi PACTE du 22 mai 2019. Elle est venue simplifier le paysage des plans d'épargne retraite en France, et notamment le volet « Entreprise ».

Ainsi, exit le « PERCO » et « l'article 83 », bonjour le plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) et le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

Leur raison d'être est de capitaliser des droits à retraite « supplémentaire » qui viennent s'ajouter, au moment du départ à la retraite, aux pensions des régimes obligatoires de retraite de « base » (la Sécurité Sociale) et « complémentaire » (l'AGIRC-ARRCO).

Quelles en sont les principales caractéristiques ?

Le PERCOL⁵ est mis en place par accord d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations, par accord ratifié par le personnel ou décision unilatérale.

Il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ces derniers l'alimentent notamment *via* l'intéressement, la participation, et des versements volontaires (versements qui peuvent être complétés le cas échéant par un abondement de l'employeur bénéficiant d'un régime social favorable).

Ils se constituent ainsi une épargne à long terme, la sortie du plan se matérialisant par la liquidation de la retraite (avec des cas de déblocage anticipé plus limités que ceux attachés par exemple au Plan d'Epargne Entreprise).

Ce dispositif présente plusieurs intérêts pour le salarié :

- Absence de frais de gestion (pris généralement en charge par l'entreprise)
- Déductibilité des versements volontaires (dans une certaine limite)
- Possibilité d'alimenter le PERCOL *via* des jours de repos qui auraient été capitalisés en amont sur un éventuel Compte Epargne Temps, avec application d'un régime social favorable.
- Transférabilité des autres plans d'épargne retraite dont le salarié peut bénéficier par ailleurs (Plan d'épargne retraite conclu auprès d'un acteur bancaire, etc.).

Quant au PERO⁶, il se distingue du PERCOL notamment par ses modalités de mise en place. Il peut être institué par décision unilatérale (DU), y compris en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise⁷, ce qui implique une plus grande souplesse de gestion du dispositif par la suite pour l'employeur.



Ce PERO peut concerner tout ou partie des salariés de l'entreprise, en application des « catégories objectives », segmentation connue dans le cadre de la Protection sociale d'entreprise.

Ce dispositif est spécifique car il prévoit obligatoirement des cotisations obligatoires du salarié et/ou de l'employeur, avec un régime social favorable. Il permet donc aux employeurs de participer à l'effort d'épargne retraite de ses salariés tout en bénéficiant d'exonération de

contributions patronales.

Fort de ces avantages, le dispositif du PER est en nette croissance en France (au 30 septembre 2024, il regroupe 11 millions de titulaires, 118 milliards d'euros d'encours dont 50 pour les PER d'entreprise⁸).

Il permet en effet à l'entreprise de répondre à une aspiration légitime des salariés, tout en renforçant son attractivité et sa marque employeur.

Il est même possible que ces employeurs se trouvent dans une situation de précurseurs, s'il est un jour prévu par la Loi ou les partenaires sociaux un étage supplémentaire de capitalisation obligatoire pour la retraite, comme l'a préconisé récemment la confédération des PME⁹.

Alors, pourquoi attendre ?

Damien Frances
Responsable Equipe Droit Social
Groupe Atlantic

1 - Baromètre « Les Français, l'épargne et la retraite » - IPSOS, le cercles des épargnants, CESI, Février 2025.

2 - « Les retraites représentent plus de 50% des plus de 1000 milliards de dette contractés par la France ces dix dernières années » - François Fillon - Déclaration de politique générale, 14 janvier 2025.

3 - Le taux de remplacement est le pourcentage de son ancien revenu que l'on perçoit une fois arrivé à la retraite.

4 - Rapport annuel Conseil d'orientation des retraites, Juin 2024

5 - L. 3334-1 et s du Code du Travail.

6 - L. 224-23 et s du Code Monétaire et financier.

7 - Spécificité dans ce dernier cas, les salariés présents au moment de la mise en place de la DU prévoyant une cotisation obligatoire du salarié, ont la faculté de se dispenser d'adhésion.

8 - Communiqué de Presse du Ministère de l'Économie, 18 février 2025 (n° 158).

9 - Communiqué de Presse CPME, 18 février 2025.