

RETRAITE ET PARTAGE DE LA VALEUR : LES PROPOSITIONS D'EPSOR

Paris, le 5 avril 2022 - À quelques jours de l'élection présidentielle, Epsor présente ses propositions pour développer l'épargne salariale et retraite en faveur des salariés français.

Dispositifs qui touchent aujourd'hui 11 millions de salariés en France, les plans d'épargne en entreprise (PEE, PER Collectif, PER Obligatoire) représentent souvent pour les bénéficiaires un premier pas dans l'épargne et l'investissement. Que ce soit pour préparer sa retraite ou pour un projet plus proche (achat d'une résidence principale, mariage, études des enfants...), l'épargne salariale et retraite constitue un véritable avantage social mis à disposition par l'entreprise. Mais les dispositions légales actuelles ne permettent pas encore de couvrir l'ensemble des salariés.

Epsor, société spécialisée en épargne salariale et retraite, propose 8 mesures en faveur de l'épargne des salariés (*plus de détails en page 3 du communiqué*). Ces mesures s'articulent en trois grandes familles :

Préparer la retraite des Français, en adéquation avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain

1. Rendre l'épargne retraite obligatoire en entreprise
2. Instaurer une prime retraite sur le modèle de la prime PEPA
3. Engager l'épargne des Français vers des enjeux climatiques et environnementaux

Simplifier et adapter les dispositifs existants pour les rendre plus inclusifs et toucher tous les salariés

4. Rendre la participation obligatoire dans les entreprises qui versent des dividendes
5. Abaisser le seuil d'assujettissement à la participation aux entreprises de plus de 10 salariés
6. Rendre la participation plus équitable en fixant un plancher de salaire pris en compte

Faciliter la constitution d'une épargne longue pour tous les Français, tout au long de leur vie professionnelle

7. Créer et rendre obligatoire un Plan Épargne Temps ("PET") pour monétiser les jours de congé non pris
8. Favoriser le transfert d'anciens contrats d'épargne retraite et réduire les délais de transfert

"Les candidats à l'élection présidentielle se sont bien saisis des problématiques autour du pouvoir d'achat, des retraites, et d'un meilleur partage de la valeur. Pour tendre vers une entreprise et un capitalisme plus justes, et une société où les travailleurs seront mieux récompensés pour le travail fourni, rendre l'épargne salariale et retraite accessible à tous les salariés nous paraît primordial. C'est l'objet des mesures que nous proposons aujourd'hui, et nous espérons qu'elles trouveront un écho auprès de la future mandature" déclarent **Julien Niquet et Benjamin Pedrini, dirigeants d'Epsor.**

À propos d'Epsor

Epsor est la solution digitale pour l'épargne des salariés. Elle met l'utilisateur au centre de l'expérience d'épargne et lui donne les clés pour qu'il puisse être acteur de ses placements, prendre les bonnes décisions et réaliser ses projets. Epsor se différencie des offres traditionnelles par sa simplicité d'utilisation, le conseil en investissement personnalisé, l'offre de placements en architecture ouverte et son fort engagement pour l'investissement socialement responsable. Le groupe Société Générale gère tous les flux financiers, assurant ainsi une pleine sécurité et une maîtrise totale de l'épargne des salariés.

Epsor compte plus de 500 entreprises clientes et a déjà levé près de 30 millions d'euros.

Contact presse

Margaux Frantz

06 77 85 68 05 - margaux.frantz@epsor.fr

LES PROPOSITIONS D'EPSOR DANS LE DÉTAIL

Préparer la retraite des Français, en adéquation avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain

1. Rendre l'épargne retraite obligatoire en entreprise. La dégradation du taux de remplacement des pensions de retraite de base et complémentaire entraîne l'obligation d'augmenter la part des retraites supplémentaires dans les futures pensions servies. Pour rappel, la part des retraites supplémentaires est aujourd'hui de 4,2% des pensions versées. À l'instar de la mutuelle en 2016, une offre d'épargne retraite obligatoire pour toutes les entreprises avec un minimum de cotisations prises en charge permettrait à tous les salariés français de se préparer au mieux à ces enjeux.

2. Instaurer une prime retraite sur le modèle de la prime PEPA. La prime PEPA répond aux problématiques de pouvoir d'achat. Il est proposé d'instituer une prime PER afin d'offrir l'opportunité aux entreprises de participer à la constitution de la retraite supplémentaire de leurs salariés au même titre qu'elles financent leur retraite de base et leur retraite complémentaire. Cette prime serait collective, plafonnée à 16% du PASS, automatiquement fléchée vers un PER et exonérée de cotisations sociales.

3. Engager l'épargne des Français vers des enjeux climatiques et environnementaux. À l'instar de ce qui est fait pour les fonds PME, il est proposé d'instituer un taux de forfait social réduit à 10% pour les PER qui référencent un ou plusieurs fonds répondant aux dispositions de l'article 9 de la réglementation SFDR, afin d'accompagner le développement de la finance durable. Si les fonds ISR représentent plus de 700 milliards d'euros d'encours, ceux qui répondent aux exigences de l'article 9 de la réglementation SFDR ne représentent que 200 milliards d'euros. Ce forfait social réduit mettrait l'accent sur la prise en compte de l'urgence climatique par les pouvoirs publics dans la gestion financière.

Simplifier et adapter les dispositifs existants pour les rendre plus inclusifs et toucher tous les salariés

4. Rendre la participation obligatoire dans les entreprises qui versent des dividendes. La participation est une redistribution d'une partie des résultats réalisés par les entreprises. Afin d'aboutir à un partage de la valeur plus équilibré, aucune entreprise ne pourrait donc distribuer de dividende à ses actionnaires sans verser, conjointement, une participation à ses salariés.

5. Abaisser le seuil d'assujettissement à la participation aux entreprises de plus de 10 salariés. Jusqu'en 2015, les entreprises étaient assujetties à la participation dès lors que le

seuil de 50 salariés avait été atteint ou dépassé sur 6 mois au moins, consécutifs ou non, au cours d'un seul exercice. Assouplie une première fois en 2015, cette règle l'a été de nouveau en 2019. Aujourd'hui, les entreprises sont assujetties à la participation à compter du premier exercice ouvert postérieurement à une période de cinq années civiles après le franchissement du seuil de 50 salariés. Il est donc plus facile de ne pas distribuer de participation aujourd'hui qu'il y a 50 ans. Il est donc proposé d'abaisser le seuil d'assujettissement à la participation de 50 à 10 salariés afin d'assurer une redistribution des résultats au plus grand nombre.

“Ces souplesses contredisent à la fois les ambitions affichées de développement de l'épargne salariale et les positions exprimées par de hauts responsables qui soulignent la nécessité de procéder à un rééquilibrage des relations entre revenus du capital et revenus du travail au profit de ces derniers. Éric Lombard a notamment déclaré “Le capitalisme est dérégulé”, il y a “trop de revenus qui sont reliés au capital et pas assez au travail” ; ou encore Thibault Lanxade qui propose d'instituer un dividende salarié.” observent **Julien Niquet et Benjamin Pedrini, dirigeants d'Epsor.**

6. Rendre la participation plus équitable en fixant un plancher de salaire pris en compte.

La participation est le plus souvent répartie en fonction des salaires et ou de la durée de présence. Afin de limiter les effets liés à la pyramide des salaires, le plafond de prise en compte des salaires lors de la répartition de la participation a été abaissé de 4 à 3 plafonds annuels de sécurité sociale (PASS). Afin de permettre aux plus bas salaires de bénéficier d'une meilleure participation aux résultats de l'entreprise, il est proposé de fixer un plancher de 1 PASS appliqué lors de la répartition de la participation.

Faciliter la constitution d'une épargne longue pour tous les Français, tout au long de leur vie professionnelle

7. Créer et rendre obligatoire un Plan Épargne Temps (“PET”) pour monétiser les jours de congé non pris.

À l'instar du PER, ce plan d'épargne permettrait de placer ses jours de congés, de repos ou RTT non pris sur différents supports de placements en fonction du profil et des projets de chaque salarié (recherche de la performance, investissement socialement responsable, fonds monétaires...). Toujours sur le modèle du PER, ce Plan Épargne Temps serait portable et transférable tout au long de la carrière du salarié, et permettrait de regrouper, auprès d'un seul gestionnaire, l'ensemble de l'épargne salariale, retraite et temps du salarié.

8. Favoriser le transfert d'anciens contrats d'épargne retraite et réduire les délais de transfert :

- Les conditions générales et particulières des contrats de PERE (articles 83) sont parfois muettes quant aux transferts collectifs. Lorsqu'elles ne sont pas muettes, ces conditions générales peuvent préciser des dates d'anniversaire en dehors desquelles il n'est pas possible de dénoncer les contrats, créant une inertie forte sur le marché. Supprimer cette notion de date d'anniversaire permettrait de favoriser la mobilité de l'épargne retraite.
- Simplifier les transferts individuels. L'alinéa 2 de l'article D.132-9 du code des assurances stipule que les droits individuels des PERE ne sont transférables que lorsque l'adhérent n'est plus tenu d'y adhérer. Dans un rapport de juillet 2021 réalisé à la demande du ministre de l'Économie et des Finances, le Comité Consultatif du Secteur Financier (CCSF) rappelle que contrat collectif dénoncé/résilié par le souscripteur entraîne pour l'adhérent qu'il n'est plus tenu d'adhérer et rend donc possible le transfert individuel. La précision pourrait être apportée par une circulaire ou par une modification du décret précité.
- Si le délai maximal de 18 mois pour réaliser les transferts de PER inscrit dans la loi Pacte s'expliquait lors de sa promulgation par les adaptations techniques nécessaires des professionnels, trois ans plus tard, ces délais maximums méritent d'être réduits dans l'intérêt des épargnants. Ils pourraient être harmonisés avec ceux applicables à l'épargne salariale à savoir 3 à 6 mois maximum.