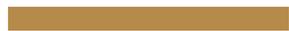


LA TRANSFORMATION DU MARCHÉ DE L'ÉPARGNE-RETRAITE D'ENTREPRISE

TOM POPA



LA TRANSFORMATION DU MARCHÉ DE L'ÉPARGNE-RETRAITE D'ENTREPRISE



Auteur : Tom Popa



SOMMAIRE

1.	Introduction.....	5
2.	L'épargne-retraite d'entreprise début 2019 : un marché complexe et peu prisé.....	7
3.	De nouveaux produits pour dynamiser et démocratiser l'épargne-retraite d'entreprise.....	12
4.	Un nouveau monde pour les assureurs et gestionnaires d'actifs.....	19
5.	Conclusion.....	24



DONNER DU FUTUR AU TALENT

1.

INTRODUCTION

La pandémie de Covid-19 a concentré l'action des pouvoirs publics sur la gestion de la crise sanitaire et son impact économique et social. La mise en œuvre de la réforme des retraites a été ajournée. Toutefois, le sujet de la retraite reste entier : plusieurs enquêtes d'opinion¹ traduisent la préoccupation partagée par plus de sept Français sur dix quant à l'ampleur de la perte de revenus qui accompagnera leur départ en retraite. Beaucoup d'entre eux sont conscients de la nécessité de se constituer une épargne dédiée à l'acquisition d'un complément de retraite.

Jusqu'à 2019, les produits dédiés à l'épargne-retraite n'étaient pas favorisés par les Français face à d'autres solutions comme les placements immobiliers ou l'assurance-vie. Fin 2018, alors que les encours sur l'assurance-vie s'élevaient à 1 700 milliards d'euros, l'épargne-retraite n'atteignait que 238 milliards d'euros². Pour remédier à cela, le gouvernement a transformé, grâce à la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) de 2019, l'offre d'épargne-retraite pour la rendre plus attractive et atteindre un objectif d'encours de 300 milliards d'euros d'ici à 2022. Le nouveau Plan d'Épargne Retraite a connu un franc succès

à son lancement au 1^{er} octobre 2019, mais la crise liée à la pandémie de Covid-19 vient quelque peu ralentir cette progression et pourrait remettre en cause l'objectif fixé pour 2022.

Si une part de l'encours des produits d'épargne-retraite se trouve sur des produits dédiés aux particuliers (22%), la majorité provient de produits mis en place dans un cadre professionnel en étant souscrits par des indépendants (21%) ou par des entreprises (57%). L'épargne-retraite d'entreprise représente donc une part très importante de la retraite supplémentaire avec des produits où les entreprises peuvent, avec des avantages fiscaux, contribuer à améliorer les taux de remplacement de tout ou partie des salariés lorsque ceux-ci partent à la retraite.

En deux ans, le marché de l'épargne-retraite a été complètement transformé avec la loi PACTE et les impacts liés à la crise de la Covid-19, avec des conséquences et des opportunités pour les distributeurs de ces produits, les entreprises et les salariés. Le présent focus se penche sur la transformation que connaît le marché de l'épargne-retraite d'entreprise et les perspectives d'évolutions sur les années à venir.

1. Sources :

- Enquête AMF sur les placements des Français (Janvier 2020)
- Enquête Opinionway/Carac « Préparation de la retraite chez 35/65 ans » (Avril 2020)
- Enquête Le Cercle de l'Épargne, AG2R La Mondiale & Amphitéa sur la protection sociale (Novembre 2020)

2. Sources : FFA, DREES

2.

L'ÉPARGNE-RETRAITE D'ENTREPRISE DÉBUT 2019 : UN MARCHÉ COMPLEXE ET PEU PRISÉ

Pour favoriser l'acquisition d'un complément de retraite pour leurs salariés, les entreprises peuvent mettre en place notamment des produits d'épargne salariale et d'épargne-retraite. Selon le type de dispositif, il peut être mis en place par le chef d'entreprise ou suite à une négociation collective. Les versements

effectués par l'employeur peuvent être déduits du résultat imposable de l'entreprise mais sont généralement soumis au forfait social.

Suite à une réforme apportée par la loi Fillon d'août 2003, l'offre d'épargne-retraite pour les entreprises était jusqu'en 2019 la suivante :

Description des produits	PERCO	Article 83 / PERE	Article 82	Article 39
Géré par	Gestionnaires d'actifs	Assureurs	Assureurs	Assureurs
Catégorie de contrats	Contrat à cotisations définies	Contrat à cotisations définies	Contrat à cotisations définies	Contrat à prestations définies
Bénéficiaires	Tous les salariés	Tout ou partie des salariés	Tout ou partie des salariés	Tout ou partie des salariés
Supports financiers	FCPE & SICAV	Fonds en Euros / Unités de compte	Fonds en Euros / Unités de compte	Fonds en Euros / Unités de compte
Possibilité de versements par le salarié	Oui	Oui (Déductibles du revenu imposable)	Oui	Non
Portabilité depuis autres types de produits	Depuis PEE	Depuis Madelin Vers PERP/Madelin (sous conditions)	Non	Non
Déblocage anticipé de l'épargne	Pour cas spécifiques	Pour cas spécifiques	Oui	Non
Modalités de liquidation	Rente ou capital	Uniquement rente	Rente ou capital	Uniquement rente
Encours à fin 2018	16,5 Mds €	74,2 Mds €	4,3 Mds €	41,5 Mds €

2.1 PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif)

Le PERCO a été introduit par la loi Fillon de 2003 sur les cendres du PPESV. Proposé par les gestionnaires d'actifs, celui-ci pouvait être mis en place par une entreprise à destination de tous les salariés et à condition qu'il y ait déjà présence d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) dans l'entreprise. Le PERCO pouvait être alimenté par l'intéressement, la participation, le Compte Épargne-Temps ou jours de repos non pris (limité à dix jours par an), et les salariés pouvaient effectuer des versements volontaires qui n'étaient pas déductibles de leur revenu imposable contrairement à des produits assurantiels. L'entreprise pouvait effectuer un abondement sur les sommes versées sur le PERCO dans le respect d'un certain plafond.

La commercialisation du PERCO s'est arrêtée le 1^{er} octobre 2020, il est aujourd'hui remplacé par le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL).

2.2 Article 83 / PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprises)

L'Article 83, souscrit par une entreprise auprès d'un assureur, était mis en place soit pour tous les salariés de l'entreprise, soit pour une ou plusieurs catégories objectives de salariés, ce qui en faisait un produit idéal pour cibler certaines populations, par exemple les cadres. Une fois mis en place, tous les salariés concernés par le dispositif étaient obligés d'y adhérer. L'entreprise faisait des versements réguliers sur le produit, une partie de ces versements pouvant être financée par les salariés. Les versements de l'entreprise, déductibles des résultats imposables, étaient soumis à un forfait social de 20% et non soumis aux cotisations sociales patronales dans la limite d'un certain plafond. De plus, sur le

PERE créé en 2003 par la loi Fillon et sur chaque Article 83 dès 2010, le salarié pouvait faire des versements volontaires déductibles de son revenu imposable. Lors de son départ à la retraite, le salarié percevait une rente viagère.

La commercialisation de l'Article 83 / PERE s'est arrêtée le 1^{er} octobre 2020, il est aujourd'hui remplacé par le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Obligatoire (PERO).

2.3 Article 82

L'Article 82, quelque peu tombé en désuétude face à l'Article 83 et l'Article 39, a connu un regain d'intérêt dans le contexte de l'évolution de l'offre d'épargne-retraite d'entreprise initiée en 2019. Ces produits proposés par les assureurs sont également appelés « contrats en sursalaire » car, contrairement à d'autres produits, il n'y a pas d'avantage fiscal pour le salarié, les versements réalisés par l'entreprise étant considérés comme un supplément de rémunération et donc imposables et soumis aux contributions sociales au même titre que le salaire. En revanche, contrairement à l'Article 83, le salarié peut choisir un capital plutôt qu'une rente viagère au moment de la liquidation des droits à la retraite.

L'épargne accumulée par le salarié suite aux versements de son employeur, et le cas échéant par ses versements ne donnant pas d'avantages fiscaux, peut être soit déblocable à tout moment, soit uniquement lors du départ à la retraite.

L'entreprise effectue des versements qui sont déductibles de son résultat imposable mais soumis aux contributions patronales au même titre qu'un salaire. L'entreprise peut choisir de mettre en place l'Article 82 pour tous ses salariés ou seulement une catégorie d'entre eux, voire des bénéficiaires nommément désignés. Contrairement à l'Article 83, l'adhésion sur l'Article 82 est facultative : un salarié peut renoncer à bénéficier du produit. De par sa nature et son

régime fiscal et social contraignant, l'Article 82 est souvent mis en place pour des cadres dirigeants.

2.4 Article 39

L'Article 39 était un régime à prestations définies prévoyant un complément de retraite versé sous forme de rente viagère et exprimé en pourcentage du salaire (régime additif), soit comme une compensation, au moins partielle, de la perte de revenus lors du départ à la retraite (régime différentiel). Les versements effectués par l'entreprise étaient déductibles de son résultat imposable mais elle devait toutefois s'acquitter d'une contribution spécifique portant sur option soit sur le montant des versements soit sur le montant des rentes. Le salarié percevait une rente viagère lors de son départ à la retraite mais uniquement s'il faisait encore partie des effectifs de l'entreprise à cette date. Ces produits pouvaient être à destination de l'ensemble des salariés ou seulement une partie d'entre eux. Bien souvent, les bénéficiaires étaient des cadres dirigeants.

Du fait d'une réglementation européenne transposée dans le droit français lors de la loi PACTE, les régimes Article 39 ont dû être fermés aux nouveaux adhérents le 4 juillet 2019 et, sauf si les régimes avaient été fermés avant le 20 mai 2014, ils n'étaient plus en mesure d'enregistrer de nouveaux droits après le 31 décembre 2019. L'Article 39 est remplacé par un nouveau produit appelé L.137-11-2 ou, plus couramment, le « Nouvel Article 39 ».

2.5 Le bilan du marché début 2019

À fin 2018, le bilan de l'épargne-retraite d'entreprise est le suivant³ :

Figure 1. Encours à fin 2018

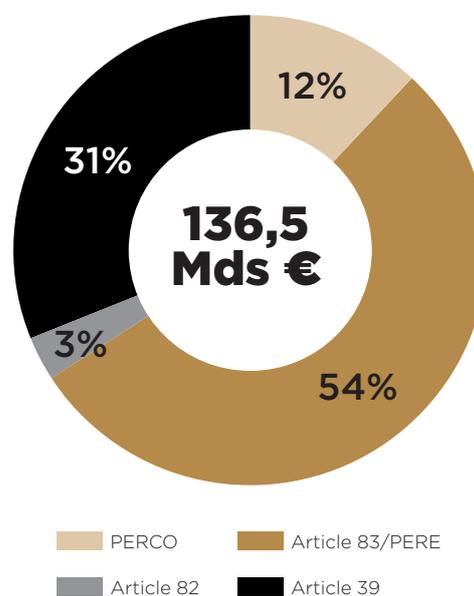
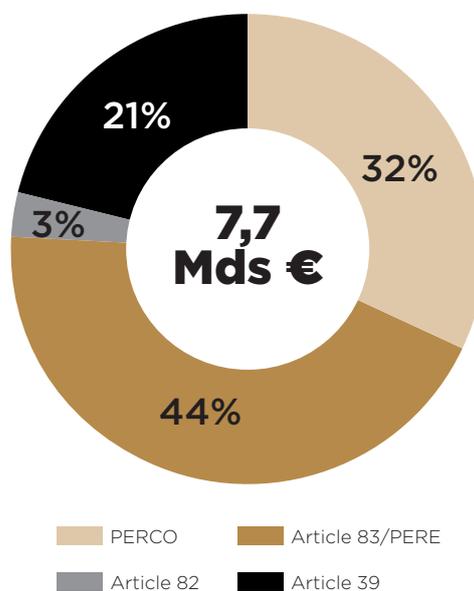


Figure 2. Cotisations 2018



3. Source : DRESS

Au cours des cinq années précédentes, les cotisations sur l'épargne-retraite d'entreprise ont globalement légèrement augmenté pour atteindre 7,7 milliards d'euros, bien loin derrière des produits tels que l'assurance-vie qui dépassent aisément les 100 milliards d'euros de cotisations annuelles.

Les produits d'épargne-retraite d'entreprise sont davantage souscrits par les entreprises de grande taille plutôt que par les TPE/PME et les entreprises du secteur finance et assurance sont mieux équipées, notamment du fait d'une meilleure connaissance des produits. D'après la DRESS, en 2015, seulement 12% des entreprises avaient souscrit un contrat à cotisations définies et 1,4% avaient souscrit un contrat à prestations définies.

Le faible engouement sur ces produits peut en effet venir de la méconnaissance des entreprises de l'existence de ces dispositifs, notamment en dehors du secteur finance et assurance, de la faible portabilité entre produits, de la grande différence des offres proposées par les assureurs d'une part et par les gestionnaires d'actifs d'autre part, de l'investissement massif sur le fonds en Euros sur les produits assurantiels (près de 80%) de moins en moins adapté aux investissements long-terme avec la baisse des rendements, ou encore car il n'est souvent pas possible de sortir autrement qu'en rente. Pour remédier à cela, la baisse du forfait social et la loi PACTE de 2019 ont permis de rendre l'offre d'épargne-retraite plus attractive pour les entreprises et leurs salariés.



3.

DE NOUVEAUX PRODUITS POUR DYNAMISER ET DÉMOCRATISER L'ÉPARGNE-RETRAITE D'ENTREPRISE

3.1 L'évolution de l'offre avec PACTE

3.1.1 Le Plan d'Épargne Retraite (PER)

La loi PACTE a introduit à partir du 1^{er} octobre 2019 le Plan d'Épargne Retraite (PER) qui se décline en plusieurs versions :

- Le PER Individuel (PERIN) : à destination des particuliers et des travailleurs non-salariés qui vient remplacer le PERP, le Madelin et le Madelin Agricole ;
- Le PER d'Entreprise à destination des entreprises et de leurs salariés qui existe lui-même sous plusieurs formes :
 - Le PER d'Entreprise Collectif (PERCOL) :

mis en place pour tous les salariés d'une entreprise et venant remplacer le PERCO ;

- Le PER d'Entreprise Obligatoire (PERO) : mis en place pour tout ou partie des salariés d'une entreprise et venant remplacer le PERO ;
- Le PER d'Entreprise Unique (PERU) : qui regroupe les fonctionnalités du PERCOL et du PERO.

Le PER remplace les anciens produits et peut regrouper sur un même dispositif des natures de versements différentes précédemment attachées à un produit spécifique (ex. : l'intéressement et la participation du PERCO, les versements obligatoires de l'Article 83).

Description des produits	PER d'Entreprise Collectif	PER d'Entreprise Obligatoire	PER d'Entreprise Unique
Bénéficiaires	Tous les salariés	Tous les salariés <i>ou catégorie(s) objective(s) de salariés</i>	Tous les salariés <i>ou catégorie(s) objective(s) de salariés pour versements obligatoires de l'entreprise</i>
Adhésion des bénéficiaires	Facultatif (peut prévoir une adhésion par défaut)	Obligatoire	Facultatif / Obligatoire pour les salariés bénéficiant de versements obligatoires
Versements	<ul style="list-style-type: none"> - Versements volontaires - Intéressement - Participation - Épargne-temps - Abondement employeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Versements volontaires - Intéressement - Participation - Épargne-temps - Versements obligatoires de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Versements volontaires - Intéressement - Participation - Épargne-temps - Abondement employeur - Versements obligatoires de l'entreprise
Fiscalité à l'entrée	<ul style="list-style-type: none"> - Versements volontaires : déductibles du revenu imposable ou non - Versements de l'employeur : déductibles du résultat imposable de l'entreprise - Forfait social réduit à 16% si 10% des investissements dans PEA PME-ETI (autrement 20%) et suppression du forfait social sur intéressement, participation et abondement dans certains cas pour TPE/PME 		
Transferts	<ul style="list-style-type: none"> - Transferts entrants depuis d'anciens produits (PERP, Madelin, Madelin Agricole, Préfon, CRH, UMR Corem, Article 83, PERCO) - Transferts entrants depuis d'autres PER - Transferts sortants vers d'autres PER (frais de maximum 1% et nuls au bout de 5 ans) 		
Déblocage anticipé	<ul style="list-style-type: none"> - Pour cinq cas de force majeure (décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, invalidité, surendettement, expiration de l'assurance chômage, cessation d'activité non salariée) - Pour acquisition de la résidence principale (sauf part issue des versements obligatoires) 		
Modalités de liquidation	<ul style="list-style-type: none"> - Rente viagère - Capital versé en une ou plusieurs fois (sauf part issue des versements obligatoires) 		

Dans le tableau ci-dessus, les spécificités de chaque produit sont en gras italique.

La particularité du PER est qu'il peut être proposé à la fois par les gestionnaires d'actifs et les assureurs car le PER existe en deux versions :

- **Le PER compte-titres** : proposé par les gestionnaires d'actifs avec des investissements sur des FCPE ou autres supports éligibles mais pas sur le fonds en Euros réservé aux produits d'assurance ;
- **Le PER assurantiel** : proposé par les assureurs, il propose le fonds en Euros offrant une garantie en capital des versements sur ce support et une fiscalité décès plus avantageuse, mais les frais sont généralement plus élevés.

Hormis le cas du décès ou les spécificités de la reprise d'un ancien PERCO sur un PERCOL avant 2023⁴, la fiscalité est la même entre les différents produits et les versions compte-titres et assurantielle. Elle reprend en grande partie ce qui existait sur les anciens produits avec des nouveautés avantageuses. Ainsi, l'entreprise peut continuer à faire des versements obligatoires (avec une part patronale et éventuellement une part financée par le salarié) ou verser, en plus de l'intéressement et la participation, de l'abondement en bénéficiant de la déduction sur le résultat imposable mais maintenant le forfait social pour l'entreprise est systématiquement

4. La Loi de Finance de la Sécurité Sociale 2021 prévoit une formule de calcul pour conserver l'avantage des taux de contributions sociales plus faibles avant le 01/01/18 et appliqués sur les produits générés avant cette date.

abaissé à 16% dès lors que les investissements sur le PER se font en partie sur certains supports qui contribuent au développement des PME-ETI. De plus, depuis le 1^{er} janvier 2019, le forfait social est nul sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés et sur la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le salarié a maintenant le choix en réalisant des versements volontaires de les déduire de son revenu imposable comme sur l'ancien Article 83 ou bien de faire des versements non déductibles comme sur l'ancien PERCO pour avoir en contrepartie une fiscalité moins lourde en sortie. Par ailleurs, la gestion pilotée par horizon est maintenant la gestion par défaut sur le PER : elle permet d'allouer progressivement l'épargne vers des supports moins risqués (le fonds en Euros pour les PER assurantiels) au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la retraite. Grâce à cette disposition, le taux de collecte en unités de compte sur le PER peut dépasser 50% alors qu'il est actuellement aux alentours de 30% en assurance-vie⁵. Par ailleurs, le gestionnaire du PER est tenu à un devoir de transparence accru sur les performances financières, les frais prélevés et les commissions.

Avec une offre harmonisée mais conservant quelques différences entre les différents PER, l'employeur peut choisir l'offre qui lui convient le mieux selon ses objectifs (ciblage d'une catégorie objective de salariés ou tout le personnel, mise en place de versements obligatoires et/ou d'abondement sur l'intéressement, la participation et l'épargne-temps, etc.) et le salarié peut librement réaliser son transfert d'épargne le jour où il quitte l'entreprise. Grâce à ces nouveaux produits, le gouvernement entend développer l'activité de l'épargne-retraite d'entreprise avec

une offre plus attractive et harmonisée, permettant une portabilité accrue de l'épargne et plus de flexibilité sur le déblocage anticipé de l'épargne et les modalités de liquidation des droits à la retraite. Par ailleurs, une fiscalité plus avantageuse pour les entreprises, notamment pour les TPE/PME, permettra d'encourager l'instauration de ces nouveaux produits pour ces entreprises.

3.1.2. Le nouveau régime à prestations définies L.137-11-2 (« Nouvel Article 39 »)

En précision d'un article de la loi PACTE, l'ordonnance du 3 juillet 2019 a instauré un nouveau régime de retraite d'entreprise, le **L.137-11-2** communément appelé « **Nouvel Article 39** », à partir du 1^{er} janvier 2020. Contrairement à l'ancien Article 39, le L.137-11-2 est à droits acquis : lorsqu'un salarié quitte son entreprise avant le départ à la retraite, il conserve maintenant ses droits acquis.

L'entreprise peut mettre en place un L.137-11-2 auprès d'un assureur pour tout ou partie de ses salariés. Si ce régime ne vise qu'une partie des salariés de l'entreprise, cette dernière est obligée de mettre en place un autre dispositif tel que le PERCOL ou le PERO pour les salariés non couverts par le L.137-11-2. Les droits acquis chaque année par les salariés sont d'au maximum 3% de leur rémunération et avec conditions de performances pour les mandataires sociaux ou ceux ayant une rémunération excédant huit fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Au total, sur l'ensemble de la carrière et sur tous les contrats L.137-11-2 détenus par le salarié, la somme des pourcentages de droits acquis ne peut dépasser 30 points. Par ailleurs, des conditions d'âge et de durée, peu contraignantes,

5. Source : FFA

peuvent être instaurées avant de pouvoir acquérir des droits. Il est possible de transférer un ancien Article 39 vers un nouveau L.137-11-2 afin de sécuriser les droits des salariés en acceptant de consommer à due concurrence le plafond de 30 points des nouveaux régimes. Sur les sommes versées par l'entreprise pour financer les droits des salariés, celle-ci doit s'affranchir d'une contribution spécifique de 29,7%, plus contraignante donc que le PER.

Bien que très attractif comme dispositif, notamment pour des cadres dirigeants ou des chefs d'entreprise de TPE/PME, la mise en place du L.137-11-2 a dû attendre une circulaire pour en préciser le fonctionnement, en particulier sur la garantie des droits octroyés par l'entreprise à ces salariés. Les premiers régimes commencent à voir le jour sur la fin de l'année 2020 et le début de l'année 2021.

Compte-tenu de l'impossibilité de mettre en place les anciens régimes Article 39 avec de nouveaux droits et attendant les précisions sur

le nouveau régime L.137-11-2, l'Article 82 non affecté par les évolutions réglementaires de 2019 est redevenu une offre intéressante pour certaines entreprises qui cherchaient à mettre en place des produits de retraite supplémentaire pour une partie de leurs effectifs.

3.2 Une nouvelle offre qui séduit les entreprises et leurs salariés

3.2.1 Les débuts prometteurs du PER

Pouvant être souscrit à partir du 1^{er} octobre 2019 et proposé par de nombreux acteurs dès le T4 2019, le PER (individuel et d'entreprise) atteignait déjà 6 milliards d'euros d'encours sur 342 000 contrats à fin décembre 2019, dont une grande partie venant de transferts depuis d'anciens produits. Après ce démarrage qualifié d'exceptionnel par de nombreux acteurs du marché, les encours sur le PER ont encore progressé sur le premier semestre de l'année 2020 pour atteindre au 30 juin près de 10 milliards d'euros⁶ :

Encours au 30 juin 2020	Total (en milliards d'euros)	Part issue de transferts
PER Individuel	4,52	72%
PER d'Entreprise Obligatoire	0,59	85%
PER d'Entreprise Collectif	4,81	90%
Total PER	9,92	82%

On observe que la proportion de transferts a été plus importante sur les produits destinés aux entreprises, notamment sur le PER d'Entreprise Collectif où certains acteurs ont pu rapidement transformer les anciens PERCO en nouveau PERCOL si bien qu'en cumulant les deux produits

on trouvait au 30 juin 20% des encours sur le nouveau PERCOL.

Comme en attestent les chiffres, les débuts sur le PERCO ont été plus timides. Cela s'explique notamment par une offre arrivée parfois plus tardivement que les autres PER, les incertitudes

6. Source : AFG & FFA

autour de la réforme des retraites et le fait qu'il faut un certain temps pour modifier les accords d'entreprise et passer de l'Article 83 au PERO. On a toutefois commencé à observer sur le second semestre 2020 une demande grandissante des entreprises pour transformer leur régime actuel et bénéficier des nouveaux avantages du PER dont la baisse du forfait social. On peut donc s'attendre à une hausse significative des transferts et donc des encours sur le PERO au cours de l'année 2021.

3.2.2 Un ralentissement avec la crise de la Covid-19

Après le succès retentissant du PER sur les premiers mois, vint ensuite la pandémie de Covid-19. Durant le premier confinement du printemps 2020, les Français ont massivement épargné : d'après la Banque de France, l'épargne des ménages a augmenté de 85,6 milliards d'euros entre mars et juillet 2020. Mais ce flux d'épargne a été plutôt dirigé vers des placements tels que les livrets réglementés, ou d'autres supports très liquides. L'assurance-vie a pour sa part été en collecte nette négative de mars à novembre 2020 avec une baisse des cotisations de 23% sur la période de janvier à octobre 2020 en comparaison avec la même période en 2019⁷.

D'après les chiffres de la Fédération Française de l'Assurance (FFA), le PER assurantiel a lui aussi connu un creux sur avril et mai sur les affaires nouvelles avant de répartir à la hausse dès juin. Les transferts ont connu un pic important sur le mois d'octobre alors qu'il n'était plus possible de réaliser des transferts vers les anciens produits.

En regardant le cas des entreprises et notamment celles qui ont été lourdement affectées par la crise, la situation a parfois été compliquée

quand, malgré la perte brutale d'activité, les versements par l'employeur restaient dus, notamment dans le cas des versements obligatoires sur l'Article 83 et le PERO. Concernant l'intéressement et la participation, le gouvernement a adopté en mars 2020 une mesure exceptionnelle qui fut le report au 31 décembre 2020 de la date limite pour ces versements qui s'effectuent souvent aux alentours du 31 mai.

Malgré l'attractivité de la nouvelle offre, on a pu constater une baisse de l'activité sur le PER pour les entreprises : alors que 100 000 entreprises avaient fait le choix du nouveau PERCOL sur les trois derniers mois de l'année 2019, majoritairement en réalisant des transferts depuis des PERCO, ce nombre n'était monté qu'à 130 000 au 30 juin 2020⁸. Cette baisse d'activité s'explique notamment par le fait que les entreprises ont concentré leurs efforts autour de la gestion de la crise et que la transformation ou mise en place des nouveaux dispositifs de retraite d'entreprise ont pendant un temps été relégués au second plan.

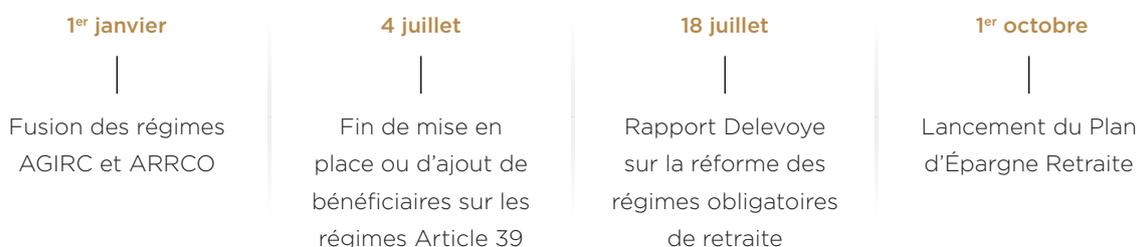
3.3 Un regain d'intérêt pour l'épargne-retraite d'entreprise

Malgré les difficultés que rencontrent un grand nombre d'entreprises face à la crise actuelle, on constate un regain d'intérêt chez les employeurs concernant la mise en place de dispositifs d'épargne-retraite dans leur entreprise. Les raisons en sont multiples et on peut considérer, bien que le sujet de la baisse des taux de remplacement ait été évoqué en continu depuis quelques décennies, que 2019 aura marqué un tournant :

7. Source : FFA

8. Source : AFG

Figure 3. La retraite fut le thème de l'année 2019



La réforme des retraites prévoyait notamment qu'il n'était plus possible d'acquérir des droits dans les régimes obligatoires au-delà de trois fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (l'équivalent d'un peu plus de 10 000 € par mois en 2020) et donc ceux avec des revenus supérieurs à ce seuil verraient leur taux de remplacement chuter. Certaines entreprises se posaient donc la question de mettre en place des dispositifs adaptés à ces populations avec les nouveaux PER et L.137-11-2 pour compenser en partie la perte.

Par ailleurs, le cadre fiscal et social du PER pour les entreprises a de quoi les séduire : elles bénéficient de l'allègement du forfait social à 16% (voire 0% sur l'intéressement, la participation et l'abondement pour des TPE/PME) et conservent la fiscalité avantageuse des divers versements possibles par l'employeur déductibles des résultats imposables et diverses exonérations de cotisations sociales, si bien que la mise en place de versements sur un tel dispositif est moins coûteux pour l'employeur qu'une augmentation de salaire ou le versement d'une prime. De plus, alors que les Français sont de plus en plus soucieux concernant leur future retraite et que peu d'entreprises proposent actuellement ce type de dispositifs pour leurs salariés, une entreprise équipée aura un avantage concurrentiel sur

le marché de l'emploi et un argument supplémentaire pour fidéliser ses salariés. À terme, ces produits d'épargne-retraite d'entreprise pourraient même devenir incontournables.

Avec la crise de la Covid-19 et le ralentissement de la production, bon nombre d'experts pensent que l'objectif de 300 milliards d'euros d'encours sur les produits d'épargne-retraite ne sera pas atteint dès 2022. Mais, avec les perspectives encourageantes sur la retraite d'entreprise et le regain d'intérêt général du public et des entreprises sur la préparation de la retraite, on peut s'attendre à une nouvelle dynamique de croissance une fois la crise passée.



4.

UN NOUVEAU MONDE POUR LES ASSUREURS ET GESTIONNAIRES D'ACTIFS

4.1 Le rapprochement de l'épargne-retraite d'entreprise et de l'épargne salariale

Avant, il y avait d'un côté les gestionnaires d'actifs qui proposaient aux entreprises leurs solutions PEE et PERCO, d'un autre côté les assureurs avec leurs produits d'assurance retraite Article 83, Article 82 et Article 39, et une barrière entre eux. Ce monde n'est plus.

Avec la loi PACTE, le PER a été introduit et il peut être, dans toutes ses versions, proposé à la fois par les gestionnaires d'actifs et les assureurs respectivement en version compte-titres et en version assurantielle. La volonté affichée du gouvernement était de mettre ces différents acteurs en concurrence et d'élargir le champ des possibles pour les épargnants et les entreprises.

Les entreprises qui souhaitent s'équiper ont donc maintenant devant elles une offre non seulement plus attractive mais également plus large pour mieux répondre à leurs attentes et leurs objectifs. Une entreprise qui souhaite avoir un dispositif permettant d'abonder les versements d'intéressement et de participation tout en recherchant la sécurité d'un fonds en Euros, peut désormais se tourner vers un PERCOL assurantiel. Si une

entreprise veut un dispositif ciblant une catégorie de salariés sans disposer du fonds en Euros mais avec des frais plus faibles, elle peut dorénavant opter pour un PERO compte-titres. Ces possibilités nouvelles et la capacité de transférer l'épargne entre un PER assurantiel et PER compte-titres font que la frontière entre l'épargne-retraite d'entreprise et l'épargne salariale s'estompe. Le PERU représente parfaitement le rapprochement de ces deux mondes parce qu'il est maintenant possible pour une entreprise d'embarquer les flux d'épargne salariale de l'ancien PERCO et les versements obligatoires de l'ancien Article 83 sur un même produit pour plus de simplicité pour les salariés.

Dans la pratique, les premiers produits apparus sur le marché lors du lancement du PER furent les successeurs naturels du PERCO et de l'Article 83, à savoir respectivement le PERCOL compte-titres et le PERO assurantiel. Les PER, notamment ceux destinés aux entreprises, ont surtout été alimentés par des transferts comme vu précédemment et ces transferts ont jusqu'à présent été essentiellement en silos : du PERCO vers le PERCOL compte-titres et de l'Article 83 vers le PERO assurantiel. Mais la demande existe déjà de

la part de certaines entreprises de pouvoir réaliser des transferts, dans un sens ou dans l'autre, entre dispositifs gérés par des assureurs et dispositifs proposés par des gestionnaires d'actifs.

Après une phase de transition sur la fin de l'année 2019 et l'année 2020 où les différents acteurs ont capitalisé sur leur savoir-faire et conduit les évolutions sur leurs offres et leurs outils de gestion pour s'adapter aux exigences de la loi PACTE, arrive maintenant la phase d'expansion pour proposer aux entreprises les nouvelles possibilités qu'offre le PER. Ainsi, les premiers PERCOL assurantiels commencent à apparaître et plusieurs acteurs se mobilisent pour pouvoir lancer le PERU sur la fin de l'année 2020 et le début de l'année 2021.

4.2 Une nouvelle plateforme globale pour les clients entreprise

L'objectif du marché à présent est bel et bien de proposer une offre globale aux entreprises. Dans un contexte de concurrence accrue avec l'ouverture du marché, les acteurs doivent être en mesure d'avoir dans leur bagage commercial non seulement les différents PER pour les entreprises en version assurantielle et en version compte-

titres mais également, parce que la frontière entre les deux univers s'efface, ils doivent aussi être en mesure de proposer les autres produits d'épargne salariale et d'épargne-retraite d'entreprise, i.e. le PEE, l'Article 82, et le L.137-11-2. C'est en enjeu à la fois pour conquérir de nouveaux clients mais aussi pour retenir ceux actuellement en portefeuille alors que la transférabilité entre produits est facilitée.

Comment relever ce défi ? Si certains acteurs historiques disposaient à la fois d'une activité d'épargne salariale et une activité d'épargne-retraite d'entreprise comme AXA, BNP Paribas ou Crédit Agricole (avec Crédit Agricole Assurances et Amundi), d'autres nouent des partenariats comme ce fut le cas entre Natixis Interépargne et Arial CNP Assurances en juillet 2020. Ce type de partenariats pourrait se développer dans les années à venir. Avec le rapprochement des activités d'épargne salariale et de retraite d'entreprise, au sein de groupes ou via des partenariats entre assureurs et gestionnaires d'actifs, les acteurs vont mettre en place de véritables plateformes regroupant l'épargne salariale et la retraite d'entreprise. Ces plateformes pourront aller de la proposition d'une offre marketing globale à l'intégration des produits dans une plateforme de gestion commune.

Figure 4. Les trois niveaux de la plateforme globale



4.2.1 Une offre marketing commune et globale pour peser sur le marché

La première étape de la « plateformisation » est le rapprochement des offres d'épargne salariale et d'épargne-retraite d'entreprise. Cela passe par le rapprochement des réseaux de distribution, voire des outils d'aide à la vente, pour être en mesure de proposer à la fois les produits du gestionnaire d'actifs et les produits de l'assureur pour offrir un large choix de solutions aux clients entreprises. L'offre peut également être commune sur certaines caractéristiques des produits, comme par exemple le partage des supports en unités de comptes proposés sur les contrats ; grâce à cela, le salarié pourra mieux piloter l'investissement de son épargne entre les différents produits mis en place par son entreprise. Une telle offre globale et cohérente donne plus de poids à l'assureur et au gestionnaire d'actif travaillant main dans la main car ils y gagnent en visibilité, en lisibilité et en efficacité commerciale.

4.2.2 Un portail web / une application mobile accompagnant l'offre commune

Autour de cette offre commune, l'assureur et le gestionnaire d'actifs peuvent mettre en place un portail web et / ou une application mobile où les salariés de l'entreprise cliente pourront accéder à tous leurs dispositifs d'épargne salariale et de retraite d'entreprise. Ils pourront ainsi consulter leur épargne et des documents sur chacun des dispositifs et, si l'outil le permet, avoir accès à des parcours transactionnels pour réaliser des versements volontaires, des opérations d'arbitrage, des demandes de transfert vers la nouvelle offre, des demandes de rachat, etc. Cette plateforme digitale peut même être enrichie de services comme l'intégration des droits à la retraite dans les régimes obligatoires et l'agrégation de l'épargne sur leurs produits de

retraite individuelle afin d'offrir aux salariés une vue panoramique et de les conseiller sur la constitution de leur future retraite.

4.2.3 La gestion commune pour mutualiser les outils et techniques

La gestion commune reste l'étape ultime de la « plateformisation » où l'assureur et le gestionnaire d'actifs mettent dans un même outil la gestion de tous leurs contrats d'épargne-retraite d'entreprise et d'épargne salariale. Cette rationalisation a bien évidemment des avantages car, en mutualisant les systèmes, on peut réduire les coûts de fonctionnement, harmoniser la communication client et faciliter l'alimentation de la plateforme digitale. Cela peut permettre également de mutualiser des compétences techniques diverses et propres aux mondes de la gestion d'actifs et de l'assurance afin de faire naître des propositions nouvelles, attractives et compétitives. Toutefois, la mise en place d'une telle gestion commune représente un coût important si bien qu'elle pourrait se limiter dans un premier temps à quelques acteurs majeurs.

4.2.4 Les avantages de cette nouvelle plateforme globale pour les entreprises

La création de plateformes globales sur le marché pour l'épargne salariale et l'épargne-retraite d'entreprise représentera aussi un avantage pour les entreprises. Outre le fait d'y gagner en clarté et en cohérence sur les dispositifs qu'elle souhaite mettre en place, l'entreprise bénéficiera d'une comparaison complète des solutions proposées par les différents acteurs du marché. Les plateformes globales proposent également de nouveaux services comme les espaces web et mobile à destination des salariés regroupant tous les produits. Ces services digitaux sont un atout

pour promouvoir l'offre au sein de l'entreprise, sensibiliser les salariés aux avantages des dispositifs mis en place et ainsi les fidéliser.

Par ailleurs, le développement de ces plateformes globales ravira les grandes entreprises et ETI qui sont les plus équipées en termes d'épargne salariale et de retraite supplémentaire. Ces entreprises recherchant souvent des dispositifs sur-mesure, une offre complète de produits, d'options et de services leur permettra d'avoir davantage de choix pour définir la solution cible qu'elles souhaitent mettre en place.

Avec ses nombreux bénéfices qui sauront séduire les entreprises, la plateforme globale représente donc un véritable atout stratégique pour le développement de l'activité d'épargne salariale et de retraite d'entreprise dans un contexte de concurrence accrue.

5.

CONCLUSION

Au cours des deux dernières années, le marché de l'épargne-retraite d'entreprise s'est métamorphosé : les anciens produits ont presque tous été remplacés dans l'offre commerciale pour laisser leur place au nouveaux Plans d'Épargne Retraite (PER) et régimes à prestations définies L.137-11-2. L'évolution réglementaire apportée par le gouvernement avait pour but de rendre l'offre d'épargne-retraite plus simple, plus attractive avec de nouvelles dispositions et des incitations fiscales, et d'améliorer la portabilité entre les dispositifs. Mais les effets sont allés bien au-delà d'une simple modification de l'offre commerciale: le lancement du PER au 1^{er} octobre 2019 a activé la tectonique des plaques entre les assureurs et les gestionnaires d'actifs et les a rapprochés.

Le PER proposé aux entreprises peut se décliner sous trois formes : le PER d'Entreprise Collectif destiné à tous les salariés et qui peut recevoir l'abondement sur les versements d'intéressement, de participation et d'épargne-temps, le PER d'Entreprise Obligatoire qui est notamment alimenté par des versements obligatoires de l'entreprise et qui peut cibler une catégorie de salariés, et le PER d'Entreprise Unique qui

regroupe les fonctionnalités des deux produits précédents. Mais surtout, et contrairement aux anciens produits, chaque PER peut être proposé à la fois par les assureurs et par les gestionnaires d'actifs.

Avec une nouvelle offre plus complète à destination des entreprises qui cherchent des dispositifs adaptés à leurs besoins, le marché se réorganise, avec une association renforcée entre assureurs et gestionnaires d'actifs, au sein de grands groupes quand cela est possible ou en concluant des partenariats avec d'autres acteurs. L'objectif est de capitaliser sur le savoir-faire de chacun pour proposer une plateforme globale aux entreprises avec une offre marketing commune et diversifiée et des services comprenant notamment un espace digital à destination des salariés pour qu'ils puissent consulter et agir sur leurs contrats. La plateforme globale peut même aller jusqu'à mettre en commun les outils de gestion pour gagner en efficacité. Cette plateforme pourra intégrer non seulement le PER mais aussi les autres produits d'épargne salariale avec le PEE, et d'épargne-retraite d'entreprise avec l'Article 82 et le L.137-11-2, voire même l'épargne-retraite individuelle, offrant ainsi un

point d'entrée unique à l'épargnant pour consulter et agir sur tous ses contrats. La mise en place de ces plateformes globales, améliorant la visibilité et l'efficacité commerciale, représente un enjeu stratégique majeur pour les acteurs de l'épargne-retraite d'entreprise dans un contexte de concurrence accrue et de tensions sur le marché.

En effet, alors que le PER avait connu un démarrage exceptionnel durant les premiers mois après son lancement avec un grand nombre de transferts vers les nouveaux produits, la crise de la Covid-19 a quelque peu ralenti l'activité. Il y a notamment eu moins de transferts vers le

nouveau PER avec les entreprises concentrées sur la gestion de la crise plutôt que sur l'évolution de leurs dispositifs actuels. Malgré cela, compte-tenu des avantages qu'offrent les nouveaux produits et du regain d'intérêt des Français et des entreprises sur les solutions d'épargne permettant de préparer la retraite, on peut s'attendre, une fois la crise passée, à une nouvelle croissance du marché, dynamisée par l'apparition des nouvelles plateformes globales.



DONNER DU FUTUR AU TALENT

Fondé en 2008, Square est un groupe de conseil en stratégie et organisation qui réunit 7 cabinets en France, Belgique et Luxembourg. Circle, Tallis, Viatys, Vertuo, Adway, Initio Belgique, Initio Luxembourg et Flow&Co sont des cabinets de conseil spécialisés par métier, secteur d'activité ou niveau d'intervention.

Cette organisation, unique et spécifique, favorise la proximité, l'engagement, l'agilité et l'expertise au sein de chaque cabinet. La complémentarité des cabinets permet à Square d'adresser, avec plus de 700 consultants, les projets les plus complexes de ses clients. Square conseille ses clients en mettant à leur disposition ses expertises sur 9 domaines phares.

DATA

Square élabore des stratégies Data et assure leurs déclinaisons opérationnelles à travers la conduite de projets de Data Management, Data Analyse et Data Science. Notre approche experte et pragmatique vise à valoriser et sécuriser le patrimoine de données des entreprises.

DIGITAL

Square accompagne ses clients dans l'élaboration de leur stratégie digitale, la conception et la mise en œuvre de nouveaux parcours digitaux pour leurs clients ou leurs collaborateurs, ainsi que dans l'ensemble des chantiers d'acculturation interne et d'accompagnement aux nouvelles méthodes de conception.

INNOVATION

Square accompagne ses clients dans la transformation de leur dynamique d'innovation. Nos consultants, par leur approche sur-mesure, aident à concevoir, industrialiser et gouverner l'innovation pour assurer la croissance durable des entreprises et leur transformation en entité socialement et écologiquement responsable.

MARKETING

Square accompagne ses clients sur l'ensemble du spectre marketing : marketing stratégique, marketing relationnel, marketing de l'offre, communication, tarification, satisfaction clients. Nos expertises initialement centrées sur les secteurs de la banque et de l'assurance, s'adressent désormais à l'ensemble des industries ou services B2C.

PEOPLE & CHANGE

Square aide ses clients à acquérir, fédérer et développer le capital humain de leur organisation. Afin de créer davantage d'engagement au sein des équipes, nos interventions portent principalement sur l'adaptation des méthodes de travail aux changements opérationnels et culturels, l'efficacité des directions des ressources humaines et le développement des compétences.

RISK & FINANCE

Square prend en charge le pilotage des programmes de maîtrise des risques financiers et non financiers, ainsi que la transformation des fonctions Risque et Finance face à l'évolution des dispositifs prudentiels et à l'irruption des problématiques liées à la maîtrise de la donnée.

REGULATORY & COMPLIANCE

Square conseille ses clients dans le déploiement des nouvelles réglementations, ainsi que dans l'optimisation et le renforcement des dispositifs de contrôle. Ce domaine d'excellence s'appuie sur une communauté d'experts de 130 consultants qui, outre ses missions auprès des clients, conduit d'importants travaux d'investigation et de publication.

RSE ET FINANCE DURABLE

Square accompagne ses clients dans leur transformation vers un modèle plus responsable. Cet accompagnement porte sur la définition stratégique de l'ambition RSE, la transformation des business models, les travaux de mise en conformité tant dans leur déclinaison réglementaire que dans leur déclinaison Data Management et Data Science. Square accompagne également ses clients dans leurs chantiers d'accompagnement humain et culturel de leur politique RSE.

SUPPLY-CHAIN

Square assure l'excellence opérationnelle de la logistique, des achats aux derniers kilomètres, avec des parcours clients différenciants. Nos experts conçoivent des solutions omnicanales mettant en œuvre les meilleures pratiques des systèmes d'informations, de la mécanisation à la robotisation.

Le présent focus présente la métamorphose du marché de l'épargne-retraite d'entreprise observée depuis deux ans. Avec l'introduction par la loi PACTE d'une nouvelle offre d'épargne-retraite en 2019 remplaçant en quasi-totalité les produits qui existaient jusqu'alors, la frontière entre l'épargne-retraite d'entreprise et l'épargne salariale a tendance à disparaître. En effet, le nouveau Plan d'Épargne Retraite (PER), pouvant être souscrit notamment par les entreprises, est proposé à la fois par les gestionnaires d'actifs et les assureurs. Pour la partie entreprise, il existe trois versions du PER, offrant ainsi un large éventail de possibilités et autant plus de chances pour les entreprises de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Afin d'être en mesure de répondre à toutes les demandes des entreprises, des assureurs et des gestionnaires d'actifs travaillent ensemble, au sein d'un même groupe ou en concluant des partenariats, pour proposer une plateforme globale avec tous les produits d'épargne salariale et de retraite d'entreprise afin de rester compétitifs à l'heure où la préparation de la retraite est un sujet de préoccupation pour les Français et où la crise de la Covid-19 a ralenti l'activité économique.

Square est un cabinet de conseil en stratégie et organisation. Très présent dans le secteur banque et assurance, il développe depuis quelques années des expertises pointues dans le domaine de l'épargne-retraite et propose des accompagnements spécifiques sur les sujets réglementaires, risques, finance, marketing, transformation des processus et organisation.



CONTACTS



TOM POPA

Project Manager

+33 6 70 96 92 69

tom.popa@vertuoconseil.com



MARC CAMPI

Partner Square

+33 6 84 02 68 59

marc.campi@square-management.com

Square^o

Square^o

DONNER DU FUTUR AU TALENT

square-management.com
