

Grandes Entreprises et Loi PACTE : La transformation des dispositifs d'épargne existants en PER Quelles possibilités au regard des pratiques du marché ?

La présente synthèse a été inspirée par la table ronde de l'*Observatoire EPS* de l'Épargne d'Entreprise qui s'est tenue le 29 septembre 2020. Nous remercions tout particulièrement pour leurs contributions :

- **François Bruhière**, Responsable Epargne Salariale Actionnariat Salarié **EDF**
- **Cécile Besse Advani**, Directeur de la Stratégie et du Développement **BNP PARIBAS ERE**
- **Caroline Viala** - Chef de projet Droit **HSBC EE**
- **Cedric Gilbert** - COO & Directeur Général Délégué - **HSBC EE**
- **Norbert Gautron**, Président **GALEA & Associés**

La loi PACTE a ouvert de nouvelles opportunités pour l'épargne retraite. La présente synthèse permet de faire un point d'étape, à date, sur les réflexions des grandes entreprises quant à l'évolution de leurs dispositifs, les solutions envisagées, les attentes ou les difficultés rencontrées.

Les anciens dispositifs (PERCO et Art.83), une fois conformes à la loi PACTE, font l'objet de dénominations différentes selon les opérateurs. Ci-joint, quelques terminologies (non exhaustives) :

- PERCO « Pactisé » = transformation du PERCO PER Collectif = PER-COL = PER-ECO = PERECO = PERECOL
- Art.83 « Pactisé » = transformation des Art83 en PER Obligatoire = PER-O = PERO = PER-OB = PER-CAT
- PERU = PER Unique = PER Universel

EN RESUME...

- La **loi PACTE** est complexe et touche à de nombreux domaines. Elle nourrit de hautes ambitions visant notamment à **renforcer l'épargne retraite d'entreprise**.
- **Malgré la crise de nombreuses entreprises se sont saisies de la loi Pacte :**
 - **Soit par obligation** : l'introduction de la portabilité dans les régimes à prestations définies (Article 39 ou L137-11) rend obligatoire leur évolution et/ou la mise en place de solutions alternatives.
 - **Soit par véritable volonté d'offrir des solutions modernes d'épargne retraite aux salariés**. La loi Pacte offre de nouvelles opportunités aussi bien sur les produits que sur les services et l'accompagnement des salariés mais aussi des RH. Les assureurs et sociétés de gestion ont commencé à investir massivement, avec des solutions digitales intéressantes.
- **La transformation des dispositifs s'accélère, les offres s'étoffent**. Les avantages financiers comme la réduction du forfait social concourent à cette même dynamique.
- Le champ des possibles est vaste (offre bancaire vs assurantielle, PERCOL, PERO ou PERU, versements déductibles ou non, supports financiers...) et nécessite une vigilance toute particulière. Il existe de nombreuses opportunités (économies de forfait social, déductibilité des versements volontaires, possibilités accrues de transfert entre plans d'épargne, cas de déblocages, faculté de sortie en rente et en capital, multiplication des supports d'investissement éligibles...) mais aussi de nombreux écueils qui devront être évités (maintien de garanties existantes, valeurs de transfert, lisibilité pour les salariés...). **Nous recensons** quelques uns des principaux **points d'attention aux niveaux financier, actuariel, opérationnel et juridique**.

QUE PERMET « PACTE », QUELS BESOINS, QUELLES OPPORTUNITES POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIES ?

Pour les entreprises...

- La loi PACTE a pour ambition de **développer l'épargne retraite** d'une part et de **renforcer**, d'autre part, **les liens entre les dispositifs d'épargne salariale et assurantiels**. Il est remarquable et rare qu'une loi aussi favorable et systémique ait pu être mise en œuvre aussi rapidement et clairement, la thématique retraite devenant centrale. Le tout s'inscrit dans le cadre d'une réforme des régimes complémentaires, ce qui a au moins le mérite de sensibiliser les entreprises et les salariés sur leurs besoins en matière de suppléments de retraite (et d'accompagnement), après des séquences consacrées à la Santé.
- Au moment des discussions et parution des textes, il y a eu tout de suite **un réel intérêt pour le PER d'entreprise**. Les entreprises ont ensuite pris le temps de l'analyse et la réflexion sur l'opportunité ou non de remplacer les dispositifs en place PERCO et article 83. Celles équipées d'un article 83 ont priorisé la mise en place d'un PERO, compte tenu notamment de l'avantage lié au taux réduit du forfait social.
- La période de crise sanitaire a conduit les entreprises à gérer d'autres priorités, mais on peut noter depuis l'été 2020 une recrudescence du nombre d'entreprises qui souhaitent transformer leur PERCO en PERCOL, avec l'objectif pour certaines de permettre à leurs salariés d'effectuer des versements déductibles avant la fin de l'année et pour d'autres en 2021.
- **Le couperet d'octobre 2020 avec l'interdiction de nouvelles adhésions aux accords de groupe PERCO / Art. 83** a pu conduire à la prise de mesures conservatoires. Ainsi certaines entreprises ont mis sur pied des dispositifs provisoires pour les nouvelles filiales qui viendraient à être créées à savoir un PERCOL et un PERO. Ces initiatives devraient permettre de gérer la transition et de pouvoir montrer également les possibilités aujourd'hui offertes (notamment sur l'article 83 avec forfait social à 16%). L'objectif est de parvenir ensuite à les faire évoluer au gré des réformes à venir. **A terme le souhait des entreprises est souvent d'obtenir un opérateur de gestion unique PERCOL PERO** voire de partager une gestion pilotée et une gamme de fonds unique PERCOL / PERO, et pourquoi pas un jour, un PER unique. Des premières demandes apparaissent sur le sujet de la part de très grandes entreprises. La question est aussi de savoir qui peut véritablement faire cela pour des volumes conséquents. Dans l'idéal les dispositifs PERCOL et le PERO devraient pouvoir évoluer conjointement dans l'entreprise mais on ne peut exclure des difficultés découlant de la sensibilité des salariés sur la question des retraites. Les contraintes principales tiennent donc à l'acceptation des partenaires sociaux, aux évolutions elles-mêmes conditionnées à des réformes des retraites à venir, à la taille de la population concernée et au souhait de rendre les choses facilement compréhensibles par tous.
- De manière générale, **la fermeture ou la conversion des régimes à prestations définies s'est accélérée**. Pour basculer vers des PER, ou des nouveaux régimes à prestations définies dont les contours sont encore flous ou, de manière plus surprenante a priori, des contrats Article 82. Dans les plus grandes entreprises, des négociations serrées ont eu lieu, surtout quand les régimes à prestations définies s'adressaient à une population assez large. **Les entreprises ont découvert pour certaines l'importance du volet financier** : optimisation des grilles de désensibilisation, choix des fonds, niveau des frais et des rétrocessions. Et le besoin de formation et d'accompagnement des salariés sur ces sujets complexes.
- Pour les plus grandes entreprises, **la question des Fonds de Retraite Professionnelle Supplémentaire (FRPS)** a été évoquée. C'est encore un sujet vague pour de nombreuses entreprises à ce jour, même si elles anticipent que des structures paneuropéennes dédiées à la gestion de la retraite professionnelle apporteront sûrement un plus. C'est un sujet qui pourrait prendre de l'ampleur dans les prochains temps, si l'on en juge par l'arrivée des plus importants assureurs sur le sujet.
- Enfin, le contexte économique et social actuel peut avoir également des impacts importants sur l'orientation et le timing des décisions des entreprises, sans oublier que la réforme des retraites n'est que suspendue.

Grandes Entreprises et Loi PACTE : La transformation des dispositifs d'épargne existants en PER Quelles possibilités au regard des pratiques du marché ?

Face au besoin d'ingénierie financière et sociale, aux négociations et exercices de communication que les entreprises doivent mener, il existe **un réel besoin d'accompagnement**.

Pour les salariés...

- La nouvelle offre épargne retraite met en lumière les avantages (oubliés ?) du PEE par rapport à ceux du nouveau PER qui finalement, même s'il n'est plus obligatoire lorsqu'il existe un PER d'entreprise, offre de nombreuses possibilités pour les salariés. Le régime fiscal du PEE sur les versements volontaires est plus standardisé, puisqu'il n'autorise pas la déductibilité à l'entrée, mais permet à la sortie dans tous les cas une exonération d'impôt sur le revenu, tant sur le capital remboursé que sur l'éventuelle plus-value réalisée.
- **Le nouveau régime fiscal applicable aux versements volontaires peut être un avantage pour les salariés mais pas dans tous les cas.** Pour l'étudier, les entreprises et les salariés attendent un accompagnement au niveau de leur dispositif global d'épargne salariale et retraite.
- **Un accompagnement pédagogique auprès des entreprises et des épargnants est nécessaire, pour permettre à chacun d'épargner en bénéficiant des avantages des différents produits et dispositifs** d'épargne dans l'entreprise et ce, quels que soient les niveaux de revenus perçus par les épargnants au niveau de leur foyer fiscal. Comme toujours dans ce domaine, l'accompagnement des salariés, humain et digital, sera la clé.
- **Le point d'attention commun entre tous est la lisibilité finale pour le salarié.** Souvent ces salariés auront déjà de l'épargne salariale (PEE). Il est possible de commencer par ce dispositif, bien connu des salariés et de maintenir un parcours utilisateurs fluide déjà existant, pour y raccrocher ensuite la partie retraite en un tout cohérent : gestion financière commune, outil web de visualisation et de transaction, plateforme téléphonique, ... et de venir greffer sur le tout des outils digitaux innovants pour l'accompagner dans les nouveaux choix de versement qui s'offriront à lui.
- On notera également que pour les salariés bénéficiant d'Art.83 avec des spécificités (Rentes Viagères Différées, garanties de taux ou de tables de mortalité, etc.), la transformation ne paraît pas toujours souhaitable.
- Au cours de l'année écoulée, de manière plus ponctuelle, certaines entreprises se sont intéressées aux actions de certains intermédiaires et assureurs consistant **à basculer les encours des anciens contrats Article 83 vers des PERin, en passant par un PERP, pour offrir aux personnes concernées la faculté de sortir en capital.**

QUELLES SOLUTIONS A DATE (OU A VENIR) PROPOSEES PAR LES OPERATEURS ?

Les offres...

- Pour le moment, la très grande majorité des entreprises qui a basculé dans PACTE l'a fait à quasi « iso périmètre » de manière à faire bénéficier leurs salariés des nouvelles dispositions de déductibilité fiscale. Environ 50% des encours PERCO ont basculé dans Pacte, ce qui est tout à fait considérable en si peu de temps.
- Pour les opérateurs l'accroissement extrêmement significatif des sollicitations et des appels d'offres est **une formidable opportunité de dialogue face à la complexité des dispositifs et aux incertitudes sur leurs effets induits** (notamment sur le traitement des plus-values des dispositifs transférés ou encore le décalage de la réforme des retraites). Les opérateurs accompagnent les entreprises également de manière informelle sur les avantages de telle ou telle solution puisque Pacte, faut-il le rappeler, ouvre considérablement le champ des possibles. Il s'agit de repenser avec les entreprises l'ensemble des dispositifs d'autant que l'Article 39 est désormais fermé et que l'actionnariat salarié est relancé. Cela nécessite du temps et des ressources pour définir la meilleure stratégie globale épargne salariale et retraite et ébaucher une vision partagée, de surcroît avec les partenaires sociaux.
- Dans un premier temps, il est possible de conserver les mêmes supports de placements et types de dispositifs déjà en place (Art83>PERO // PERCO>PERCOL). Cela permet une transition permettant aux salariés de se familiariser avec les nouveaux cas de déblocage anticipés et au départ à la retraite et le nouveau régime fiscal et social spécifique aux nouveaux PER. Cette lisibilité sera naturellement augmentée lorsque les supports de placement seront les mêmes au sein du PEE et des PER. Ensuite, il s'agira de pédagogie. En plus des formations aux salariés, de nombreux outils d'information/communication/formation existent déjà en épargne salariale. Il s'agit de maintenir ces outils adaptés à l'épargne retraite et de les compléter par de nouveaux outils pédagogiques tels que simulateurs et outils d'agrégations expliquant en particulier le traitement fiscal et social de leur épargne à l'entrée, à la sortie, à l'échéance et en cas de motifs de déblocage anticipé. **L'accompagnement des salariés est donc primordial. Aujourd'hui, le digital semble être la voie la plus évidente pour toucher le plus grand nombre.**
- PACTE bouscule profondément les lignes de partage entre les deux métiers traditionnels épargne salariale et retraite collective. La première priorité est d'être en capacité **de fournir les dispositifs règlementaires en temps et en heure aux entreprises dans le cadre de processus industrialisés et fiables** ce qui représente un investissement très significatif.
- Au delà, pour de grands opérateurs, PACTE est l'occasion pour les métiers d'Épargne et Retraite d'Entreprise (E&RE) de formaliser et réaffirmer la stratégie digitale (plateforme, outils services), de repenser de nouvelles offres, les nouveaux usages ainsi que l'ergonomie de parcours issus des fintechs. **Les grands axes de développement sont clairs :**
 - Convergence de l'ensemble des fonds
 - « Focus » retraite renforcé
 - Accompagnement des entreprises et des salariés dans la définition de la gestion financière,
 - **Co-construction digitale** en continu et **outils pédagogiques** (web entreprise, web salarié, agrégateurs, gamme financière homogène, etc.), sachant que chez certains opérateurs les actifs d'Épargne Salariale, Retraite Supplémentaire et titres vifs (Actionnariat Salarié) sont agrégés de longue date.
 - Fluidité des parcours
 - Réflexions sur les stratégies de « dé-cumulation » au moment du départ en retraite
- La gestion financière sera l'une des grandes gagnantes de Pacte : **la généralisation de la gestion pilotée, le renforcement du solidaire, les outils d'aide à la décision sont, déjà, de grands acquis de PACTE.** Les salariés auront accès à des gestions adaptées à leur besoins (couple risque/durée), seront encouragés à donner du sens à leur épargne et, enfin, seront davantage accompagnés dans leurs choix d'investissements.

Grandes Entreprises et Loi PACTE : La transformation des dispositifs d'épargne existants en PER Quelles possibilités au regard des pratiques du marché ?

- De grands opérateurs travaillent sur des gammes communes de fonds en PERCOL et PERO, considérant qu'il est essentiel que la convergence des dispositifs collectifs souhaités par PACTE passe par les supports financiers. Cela est cohérent et permet d'avoir un discours commun facilitant la prise en main par l'épargnant.
- Par ailleurs, à partir du moment où le partage de la valeur via la Participation et l'Intéressement peuvent être investis sur un PERO ou PERU assurantiel, **il n'est pas illogique que des FCPE soient intégrés dans les dispositifs assurantiels permettant ainsi aux partenaires sociaux de pouvoir s'exprimer sur les placements.**
- En revanche, pour le moment, il ne semble pas qu'il y ait de forte incidence entre les dispositifs collectifs et individuels.
- Il est probable que la plupart des PERCO seront des PERCOL d'ici le 1er octobre 2022, en raison de la perte à compter de cette date du taux réduit du forfait social sur le PERCO. D'ici là, la transformation en PERCOL devrait s'imposer notamment dans les grands groupes pour des questions d'uniformisation des dispositifs des différentes filiales puisque le PERCO ne pourra plus être mis en place dès le 1er octobre prochain
- **Les entreprises pourront aussi choisir entre des dispositifs assurantiels ou en compte titre. Il n'y a pas un dispositif meilleur qu'un autre dans l'absolu** mais la meilleure solution doit être recherchée en fonction de la taille, de l'histoire de l'entreprise, des caractéristiques de ses salariés et des dispositifs déjà existants,... Des différences existent entre les dispositifs assurantiels et compte titres, telles que l'accès à un fonds euros assurance et des différences en matière de fiscalité.
- Les premiers appels d'offres de taille conséquente ont été lancés. En matière d'épargne retraite, ils ont montré la forte mobilisation des assureurs traditionnels.
- Si le PERU dispose de nombreux atouts et permet de réunir sous un même dispositif « actif » les anciens PERCO et Art.83, les offres PERU ne sont pas légions à ce jour. **Le marché dans son ensemble – entreprises/salariés et offreurs - a besoin d'une période de transition de l'ancien monde vers le nouveau monde pour comprendre les nouveaux dispositifs, quitte à se limiter dans un premier temps à « répliquer » les anciens dispositifs** dans le nouveau cadre Pacte. Ensuite, les entreprises et les salariés vont s'approprier les dispositifs et être plus exigeants, les offreurs auront pu réfléchir à la sortie effective de la gestion en silos (ER « vs » ES).

Les points d'attention...

- Les modalités de transformation du PERCO en PERCOL peuvent être simples en ayant recours à la « procédure simplifiée » prévue par les textes, mais pas systématiquement.
- **Les entreprises doivent se poser les bonnes questions en fonction de leur situation. Il y a de beaucoup de sujets sensibles dont le nombre et la complexité varient en fonction de l'ancienneté des dispositifs en place et de la volonté de l'entreprise d'en profiter ou non pour changer d'organisme gestionnaire.** En principe, ces opérations de transformation fournissent l'occasion de revoir l'ensemble du dispositif, pour l'entreprise et les salariés, mais aussi pour l'assureur. A titre d'exemples :
 - Sera-t-il plus simple d'appliquer la procédure simplifiée consistant à « transformer » le PERCO avec une simple information/consultation du CSE et un délai d'opposition, ou d'ouvrir une nouvelle négociation ?
 - Dans le cas où le PERCO prévoit comme choix par défaut la gestion pilotée d'un profil qui n'est pas celui « équilibré », mais « prudent » par exemple, l'entreprise souhaitera-t-elle conserver ce choix par défaut ? Si tel est le cas, elle pourrait appliquer la procédure simplifiée et non ouvrir une nouvelle négociation qui impliquerait de prévoir la gestion pilotée « équilibrée » comme choix par défaut.

Grandes Entreprises et Loi PACTE : La transformation des dispositifs d'épargne existants en PER Quelles possibilités au regard des pratiques du marché ?

- S'agissant du PERO, l'attention doit être portée plus particulièrement sur les points suivants:
 - **Les garanties assurantielles**, comment évoluent-elles, aussi bien sur les garanties de base (rendements garantis, tables de mortalité pour la conversion en rente) que des garanties complémentaires (garanties plancher en cas de décès voire de vie, autres garanties de prévoyance, etc.) ? Existait-il des garanties spécifiques prévues dans les accords, non intégralement reprises dans les contrats ?
 - **Les conditions financières** :
 - Le recours à un fonds en euros, sa nature (avec un point d'attention pour le futur canton épargne retraite), les contraintes imposées par l'assureur et ses perspectives de rendement, et les clauses de participation aux bénéfices.
 - La mise à jour de la gestion pilotée pour bénéficier du forfait social à taux réduit. Le choix entre grilles de gestion ou Fonds à horizon ? Les fonds à horizons apportent plus de simplicité pour les salariés, notamment en termes de reporting mais sont rarement dédiés et souvent plus « couteux » pour les porteurs de parts. Transformation ou mise en place d'une gestion pilotée conforme avec 10% d'investissements en actions PEA/PME
 - Evolution des frais et prise en charge par l'entreprise dans les volets assurantiels et comptes titres. Le renforcement de la transparence sur les frais via l'affichage des rétrocessions aux apporteurs sur chaque fonds, etc. Le tout dans un contexte de taux bas.
 - Ajout d'un fonds en UC « Solidaire »
 - **Les opérations de transfert** :
 - validation des encours constitués au moment de la transformation
 - affectation des encours dans les bons compartiments.
 - dates effectives des opérations
 - **Les modalités de résiliation des contrats** : notamment la **nature des provisions et réserves transférables, ainsi que les plus-values ou moins-values sur actifs**. Des questions demeurent sur les frais de gestion à la charge de l'entreprise pour la partie assurantielle et par ailleurs, des incertitudes sont apparues quant aux modalités de calcul des prélèvements sociaux sur les plus-values constituées après conversion en PER de sommes initialement investies en PERCO. Ce point est en cours d'arbitrage et devrait faire l'objet d'une décision de l'Administration.
 - **Les aspects juridiques et gouvernance des contrats**
 - Les supports de placement éligibles, qui selon leur nature (FCPE ou non) pourront nécessiter la mise en place d'un comité de surveillance. La gouvernance, à savoir le comité de surveillance qui doit être mise en œuvre au niveau du plan, dès lors que le PER reçoit de l'intéressement et de la participation et qu'il propose de les investir dans d'autres supports que les FCPE. Rappelons à ce sujet que sur la question de l'épargne retraite la sensibilité du corps social est grande et qu'il convient d'expliquer, de faire saisir les enjeux et de proposer des solutions ambitieuses et adaptées aux différents types de populations. La structure de gouvernance peut être modifiée du fait des contraintes légales et/ou enrichie au niveau contractuel. Il y aura toujours besoin de partenaires sociaux compétents et investis sur ces champs.
- **Certaines complexités demeurent** :
 - Pourquoi, par exemple, imposer des produits « intermédiaires ? » et refuser la possibilité aux PERCOL de recevoir des versements obligatoires et aux PERO de mettre en place l'abondement ? Un PERU « à tiroirs » aurait sans doute été plus lisible pour tous.
 - Dans le détail, la fiscalité de sortie est un brin complexe à maîtriser pour l'ensemble des parties prenantes et requiert un solide bagage conceptuel.
 - Quant au PERU, il est à noter qu'il prend juridiquement la forme d'un PERCOL. Son évolution doit donc passer par une négociation selon les conditions de l'épargne salariale.