



Les CGP doivent exploiter le gisement des petites entreprises

La fin du forfait social et les avantages du nouveau plan d'épargne-retraite d'entreprise collectif, créé par la loi Pacte, forment une combinaison gagnante pour les salariés et les chefs d'entreprise de TPE-PME. A l'heure où la question des retraites suscite beaucoup de craintes et d'incompréhensions, bon nombre de réseaux comptent partir à la conquête de cette clientèle où tout reste à faire en matière de solutions collectives. Les conseillers en gestion de patrimoine ne doivent pas manquer ce rendez-vous important pour valoriser leur savoir-faire en ingénierie sociale et financière.



A fin juin 2019, l'Association française de la gestion financière (AFG) se félicitait du niveau « historique » des 140 milliards d'euros d'encours atteints par les plans d'épargne salariale. Important dans l'absolu, ce montant a néanmoins du mal à soutenir la comparaison avec les quelque 1 800 milliards d'euros investis en assurance-vie et ne représente, par ailleurs, qu'une goutte d'eau du patrimoine financier total des ménages en France (environ 2,5 %). Faible en valeur relative, l'épargne salariale est aussi mal répartie dans la population, dans la mesure où ce sont les grandes ou les moyennes entreprises qui

raflent la mise. Ainsi, en 2017, la proportion de salariés couverts par au moins un dispositif pouvait varier de 11,2 % dans les entreprises d'un à neuf salariés à 86,3 % dans les entreprises de mille salariés ou plus, selon l'étude de la Dares du mois d'août 2019. « A cette différence d'équipement en termes de produits, s'ajoute une différence de rémunération. On constate, en effet, que les salariés des petites entreprises perçoivent un salaire qui est en moyenne inférieur de 25 % par rapport à ceux des grandes entreprises, à responsabilité égale », complète Anne de Lanversin, directrice générale de Generali Global Pension. Sur ce terrain en friche des très petites

entreprises (TPE), les conseillers en gestion de patrimoine (CGP) sont particulièrement bien placés, compte tenu de leurs liens privilégiés avec les dirigeants. Reste à les convaincre de se positionner sur ce marché qu'ils ont, dans leur ensemble, plus que boudé jusqu'à présent, avec une part de leur collecte et de leurs encours équivalents à 1 %, note le *Livre blanc 2019 des CGP* de la société d'étude spécialisée Aprédia.

Avec les dispositions avantageuses introduites par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, ainsi que le volet de la loi Pacte relatif à l'épargne-retraite, mis en service depuis le mois d'octobre dernier, les dirigeants de TPE →

commencent à s'intéresser de près aux dispositifs d'épargne salariale, non seulement pour fidéliser leurs collaborateurs, mais aussi pour eux-mêmes et leurs conjoints.

Certains réseaux se mettent en ordre de bataille et il serait dommage, voire potentiellement dangereux pour les conseillers patrimoniaux, de ne pas investir ce créneau dans lequel ils ont toute leur place. Toujours selon le *Livre blanc* d'Aprédia, plus d'un CGP sur deux (52 %) estime que la loi Pacte est une opportunité pour leurs clients,

particulièrement en ce qui concerne le volet retraite et épargne salariale. Il ne reste donc plus qu'à passer à l'acte.



Mathieu Chauvin, directeur associé d'Eres.



Hubert Clerbois, président d'EPS Partenaire.



Patrick Audely, directeur exécutif de Capvita.

Les différentes facettes de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place en entreprises qui s'articule autour de différentes sources de revenus – participation, intéressement, abondement, compte épargne-temps et jours de repos non pris – et de plans d'épargne spécifiques – plan d'épargne-entreprise (PEE), plan d'épargne-retraite collectif (Perco) et désormais, depuis la loi Pacte, plan d'épargne-retraite d'entreprise collectif (Pereco). Dans le cadre de leur

activité avec les TPE, les conseillers en gestion de patrimoine s'intéresseront surtout à l'intéressement, à la participation et à l'abondement.

L'intéressement est un dispositif facultatif instauré par l'entreprise ayant pour objectif de motiver les salariés, en les associant collectivement aux résultats ou à ses performances. « *L'intéressement constitue aujourd'hui la base du partage du profit dans la petite entreprise dans la mesure où c'est un système qui est très souple* », met en avant Mathieu Chauvin, directeur associé d'Eres.

La participation, de son côté, est obligatoire pour les entreprises employant au moins cinquante salariés et son montant est étroitement lié aux bénéfices au travers d'une formule de calcul

déterminée par la loi (L. 3324-1 du Code du travail).

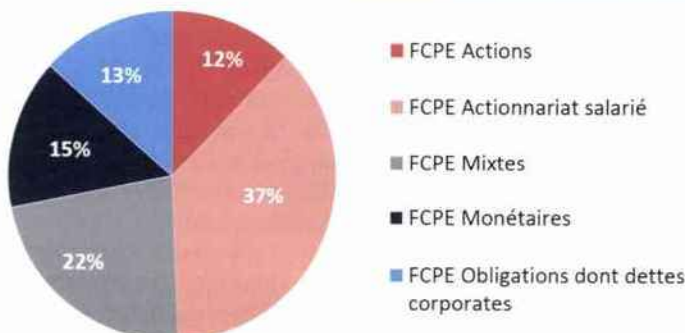
Intéressement et participation sont instaurés par un instrument de droit du travail de type accord collectif, accord avec les syndicats ou au sein du comité social et économique (CSE), ou encore par référendum (articles L. 3312-5 et L. 3322-6 du Code du travail). Dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur peut mettre en place un régime d'intéressement et/ou de participation par décision unilatérale, dès lors qu'il applique l'accord d'intéressement et/ou de participation négocié au niveau de la branche professionnelle lui fournissant un dispositif clef en main, c'est-à-dire lorsque l'accord de branche n'ouvre pas de choix aux parties signataires.

Les accords d'intéressement sont normalement conclus pour une durée de trois ans en sachant qu'il est possible pour ceux convenus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 de prévoir une durée minimale d'un an.

Cette dérogation est liée à la reconduction de la prime Macron qui, cette année, doit s'accompagner de la mise en place d'un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du régime fiscal avantageux. Cette disposition permet aux employeurs de mettre le pied à l'étrier, de manière quelque peu forcée, afin de découvrir l'épargne salariale.

A noter que pour faciliter le développement de l'intéressement et de la participation dans les petites entreprises, le gouvernement a mis en ligne des

Ventilation des 140 Md€ d'encours selon les catégories de fonds d'épargne salariale (au 30 juin 2019)



Source : AFG, « Les plans d'épargne salariale et plans d'épargne retraite collectif au 30 juin 2019 », 7 novembre 2019.

modèles types. On soulignera aussi que les sommes distribuables à un même bénéficiaire au titre de l'intéressement et de la participation sont désormais alignés à hauteur de 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 30 852 € pour chaque dispositif en 2020.

En complément, l'épargne salariale peut comporter un avantage supplémentaire pour les bénéficiaires, celui de l'abondement, qui correspond à une aide financière de l'entreprise sur leurs sommes épargnées dans un PEE et/ou Percoco ou Percoco. Il peut aller jusqu'à 300 % de leurs versements (participation, intéressement ou versements volontaires) dans la limite de 8 % du Pass dans un PEE ou de 16 % du Pass dans un Percoco-Percoco.

Avantages fiscaux et sociaux à tous les étages

Pour donner un coup d'accélérateur au développement de l'épargne salariale dans les TPE, les parlementaires ont, depuis le 1^{er} janvier 2019, supprimé le forfait social sur la participation, l'intéressement et l'abondement dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Pour l'entreprise, les sommes versées →

Attention aux méandres de la fiscalité à la sortie

	Fiscalité à la sortie en rente	Fiscalité à la sortie en capital
Compartment 1 Versements volontaires déductibles	Régime des RVTG* pour l'imposition sur le revenu + PS** au taux de 17,2 % sur la fraction imposable du barème RVTO***	Sur la part correspondant aux versements: IR**** au barème progressif sans abattement de 10 % + Sur les plus-values: PFU***** au taux de 30 % ou IR**** sur option avec PS** au taux de 17,2 %
Compartment 1 Versements volontaires non déductibles	Régime des RVTO*** pour l'imposition sur le revenu + PS** au taux de 17,2 % sur la fraction imposable du barème des RVTO***	Sur les plus-values: PFU***** au taux de 30 % ou IR**** sur option avec PS** au taux de 17,2 %
Compartment 2 Versements en épargne salariale, dont participation, et intéressement	Régime des RVTO*** + PS** au taux de 17,2 % sur la fraction imposable du barème des RVTO***	Sur les plus-values: PS** au taux de 17,2 %
Compartment 3 Versements obligatoires de l'employeur et, éventuellement, du salarié	Régimes des rentes RVTG* pour l'imposition sur le revenu + PS** au taux de 10,1 %	Régime spécifique pour les rentes de faible montant pouvant sortir en capital (80 € à présent au lieu de 40 € auparavant)

*Rente viagère à titre gratuit
****Impôt sur le revenu

**Prélèvements sociaux
*****Prélèvement forfaitaire unique

***Rente viagère à titre onéreux

L'épargne salariale, une très belle porte d'entrée dans les TPE-PME

Philippe Feuille, président de La Compagnie des CGP-CIF, plaide pour l'interactivité entre les cabinets travaillant déjà l'épargne salariale.

Investissement Conseils : L'épargne salariale est-elle une activité d'avenir pour les CGP et les CIF ?

Philippe Feuille : Les années « fonds en euros » à rendements garantis ne sont plus les mêmes. A présent, nous devons nous tourner vers d'autres solutions. Il y aura une montée en puissance inévitable des activités de protection sociale au sens large, dont fait partie l'épargne salariale. La loi Pacte va nous aider dans ce domaine pour responsabiliser les entreprises sur ces besoins fondamentaux, à commencer par nos propres cabinets qui vont y trouver un intérêt pour eux-mêmes. L'épargne salariale est, à notre sens, encore actuellement largement inexploitée par les CGP.



Philippe Feuille, président de La Compagnie des CGP-CIF.

Allez-vous mettre en place des actions spécifiques ?

P. F. : Bien entendu, au travers de notre société de formation, LCGPI Formation. L'épargne salariale demande un savoir spécifique et beaucoup d'énergie, notamment dans sa phase de conseil en amont. Cependant, elle représente une très belle porte d'entrée dans les entreprises permettant aux conseillers de prolonger leur travail sur le patrimoine personnel des dirigeants et des salariés. Pour arriver à convaincre nos adhérents, nous allons nous appuyer sur l'interactivité entre les cabinets travaillant déjà l'épargne salariale. Notre nouvelle association, La Compagnie IAS, dédiée à l'ensemble des courtiers en assurances, va grâce à ses membres, nous permettre de mettre en valeur, non seulement l'épargne salariale, mais l'ensemble des dispositifs de prévoyance patrimoniale, l'assurance-vie, l'assurance retraite sans oublier l'IARD.



sont exonérées de cotisations sociales et déductibles du bénéfice imposable. Pour les salariés, les sommes reçues en provenance de la participation et de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS au taux global de 9,7 %. Elles ne sont pas imposables lorsqu'elles sont versées dans un plan d'épargne salariale. L'abondement suit le même régime dans la limite des plafonds autorisés. Les versements volontaires du bénéficiaire sont de leur côté déductibles du revenu imposable dans la limite des plafonds existants pour les particuliers (enveloppe semblable au Perp et produits assimilés définie à l'article 163 *quater-vicies* du CGI ou à celle des contrats Madelin avec la majoration de 15 % prévue à l'article 154 bis du Code général des impôts.

Les plans d'épargne salariale

L'épargne salariale ne présente un intérêt patrimonial que si ses bénéficiaires disposent d'un plan d'un PEE et d'un Pereco (il ne sera plus possible d'ouvrir un Perco à compter du 1^{er} octobre 2020, mais seulement d'alimenter les plans déjà ouverts). Le premier, le PEE, a une durée plus courte que le Pereco, en limitant la durée de blocage des sommes investies sur une durée de cinq ans. La loi a néanmoins prévu près d'une dizaine de cas de déblocage anticipé (mariage-Pacs, naissance, divorce-séparation, acquisition de la résidence principale, invalidité, décès, rupture du contrat de travail, surendettement, création d'entreprise).

Le Pereco, quant à lui, est un produit d'épargne-retraite calqué sur son aîné, le Perco. Créé par la loi Pacte, il peut prendre la forme d'un compte-titres ou d'un contrat d'assurance de groupe, ce qui lui donne des avantages fiscaux quasi comparables à ceux de l'assurance-vie en cas de succession avec la possibilité d'intégrer des garanties de prévoyance.

« Le PER a tout pour séduire les CGP. Il bénéficie d'une fiscalité très attractive par rapport aux autres solutions de placement et, compte tenu de sa structure, évolue dans des territoires que les conseillers patrimoniaux connaissent bien car il peut s'agir d'un produit d'as-

« Il y a une forte demande de la part des entreprises »

Catherine Pays-Lenique, directrice générale du groupe Epsens, affirme la volonté de sa société de poursuivre la conquête des TPE.

Investissement Conseils : Quels sont vos objectifs de développement ?

Catherine Pays-Lenique : Epsens gère environ 5,5 milliards d'euros pour 600 000 épargnants et 10 000 entreprises. Notre part de marché est de l'ordre de 5 %. Notre objectif est de la développer, à minima de la maintenir. Et pour cela, nous allons notamment poursuivre la conquête des TPE car c'est sur ce terrain que tout va se jouer. C'est dans cette optique que nous nous sommes lancés un PER collectif adapté aux chefs d'entreprises de ces petites structures. Nous ressentons une forte adhésion au produit, compte tenu des chiffres dont nous disposons. A ce stade, nous pensons pouvoir transformer environ 20 % de nos Perco en PER collectif, d'ici à fin mars. Il y a une forte demande de la part des entreprises qui apprécient, notamment, la possibilité de pouvoir déduire les versements volontaires au sein de la nouvelle enveloppe.



Catherine Pays-Lenique, directrice générale d'Epsens.

Vous disposez aussi d'une plateforme pour la vente digitale en direct. Quel est son mode de fonctionnement ?

C. P.-L. : Dès le début de l'année 2019, avec la suppression du forfait social pour les TPE de moins de cinquante salariés sur la participation et l'abondement et pour les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés sur l'intéressement, nous avons initié la création d'un canal de distribution directe qui soit à la fois simple et digitalisé. Cette action a débouché sur le lancement de la plateforme dénommée L'Essentiel par Epsens en décembre. Il s'agit d'un site internet dédié permettant au chef d'entreprise, après qu'il a réalisé un parcours de découverte, de se voir recommander un dispositif d'épargne salariale avec un plan d'épargne entreprise et un nouveau PER collectif. L'adhésion peut se faire 100 % en ligne avec l'aide d'un conseiller par téléphone ou par chat. Le démarrage est très prometteur.

surance comme d'asset management », avance Anne de Lanversin.

En effet, les épargnants peuvent à l'intérieur de leur plan, accéder à un éventail très large de placements sous forme de titres financiers, dans les PER comptes-titres, ou d'unités de compte, mais aussi de fonds en euros classiques ou de fonds eurocroissance.

Comme les autres catégories de plans d'épargne-retraite (PER) issus de la loi Pacte (PER individuel ou PER d'entreprise obligatoire), le Pereco comporte trois compartiments. Le compartiment un reçoit les versements volontaires, le compartiment deux est justement réservé aux sommes provenant de l'épargne sala-

riale, et le compartiment trois est destiné à accueillir les transferts des versements obligatoires des employeurs et des salariés en provenance d'un autre plan. Portable, c'est-à-dire transférable tout au long de la vie professionnelle, le Pereco peut être dénoué au moment de la retraite, sous forme de rente viagère, de capital ou d'un mix des deux (cf. tableau sur le régime fiscal et social).

A la différence du PEE, le Pereco compte moins de possibilité de sortie anticipée, soit six au total (décès, invalidité, surendettement, fin de droits au chômage, liquidation judiciaire et acquisition de la résidence principale).



Avec la loi Pacte, la présence d'un PEE n'est plus indispensable pour ouvrir un produit plus long de retraite (Perco et maintenant Pereco), en sachant qu'un PEE est encore indispensable en cas d'accord de participation. « *Se contenter de mettre en place un dispositif de retraite sans instituer de PEE sera rarement un bon conseil car il n'est pas souhaitable de dissocier les deux plans pour le client. Mieux vaut, en effet, chercher à remplir en priorité l'enveloppe du PEE dont l'horizon est moins éloigné que celle du Pereco* », relève Mathieu Chauvin.

Une approche que confirme Hubert Clerbois, président de la société de conseil de formation en épargne salariale EPS Partenaire : « *Le PEE conserve tout son intérêt car il bénéficie encore d'un*

traitement fiscal plus favorable au moment du retrait des sommes. Et rien n'empêche un épargnant de conserver son épargne du PEE pour préparer sa retraite, tout en bénéficiant d'une durée de blocage plus courte et de cas de sortie anticipés plus nombreux », souligne-t-il.

L'épargne salariale pour le dirigeant de TPE

Le lien entre l'épargne salariale et la gestion de patrimoine se fera sur le chef d'entreprise car la configuration actuelle n'a jamais été aussi propice. Les dirigeants et leurs conjoints, y compris leurs partenaires pacsés, peuvent bénéficier de l'intéressement, des plans d'épargne salariale

et de la participation, dès lors que leur entreprise aura employé au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle n'aura pas dépassé le seuil de deux cent cinquante salariés pendant plus de cinq années civiles consécutives. « *Nous pensons que les CGP dont une partie importante de la clientèle est constituée d'entrepreneurs ont un rôle à jouer*, explique Anne de Lanversin. *En bons connaisseurs du terrain, ils peuvent adapter les dispositifs de partage de la valeur à la réalité économique de l'entreprise. Par exemple, la profession libérale est une cible de clientèle à ne pas délaisser. A présent, on peut couvrir avec l'épargne salariale, le chef d'entreprise, son conjoint et les salariés, en optimisant dans le PER les versements* →

« Nous aidons les CGP à construire un vrai business plan sur l'épargne salariale »

Anne de Lanversin, directrice générale de Generali Global Pension, explique le parcours de souscription simplifié 100 % digital et un outil de business plan lancé avec la FinTech Yomoni.

Investissement Conseils : Comment avez-vous conçu votre nouvelle offre pour les CGP ?

Anne de Lanversin : Avec les équipes d'Olivier Samain de Generali Patrimoine, nous avons interrogé soixante-dix CGP afin de connaître leur appétence à l'épargne salariale. Tous ont montré leur intérêt, mais pour une formule simple dans la conception et la mise en gestion : l'idée est de les aider à faire du « standard sur mesure ».

Nous nous sommes ensuite rapprochés de la FinTech Yomoni, compte tenu de son expérience en épargne salariale digitale, avec laquelle nous avons conçu un parcours de souscription simplifié 100 % digital et un outil de business plan. Cet outil permet au CGP de projeter son propre business plan à cinq ans afin d'identifier les flux de revenus potentiels en provenance d'une activité régulière en épargne salariale et de la valorisation de son portefeuille en conséquence.

Un point important est à souligner : l'épargne salariale nécessite une approche différente de celle de l'épargne individuelle, comme par exemple l'assurance-vie. Pour que le cabinet en tire le meilleur parti, il doit s'engager dans ce métier pour en faire une activité régulière et non occasionnelle. D'où, une fois de plus, la construction d'un business plan réaliste fixant ses objectifs. Cette approche est à notre avis essentielle. Le fait de proposer régulièrement l'épargne salariale amène à être à jour des évolutions quasi



Anne de Lanversin, directrice générale de Generali Global Pension.

annuelles du secteur. Les ventes épisodiques ne permettent pas un bon suivi, le sujet devient alors anxiogène pour les conseillers ce qui, à notre avis, explique en partie la faible présence des CGP jusqu'alors. Pour réussir dans ce métier, nous pensons qu'il faut être prêt à y consacrer une part bien déterminée de son temps, régulièrement.

Quelle est la composition de cette offre ?

A. L. : L'outil d'aide au conseil autorise une souscription à 100 % en ligne avec signature électronique. Quant aux produits, ils prennent la forme d'un plan d'épargne interentreprises et d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises, modulables selon la taille et les objectifs des entreprises à équiper, permettant ainsi aux CGP de personnaliser leurs conseils. Plus concrètement, les CGP seront en mesure de caler les accords de participation, d'intéressement et d'abondement aux projets de développement mais aussi,

et c'est primordial, aux habitudes d'épargne des salariés. Les plans comprennent deux univers d'investissement complémentaires : la gestion pilotée avec des FCPE traditionnels en architecture ouverte et la gestion libre donnant accès à des SICAV en direct, comparable à l'univers que les CGP connaissent et qu'ils ont l'habitude de proposer à leurs clients dans les autres dispositifs d'épargne. Cette gestion libre impose la mise en place d'un comité de surveillance. J'ajoute que nous avons travaillé la rémunération pour que celle-ci puisse intéresser les CGP. Au-delà de la rémunération sur encours, notre système aide les conseillers à facturer des honoraires au moment de la mise en place du plan puis sur le suivi dans le conseil en solutions financières.



volontaires qui seront déductibles du revenu imposable tout en pouvant déclencher un abondement. On le voit, le nouveau cadre est extrêmement puissant et peut donner l'occasion de jouer à plein son rôle de conseil. »

La concurrence des acteurs s'organise

En matière d'épargne salariale, le marché des CGP indépendant est dominé depuis de nombreuses années par la société spécialisée Eres. Dès le mois d'août 2019, juste après la sortie de l'ordonnance et des textes réglementaires relatifs à la réforme de l'épargne retraite, Eres soulignait que le marché des petites entreprises restait très largement à équiper et offrait de nouveaux horizons de conquête pour les CGP, ces derniers ayant tout intérêt à développer cette compétence pour faire bénéficier leurs clients des avantages de l'épargne salariale et se construire un portefeuille stable sur le long terme. Dans ce contexte, la société a développé une série Web intitulée « *Game of Pacte* » accessible sur son site, particulièrement didactique pour expliquer la réforme et présenter quelques stratégies d'optimisation combinant notamment les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite. Mais à présent, d'autres acteurs ne cachent pas leur intention de partir à la conquête des indépendants avec des offres adaptées. « *Nous avons la conviction qu'il est temps pour eux de diversifier leur activité sur le segment de l'épargne salariale, principalement avec la mise en place du nouveau plan d'épargne-retraite, PER, précise Anne de Lanversin. Celui-ci entraînera inévitablement pas mal de mouvements sur le marché dans la mesure où il relie à la fois le collectif avec l'épargne salariale et l'individuel, en sachant que les pouvoirs publics attendent beaucoup de ce dispositif.* »

Les courtiers d'assurance grossistes veulent aussi être de la partie. « *En complément du PER individuel, nous allons lancer notre PER collectif au deuxième trimestre de cette année pour accueillir les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale notamment. Nous*

« L'épargne salariale est une extension naturelle du conseil patrimonial global »

Laure Zanoglio-Letaille, CGP du cabinet Score Patrimoine, est rompue aux propositions d'épargne salariale.

Investissement Conseils : Pratiquez-vous dans votre cabinet une activité d'épargne salariale ?
Laure Zanoglio-Letaille : Oui, nous travaillons ce domaine depuis plusieurs années car nous considérons que l'épargne salariale est une extension naturelle du conseil patrimonial global que nous devons apporter à nos clients chefs d'entreprise. La loi Pacte qui, avec la création du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, ou Pereco, rapproche l'épargne salariale de l'assurance, va nous permettre d'accélérer le taux d'équipement de notre clientèle.

A présent, avec le Pereco, on peut dans une petite entreprise de moins de cinquante salariés mettre en place des accords d'intéressement et/ou de participation, sans forfait social, dont les sommes versées correspondantes seront défiscalisées si elles sont placées dans le plan d'épargne retraite. Et dans ce même plan, les versements volontaires seront déductibles du revenu imposable et susceptibles de générer un abondement, lui-même exonéré de forfait social. L'ensemble est un véritable booster pour l'épargne patrimoniale. En complément de ce travail d'ingénierie sociale, nous retrouvons toute la démarche de conseil en allocation d'actifs et de suivi au niveau des arbitrages financiers, qui est l'essence même de notre métier.

Jusqu'où peut-on aller dans le conseil en épargne salariale ?

L. Z.-L. : Ces dispositifs, nous le savons, sont un très bon moyen de fidélisation et de motivation des salariés. L'épargne salariale fait partie intégrante de la rémunération du salarié dans le « package d'embauche » pour les collaborateurs. Pour le conseil en gestion de patrimoine, c'est une diversification d'activité sur le terrain des ressources humaines, pour aider le dirigeant des petites et moyennes entreprises, à réfléchir sur leurs points forts, leurs points faibles et travailler une approche sur mesure pour l'amélioration de leur gestion quotidienne. A titre d'exemple, au travers la mise en place d'un accord d'un intéressement, nous sommes intervenus dans un cabinet médical, pour optimiser la gestion des dossiers de son secrétariat et dans une société de jardinage, pour perfectionner la gestion de sa zone de stockage au moment des livraisons et réduire in fine ses coûts. Dans ces deux exemples, le conseil apporté est intellectuellement enrichissant et valorisant pour les deux parties.

visions les CGP qui travaillent avec l'Unep, ils sont environ mille cent, ainsi que les six mille huit cent courtiers codés chez Alptis », explique Patrick Audely, directeur général exécutif de Capvita, la nouvelle filiale du groupe

lyonnais d'Alptis dédiée à l'épargne-retraite. « Avec la généralisation de la complémentaire santé en entreprise, beaucoup de nos apporteurs se sont intéressés aux solutions collectives. C'est une bonne chose car nous pensons



Laure Zanoglio-Letaille,
CGP chez Score Patrimoine.

« Nous retrouvons toute la démarche de conseil en allocation d'actifs et de suivi au niveau des arbitrages financiers, qui est l'essence même de notre métier. »



Encore quelques incertitudes sur le statut des intermédiaires

Morgane Hanvic et Cécile Taillepied, avocates associées, Lexance Avocats AARPI, donnent leurs éclairages sur le statut du professionnel proposant des solutions d'épargne salariale...

Investissement Conseils : Faut-il détenir le statut de conseil en investissements financiers pour proposer des solutions d'épargne salariale ?

Morgane Hanvic : Il n'y a pas de réponse claire sur ce sujet. Si l'on se base sur la recommandation de l'Autorité des marchés financiers de 2006, mise à jour en 2018, on en conclut que le conseil en épargne salariale apporté aux entreprises ne relève pas des activités de conseil en investissements financiers (CIF), même si ce conseil peut porter sur la sélection de la gamme de fonds d'épargne salariale dans lesquels les salariés pourront placer leurs avoirs, précise l'Autorité.

Pour autant, même s'il n'est pas juridiquement obligatoire de détenir le statut de CIF lors de la mise en place des dispositifs, il en est différemment, à notre sens, du conseil donné ensuite par un intermédiaire au salarié de manière individuelle sur le choix du produit ou la façon d'orienter son épargne.

Au-delà, il nous semble opportun que l'intermédiaire détienne le statut du produit qu'il va préconiser. S'il s'agit d'un produit assurance, cela paraît logique qu'il soit courtier en assurance. En revanche, si la vente porte sur un support d'investissements financiers, compte titres par exemple, il paraît logique qu'il soit CIF.

Dans la pratique, et même dans les cas où il ne s'agit pas de distribution de produits d'assurance, les principaux acteurs proposant jusqu'alors de l'épargne salariale avaient le statut de courtiers en assurance, spécialisés en assurance collective.

Les contentieux ont-ils été nombreux sur le sujet ?

Cécile Taillepied : Pas à notre connaissance. Nous avons eu un dossier il y a plusieurs années concernant une société d'épargne salariale qui refusait de verser les commissions à son intermédiaire au motif qu'il n'avait pas le statut de CIF mais seulement celui de courtier d'assurances. La société a dû finalement payer. Pour le reste, s'agissant d'un devoir de conseil à charge du courtier ou CGP



Morgane Hanvic et Cécile Taillepied, avocates associées, Lexance Avocats AARPI.

dans le cadre de l'épargne salariale, rien ne ressort, ni en jurisprudence ni en doctrine, après recherches sur plusieurs bases juridiques. On notera cependant que la loi Pacte a prévu un devoir de conseil renforcé pour le plan d'épargne retraite au cours de la phase d'épargne ainsi qu'avant la liquidation mais qu'elle n'a pas réglé la question du conseil en amont, même si celle-ci s'est posée pendant les débats parlementaires. Il conviendra d'attendre une éventuelle position de place quant au statut à adopter, suite aux nouveaux dispositifs mis en place.

que pour le plan d'épargne-retraite, une partie importante va se jouer sur l'épargne en entreprise, souligne Patrick Audely, directeur exécutif de Capvita. Cela va dans le sens de l'histoire au regard de la baisse progressive des taux de remplacement. Jusqu'à présent les dispositifs de rémunération différée n'ont pas été assez valorisés et mis en avant auprès des petites entreprises. Tel qu'il est conçu, le PER d'entreprise a la faculté d'intéresser plusieurs générations grâce à la capitalisation pour la retraite, mais aussi de par la possibilité de sortie anticipée pour l'achat l'acquisition de la résidence principale. Cela devrait être de nature à rajeunir la clientèle des solutions d'épargne-retraite. »

Enfin, il faudra compter aussi avec les acteurs de l'économie sociale, par exemple Epsens qui entend cibler les TPE-PME, notamment via le courtage et les conseillers en gestion de patrimoine. « Ce sont pour nous des partenaires historiques issus de notre rapprochement avec le groupe Prado appartenant à AG2R La Mondiale, qui travaillait avec des CGP, et le groupe CNP Assurance qui collaborait avec les courtiers. Nous sommes présents dans les grandes métropoles régionales et disposons d'une offre large permettant à ces intermédiaires de conseiller tout type d'entreprise. Aujourd'hui, nous recensons environ cinq cents conseillers indépendants », indique sa directrice générale Catherine Pays-Lenique.

Pour ne pas passer à côté de l'opportunité de l'épargne salariale et éviter le défaut de conseil, comme le précise Eres sur son site, les CGP doivent entamer un travail de formation avec, notamment, le soutien de leurs associations représentatives. A long terme, avertissent bon nombre de professionnels, on peut raisonnablement penser qu'il sera plus difficile, au regard du devoir de conseil, de proposer à un salarié ou à un chef d'entreprise un plan d'épargne individuel alors qu'il est déjà équipé depuis longtemps d'un Pereco. Il peut donc y avoir un piège, pour les CGP, à délaisser l'épargne salariale et, au-delà, l'épargne-retraite collective en entreprise.

■ Jean-Charles Naimi