



L'ESSENTIEL // ACTEURS

ÉPARGNE-RETRAITE D'ENTREPRISE

Le PER la joue collectif

Le nouveau PER créé par la loi Pacte n'a pas fait des émules que chez les particuliers. Bien que freiné par la pandémie, il se développe aussi dans les entreprises avec en ligne de mire le PERu. Non sans difficulté, et tout en bougeant les lignes entre les acteurs.

Par Élisabeth Torres

Prise en application de la loi Pacte du 22 mai 2019, l'ordonnance portant réforme de l'épargne-retraite a créé le plan d'épargne-retraite (PER). Proposé aux épargnants depuis le 1^{er} octobre 2019, il peut prendre plusieurs formes. À destination des particuliers, le PERin succède aux anciens contrats Perp et Madelin. Du côté des entreprises, le PER collectif facultatif (PEReco) prend le relais du Perco, tandis que le PER obligatoire (PERo) succède aux articles 83 (contrat de retraite collectif de type assurance vie à adhésion obligatoire et à cotisations définies), avec la possibilité de regrouper ces produits en un PER unique

(PERu), objectif poursuivi par les pouvoirs publics dans un souci de simplification. Chacune de ces formules se décline en trois compartiments en fonction de l'origine des fonds collectés : versements volontaires (compartiment 1), épargne salariale (compartiment 2) et épargne obligatoire (compartiment 3). Dans le cadre d'un PER entreprise, les trois compartiments sont actifs, alors que dans le cadre d'un PERin, seul le compartiment 1 peut être alimenté, les deux autres étant passifs : ne peuvent y être logées que les sommes issues de transferts d'anciens dispositifs ou d'un autre PER. En cas de départ de son entreprise, le salarié peut transférer son plan vers celui de sa nouvelle entreprise ou un

PERin, les sommes étant alors transférées sans changer de compartiment.

PLUS DE TRANSFORMATIONS QUE DE NOUVEAUX PER

Le PEReco peut être mis en place dans toute entreprise qui emploie un salarié. Ce dernier l'alimente par son épargne salariale (intéressement, participation, droits issus d'un compte épargne temps...), ces sommes étant exonérées d'impôt sur le revenu mais soumises aux prélèvements sociaux. Il peut également y verser son épargne personnelle (les sommes étant par défaut déductibles de l'IR). Enfin, le PEReco peut être alimenté par le biais de transferts d'autres contrats (PER, Perp, Madelin, article 83, assurance vie). Via un abondement,

l'employeur peut y effectuer des versements complémentaires et, autre avantage pour les salariés, les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. L'épargnant peut débloquer les sommes placées lors de son départ en retraite, en capital ou en rente. Successeur des articles 83, le PERo est quant à lui alimenté par des versements obligatoires de l'employeur. Les salariés peuvent y placer leur participation et intéressement. À fin 2020, d'après les chiffres de l'Association française de la gestion financière (AFG), les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne-retraite totalisaient 147 Md€ (+1,5 % sur un an, +7,5 % sur les six derniers mois), dont 22,5 Md€ d'encours en épargne-retraite collective





(Perco et PER d'entreprise collectif) en croissance de 12,5 % sur un an. Près d'1,15 million de salariés seraient titulaires d'un nouveau PER d'entreprise collectif en format compte-titres, pour un total d'encours qui a triplé en 2020 pour atteindre près de 8 Md€, soit 35 % des encours en épargne-retraite collective. Toujours selon l'AFG, en 2020, seules 16 500 entreprises ont mis en place un nouveau PER, tandis que 50 000 ont transformé leur ancien Perco.

DES BANQUIERS AU TAQUET

« Les banques ont procédé à un nombre significatif de transformations de Perco en PEReco sous forme de compte-titres, confirme Patrice Bonin, directeur général d'Arial CNP assurances, filiale d'AG2R La Mondiale. Elles se sont en effet précipitées de crainte que les entreprises ne les quittent au profit des assureurs. Le nombre de nouveaux PEReco est en revanche plus réduit. »

En ce qui concerne, le PERo, le dirigeant dresse trois constats. Tout d'abord, la négociation collective de nouveaux PER prend du temps, a minima quelques mois. Or, du fait de la pandémie, les DRH ont été mobilisés en 2020 par les questions sanitaires. « On constate en revanche une accélération depuis début 2021 », souligne Patrice Bonin. Il note également une forte demande de transformation de l'article 83 en PERo de la part des partenaires sociaux et des parties prenantes à la négociation, tant employeurs que syndicats. En effet, la loi Pacte s'inscrit dans un esprit gagnant-gagnant : « Le texte a aligné les intérêts en octroyant d'une part aux entreprises une réduction de 4 % du forfait social, qui passe ainsi de 20 à 16 %, tout en offrant plus de souplesse aux salariés avec notamment la possibilité de sortie pour l'achat de sa résidence principale, marquant ainsi la fin de l'effet tunnel des anciens produits d'épargne-retraite. Ces transformations constituent

une part importante de l'activité actuelle. » Troisième constat, le PERu n'est pas encore là.

UN MARCHÉ QUI SE RÉORGANISE

« AG2R La Mondiale a été le premier à lancer un PERu, reprend Patrice Bonin, nos concurrents vont suivre dans l'année. Ce nouveau produit tout en un, plus simple tant pour les salariés que pour les DRH, va faire bouger les lignes sur le marché. Dans le contexte de taux bas actuel, les solutions assurantielles sont plus intéressantes que les solutions bancaires. » Le marché est en train de se structurer avec déjà trois conglomérats banque-assurance : Crédit agricole assurances/Amundi, BNP Paribas Cardif, AG2R La Mondiale-Arial CNP assurances/Natixis interépargne. Avec au-dessus une plate-forme, par exemple One, qui offre aux assurés une vision consolidée de tous leurs avoirs, et la possibilité de suivre des parcours transactionnels unifiés pour leurs versements, leurs arbitrages. Patrice Bonin poursuit : « Les usines d'épargne salariale, celles du PEE, restent situées au niveau des banques. Les outils de gestion préexistaient, ce qui manquait, c'est l'interface ; nous y avons travaillé l'an dernier et il est désormais prêt, une dizaine d'entreprises clientes y ont déjà accès, soit plus de 100 000 salariés. » Le PERu a démarré fin 2020. Compte tenu d'un délai de négociation d'environ un an, Patrice Bonin estime qu'il devrait devenir la norme en 2022.

« En ce qui concerne le nouveau PER, nous étions prêts dès octobre 2019, intervient à son tour Jean-Christophe Benzo, directeur général de Groupama épargne salariale. Nous avons beaucoup d'entreprises clientes sur des Perco interentreprises, nous avons opéré début 2020 une grande bascule vers le PEReco pour quelque 10 000 entreprises. » Le dirigeant reconnaît qu'après un excellent début d'année 2020, l'élan a été atténué par la crise

sanitaire, mais la fin d'année a été « la meilleure depuis la création de l'entreprise en termes de collecte ». Et pour ce qui concerne 2021, le nombre d'affaires nouvelles est en hausse de 59 % vs 2020, de

3 QUESTIONS À

NICOLAS THILLIEZ,
actuaire associé
de Galea & associés



« L'épargne salariale est un métier »

Quel impact a eu la loi Pacte sur le marché de l'épargne-retraite ?

Avant ce texte, les Perco étaient du ressort du secteur bancaire, les articles 83 de celui des assureurs. Le nouveau PER peut être proposé par ces deux familles d'acteurs, sous forme de compte-titres ou de contrat d'assurance. En pratique, on constate depuis un an que la transformation des anciens produits s'est opérée sans difficulté « intra-monde », les assureurs transformant facilement les articles 83 en PERo. Mettre en place de PEReco est en revanche plus complexe pour eux, car le recouvrement de l'épargne salariale est un métier qui n'était pas le leur. Pour autant, certains assureurs se sont lancés, notamment Axa, premier à en proposer un.

Qu'en est-il de la mise en place du PERu permise par le législateur ?

En regroupant le PEReco et le PERo, le PER unique pourrait notamment offrir au salarié une vision consolidée de son épargne et ainsi faciliter ses arbitrages. De leur côté, les DRH n'auraient plus qu'un produit à gérer. Dans les faits, on en est encore loin. Les assureurs ne savaient pas nativement brancher l'épargne salariale sur leurs circuits. Cela demande d'importants investissements financiers, notamment pour adapter leurs SI. Certains nouent des partenariats avec des spécialistes de l'épargne salariale, comme Arial CNP assurances avec Natixis interépargne, Crédit agricole assurances avec Amundi...

Les assureurs peuvent-ils prendre toute leur place sur ce marché ?

Il leur reste d'abord à combler l'écart entre se dire prêts à lancer des PERu et l'être réellement. Un autre défi concerne les nouvelles retraites chapeau, l'ordonnance du 3 juillet 2019 ayant mis un terme aux anciens « articles 39 » à droits aléatoires. Les nouveaux contrats à prestations définies doivent être désormais à droits certains et portables : si le salarié quitte l'entreprise, il doit pouvoir partir avec son sac à dos social. Une circulaire a précisé en décembre 2020 les modalités de ces nouveaux régimes. Les entreprises peuvent notamment les mettre en place pour un individu et non plus par catégorie. Mais il faut encore en préciser les contours techniques, adapter les SI, les outils de suivi, informer les assurés sur leurs droits acquis... Enfin, dernier défi, les opérateurs devront avoir cantonné leurs activités d'épargne-retraite d'ici le 31/12/2022. On assiste ainsi à des migrations de portefeuilles en vue de leur rationalisation, celle-ci étant parfois motivée par la création d'un FRPS : ce véhicule permet notamment aux opérateurs d'alléger leurs contraintes en fonds propres de façon durable. Nous avons d'ailleurs accompagné avec succès plusieurs acteurs du marché dans leurs réflexions et la mise en place de FRPS.

sanitaire, mais la fin d'année a été « la meilleure depuis la création de l'entreprise en termes de collecte ». Et pour ce qui concerne 2021, le nombre d'affaires nouvelles est en hausse de 59 % vs 2020, de

30 % vs 2019. « On constate un vrai engagement des entreprises de moins de 250 salariés pour ce nouveau PER, or, les entreprises de cette taille constituent notre cœur de cible », conclut-il. ■

