



LEADERS /



En partenariat avec:

Groupama
ÉPARGNE SALARIALE

L'ÉPARGNE RETRAITE AU CENTRE DES ATTENTIONS

Le gouvernement s'apprête à transformer en profondeur le système des retraites ce qui aura pour effet d'allonger la durée d'activité. Parallèlement, la loi Pacte réforme les mécanismes d'épargne retraite pour les rendre plus attractifs. Tout converge à placer le sujet dans les listes de priorité des DRH.

© Pottstock

En application de la loi Pacte, les nouveaux produits d'épargne retraite sont officiellement sur le marché. À destination des particuliers et des entreprises, ils ont pour objectifs de rendre plus attractive l'épargne de long terme et de l'orienter vers le financement des entreprises.

Complexes, floues ou encore mal orientées, les anciennes offres freinaient le développement de l'épargne retraite, notamment face à l'assurance-vie et aux livrets réglementés. Désormais, elles seront plus lisibles et avantageuses.

Du côté des particuliers

Visant à être complémentaire de l'assurance-vie, le PER entend être la solution pour se constituer une épargne de long terme. Pour faciliter son envol, les titu-

laires d'anciens contrats de types PERP, Madelin ou Préfon pourront transférer leur épargne vers les nouveaux produits en gardant ou en changeant leur gestionnaire. Par défaut, leur épargne sera optimisée sur le long terme avec une prise de risque plus élevée en début-milieu de carrière avant une sécurisation de l'épargne à l'approche de la retraite.

Également, la sortie en rente ou en capital sera disponible librement, avec la possibilité de panacher les deux systèmes. Par exemple, un retrait de la moitié de l'épargne en capital dès le début de la retraite et le versement d'une rente mensuelle via la moitié restante est possible. Enfin, en cas de décès avant le départ en retraite, le PER sera clôturé et les sommes reversées dans la succession ou aux bénéficiaires désignés, s'il s'agit d'un plan ouvert sous la forme d'un contrat d'assurance.

Du côté des entreprises

Permettant aux salariés de se constituer un complément de retraite, le PER en entreprise se décline sous deux formes. Il peut ainsi être à adhésion facultative et ouvert à tous ou obligatoire et potentiellement réservé à une certaine catégorie de salariés. Cependant, ces deux types de plans peuvent être réunis dans un seul à l'issue d'une négociation collective.

Les anciens produits (Perco/article 83) ne seront pas automatiquement transformés en nouveaux PER mais les modalités de transfert seront simplifiées en fonction de leur format. Concernant la gouvernance de ces nouveaux produits d'entreprises, elle prendra la forme d'un conseil de surveillance paritaire composé de représentant de l'entreprise et du personnel et chargé de veiller à la bonne gestion du plan. ♦



“ Le PER arrive à point nommé dans un contexte de réforme des retraites ”



Entretien avec

JEAN-CHRISTOPHE BENZO
Directeur Général / CEO,
GROUPAMA EPARGNE SALARIALE

« Le PER est une des solutions qui permettra à l'entreprise d'aider ses salariés à se constituer un complément de retraite »

Jean-Christophe Benzo, qui dirige Groupama Épargne Salariale, évoque l'un des dispositifs mis en place par la loi Pacte, le PER. Il revient sur la nécessité de ces nouveaux dispositifs ainsi que sur l'accompagnement des DRH pour en faire la promotion.

DÉCIDEURS. Quels sont les principaux effets de la loi Pacte sur les dispositifs d'épargne salariale? Les changements sont-ils importants?

Jean-Christophe Benzo. Depuis le 1^{er} janvier 2019, un changement a eu lieu avec la suppression du forfait social sur tous les versements (prime de participation, d'intéressement, abondement) pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur les versements sur les primes d'intéressement pour celles de moins de 250 salariés. Cela a pour conséquence de supprimer les charges sociales pour les entreprises qui veulent mettre en place de l'intéressement. Nous observons une vraie marque d'intérêt pour ces dispositifs souples qui permettent à l'entreprise de motiver leurs équipes grâce à un dispositif fiscalement et socialement très avantageux. La loi Pacte comporte par ailleurs un volet important sur la retraite avec la création d'un nouveau produit: le PER (Plan d'Épargne Retraite). Il arrive à point nommé dans un contexte de réforme des régimes de retraite: fusion Agric-Arco début 2019, préconisation de fusion des régimes, passage à un système unique de points indexé sur les salaires... Employeurs comme salariés se posent des questions pour adapter leurs dispositifs d'épargne et de retraite. Le PER est une des solutions qui permettra à l'entreprise d'aider ses salariés à se constituer un complément de retraite.

L'épargne salariale est un des piliers de ce nouveau PER. En effet, la loi PACTE prévoit la création d'un Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERCOL) successeur du PERCO. Deux évolutions majeures: premièrement, les épargnants pourront effectuer des versements volontaires déductibles fiscalement pour le calcul de l'impôt sur le revenu. La sortie de ces sommes (lors du départ à la retraite ou pour l'achat de la résidence principale) sera quant à elle fiscalisée. Un avantage non négligeable pour un épargnant fortement imposé durant sa vie professionnelle, qui le sera moins lors de son départ à la retraite. Deuxièmement, les épargnants pourront plus facilement regrouper d'anciens contrats d'épargne et de retraite

dans un même PER. Un vrai avantage en termes de lisibilité et de frais pour les salariés ayant eu des carrières fractionnées.

Une autre évolution (inscrite au PLFSS) est attendue pour la fin de l'année, qui n'est pas portée par la loi Pacte mais va dans le même sens: celle qui conditionne le versement d'une prime « Macron » à l'existence ou à la mise en place d'un accord d'intéressement. Nous accueillons favorablement toutes ces dispositions qui ont pour objectif d'inciter les entreprises à partager la valeur et à renforcer les dispositifs d'épargne et de retraite en faveur de leurs salariés.

Quel premier bilan tirez-vous de cette réforme? Les entreprises s'en sont-elles emparées? Sur quels éléments ont-elles le plus besoin d'être accompagnées?

Nous avons davantage de recul sur la suppression du forfait social, en vigueur depuis début 2019. Cela a généré un réel intérêt pour les entreprises concernées. Sur notre périmètre, nous constatons une hausse de 30 % du nombre d'entreprises nouvellement équipées. Concernant l'évolution vers le nouveau PER, il y a un réel travail de pédagogie à faire car cette réforme, qui ouvre de nouvelles opportunités pour les entreprises et épargnants, reste complexe.

Nous accompagnons un grand nombre de nos clients qui avaient un PERCO pour faire évoluer leurs dispositifs d'épargne et de retraite, et mettre à la disposition de leurs salariés des informations sur la préparation de leur épargne en vue de la retraite.

Quel est l'impact attendu de la réforme des retraites sur l'épargne salariale?

Actuellement, la réforme des retraites est encore en phase de discussion, et provoque d'ores et déjà une prise de conscience du grand public sur le fonctionnement du système de retraite actuel qui amène des interrogations sur le montant de sa propre retraite: combien vais-je avoir de revenus à la retraite? Est-ce que cela sera suffisant pour vivre comme je l'entends? L'épargne salariale n'est pas visée directement par la réforme des retraites mais l'épargne sa-



lariale constitue un complément de retraite efficace au système de base. Elle est assurément un des moyens de répondre aux attentes des Français en matière de retraite. Grâce à cette réforme, l'épargne et la retraite d'entreprise sont mises au premier plan, c'est un vrai coup de projecteur pour ces dispositifs. En proposant un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite à ses salariés, l'entreprise leur permet de se constituer un capital ou une rente en vue de la retraite. Elle renforce par là même son rôle social vis-à-vis de ses salariés, mais aussi son attractivité. Il sera très intéressant économiquement pour un salarié de bénéficier d'un système d'épargne financé en partie par l'entreprise et de pouvoir y regrouper ses contrats. L'épargne salariale devrait bénéficier de la loi Pacte et de la réforme des retraites: la suppression du forfait social permet une extension des dispositifs à un plus grand nombre de salariés, la réforme des produits retraite avec le PER permet d'envisager de nouveaux comportements.

Quelles premières mesures pour accompagner les salariés et les DRH dans ce cadre?

Nous accompagnons nos clients dans ces réflexions qui couvrent l'ensemble des besoins en épargne et retraite d'entreprise.

Pour les entreprises qui n'ont pas de dispositifs, la première étape est pédagogique: expliquer les enjeux et convaincre les DRH de la nécessité de mettre en place les dispositifs d'épargne et de retraite les mieux appropriés. Nous conseillons les DRH dans l'analyse des besoins et dans la mise en cohérence de la stratégie d'épargne et retraite avec celle de la structure. À ce titre, un bon accord d'intéressement bien conçu permettra d'aligner parfaitement les intérêts des salariés avec ceux de la société. D'autres DRH ont des systèmes en place mais souhaitent rationaliser ou revoir leur politique de rémunération et d'avantages. Une analyse globale est là aussi possible.

Les salariés ont de leur côté besoin d'informations détaillées sur le fonctionnement des produits dont ils bénéficient. Beaucoup de documentation est disponible et remise aux salariés, mais nous constatons un réel succès et un vrai intérêt pour les réunions d'information où il est plus facile d'expliquer les dispositifs mis en place par l'entreprise.

Sachant que 77 % des cadres attendent de leur entreprise qu'elle les aide à préparer leur retraite (d'après une étude Profideo, octobre 2019), les entreprises ont besoin de trouver des solutions pour permettre à leurs salariés d'anticiper le montant de leur retraite et à la préparer via un dispositif d'épargne retraite d'entreprise.

Pour répondre à ces attentes, Groupama propose différentes solutions. Côté salarié: Groupama a noué un partenariat avec la fintech Sapiendo-Retraite. Elle propose aux entreprises et à leurs salariés un service digital qui leur permet d'effectuer des simulations précises et de réaliser un bilan retraite complet. Expliquer, simplifier, dédramatiser... Cette plateforme de services contribue à simplifier et positiver la retraite.

Côté DRH, chez Groupama, nous proposons à nos entreprises clientes un partenariat avec la société WinchApps, spécialisée dans la création de bilans sociaux individuels digitaux. Leur solution est un outil qui va aider les DRH à mettre en avant tous les avantages sociaux dont bénéficie le salarié, en plus de son salaire (primes, épargne salariale, contrat retraite, prévoyance, santé, etc.): il met en lumière toute la politique RH en explicitant le package de rémunération globale de l'entreprise. C'est un outil incontournable pour valoriser les initiatives sociales et RH, notamment en matière d'épargne et de retraite, mises en place dans l'entreprise. Son impact social peut être fort dans un contexte où les salariés exigent toujours plus de transparence et d'information individualisée, en particulier, sur leur rémunération.

Comment voyez-vous le système évoluer?

Il y a aujourd'hui une réelle évolution des mentalités. La constitution d'une retraite supplémentaire à la retraite de base va prendre de plus en plus de place.

Sans rendre ces dispositifs obligatoires dans toutes les entreprises, le Gouvernement a mis en place des mesures afin que le partage de la valeur ajoutée devienne une réalité dans de nombreuses entreprises. En souhaitant rendre la prime Macron attractive seulement dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement, il pérennise l'idée d'une prime gagnant-gagnant qui incitera toutes les entreprises à trouver les bons critères pour motiver et fidéliser leurs salariés, et à partager un peu plus le fruit du travail collectif.

C'est un véritable enjeu pour les entreprises, qui doivent appréhender ce changement et proposer dès maintenant des dispositifs pouvant répondre aux attentes de leurs salariés, et leur permettant de recruter les talents.

La Loi Pacte, avec la suppression du forfait social dans certains cas et la création des PER, ouvre de nouvelles opportunités. Groupama est là pour accompagner les entreprises dans le décryptage de ces nouveaux dispositifs et pour mettre en place les meilleures solutions répondant à leurs besoins.

« Toutes ces dispositions ont pour objectif d'inciter les entreprises à partager la valeur et à renforcer les dispositifs d'épargne et de retraite en faveur de leurs salariés »

Propos recueillis par Marie-Hélène Brissot