



Debrief Club Patrimoine : débat d'experts sur le thème de l'épargne salariale et retraite (Gay-Lussac Gestion)

Epargne

Club Patrimoine a assisté au petit-déjeuner débat d'experts organisé par Gay-Lussac Gestion sur le thème de l'épargne salariale et retraite.

Par Vincent Touraine

Pour débattre du sujet : Lotfi Lahiba, responsable épargne salariale & retraite chez Gay-Lussac Gestion, José Castro, directeur corporate épargne retraite chez DNCA Finance, et Mathias Coumert, consultant chez Galea EPS Partners; une table ronde animée par Zoé Charny.

Après une brève présentation de Gay-Lussac Gestion, qui compte aujourd'hui 29 collaborateurs, pour 1,5 Md € sous gestion, Lotfi Lahiba a rappelé que l'épargne salariale existait depuis 1959, et que les premiers plans d'épargne entreprise (PEE) sont apparus en 1967. Pendant très longtemps réservés aux grandes entreprises, ces dispositifs ne se sont démocratisés qu'à partir de 2015, avec la "Loi Macron", visant à diffuser l'épargne salariale aux PME.

Avec 188 Mds € d'encours, l'épargne salariale ne représente aujourd'hui que 5 % du patrimoine des Français (4 400 Mds € dont 1 900 Mds € en Assurance Vie), et le plan d'épargne retraite (PER), créé par La loi Pacte de 2019, représente déjà quelque 105 Mds €, ce qui fait dire à José Castro qu'à l'avenir, les salariés basculeront progressivement leur épargne vers le PER, qui apparaît de plus en plus comme le trait d'union entre l'épargne salariale et l'assurance vie.

Avec la Loi Pacte de 2019, puis celle sur le Partage de la Valeur en entreprise née de l'ANI (accord national interprofessionnel), et la création de la PPV (prime de partage de la valeur) en 2022, l'épargne salariale est entrée dans un nouveau paradigme, qui lui-même, offre de nouvelles opportunités.

Cette Loi sur le Partage de la Valeur qui s'appliquera dès 2025, a pour vocation à s'appliquer aux plus petites entreprises, de 11 à 49 salariés, qui devront s'équiper de dispositifs adéquats. La PPV leur sera d'ailleurs réservée à partir de 2026, pour limiter l'effet d'aubaine chez les autres. Mais pour Lotfi Lahiba, cette obligation de la loi est plus une opportunité qu'une contrainte pour les TPE-PME qui auront accès à des solutions ayant le même niveau de service que ce qui était réservé jusqu'ici aux plus grandes. Elles y trouveront aussi un intérêt fiscal, comme le souligne Mathias Coumert, leur permettant de compléter leur politique de rémunération, sans alourdir leur masse salariale.

D'une façon plus générale, et de l'avis des trois experts, avec la baisse tendancielle du taux de remplacement des retraites par répartition (50 % du revenu moyen d'un salarié à l'horizon 2040), l'épargne retraite va gagner en popularité, s'unifier, au point que chacun aura son PER, seule condition pour maintenir son niveau de vie une fois retraité.

En termes de choix de placements, ces dispositifs vont se rapprocher de ce que propose aujourd'hui l'assurance vie. Les PER vont aussi bénéficier de flux en provenance de l'épargne salariale. Il est d'ailleurs déjà possible de transférer de l'argent vers son PER tous les 3 ans, ce que peu de gens savent.

Pour Mathias Coumert, et à l'heure où le Livret A reste une référence pour bon nombre



de Français, les acteurs du secteur doivent prouver que l'épargne salariale et retraite reste une meilleure option. Dans ce domaine, la gestion pilotée est selon lui un bon compromis entre prudence et performance à long terme.

En conclusion, José Castro souligne que l'épargne salariale reste un driver puissant pour la retraite par capitalisation, et que la tendance va s'accélérer.

