

# Épargne retraite et épargne salariale

Quatre ans après la loi PACTE et en attendant la loi sur le partage de la valeur, quelles sont les pratiques du marché en la matière ?



6<sup>ème</sup> édition - 2023

A business of Marsh McLennan

Mercer, filiale de Marsh McLennan, acteur majeur du conseil en ressources humaines depuis plus de 75 ans, accompagne la transformation des entreprises de toutes tailles pour repenser le monde du travail en modernisant leurs régimes de santé, de prévoyance et de retraite mais aussi en reconsidérant la gestion de leurs talents pour améliorer leur performance et leur bien-être.

Cette transformation passe également par la digitalisation des processus, tant pour les fonctions RH que Finance, que Mercer propose en s'appuyant sur la solution Cloud Workday permettant aux organisations de gagner en agilité et en performance.

Les directions financières peuvent aussi bénéficier des conseils et solutions technologiques sur-mesure de Mercer pour optimiser leurs stratégies d'investissement.

En France, Mercer déploie aussi son expertise auprès des TPE-PME, des travailleurs indépendants et des particuliers (couverture santé et prévoyance, complémentaires santé étudiante, famille ou senior, épargne salariale, multirisque, retraite, mobilité internationale, téléassistance, assureur emprunteur, etc.) grâce à son département dédié « Mes Solutions Mercer ».

Aujourd'hui, Mercer compte environ 25 000 collaborateurs – dont plus de 700 en France, répartis sur 12 sites - implantés dans 43 pays, qui aident au quotidien ses clients à construire un avenir plus prometteur dans 130 pays.

Le groupe Marsh McLennan (NYSE : MMC) - spécialiste mondial de la gestion des risques et du courtage d'assurance - s'appuie sur plus de 85 000 collaborateurs et présente un chiffre d'affaires annuel de plus de 20 milliards \$ par l'intermédiaire de ses quatre entités : Mercer, Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman.

Plus d'informations : [www.mercer.com/fr-fr](http://www.mercer.com/fr-fr)  
Suivre Mercer France sur LinkedIn.

# Sommaire

Édito	4
1. État des lieux 2023 : une actualité riche autour des sujets d'épargne et de retraite	6
2. Méthodologie et échantillon	8
3. Les dispositifs d'épargne salariale : vers plus de partage de profits dans les entreprises françaises ?	10
- La participation aux bénéfices	
- L'intéressement	
- Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)	
- Le Compte Épargne Temps (CET)	
4. Les dispositifs d'épargne retraite : quel bilan 4 ans après la loi PACTE ?	21
Les grands enseignements de notre enquête 2023	28





## Benjamin Sanson

Responsable commercial Retraite  
et Investissement,  
Mercer France

# Édito

Nous sommes très heureux de vous présenter les **résultats de l'édition 2023 de notre enquête annuelle sur l'épargne retraite et l'épargne salariale en France**, dédiée à l'impact de la loi PACTE sur le marché de l'épargne entreprise.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des participants qui ont répondu présents pour cette nouvelle édition.

En cette année 2023, l'épargne entreprise occupe une place centrale dans le paysage économique et social de la France. Dans un contexte marqué par des défis économiques et sociaux, **l'épargne entreprise se révèle être un outil essentiel pour garantir la stabilité financière des salariés et soutenir la croissance** des entreprises.

Le gouvernement l'a bien compris en engageant réformes et projets de loi successifs sur ces sujets, **les dispositifs de partage de valeur permettent de redistribuer une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance et leur motivation**. Cette dimension sociale se retrouve également **coté épargne retraite, qui représente un futur complément de retraite synonyme de sécurité financière** lors de la fin de carrière.

Au-delà de son rôle de protection du pouvoir d'achat, l'épargne entreprise revêt une **importance particulière aujourd'hui car elle constitue un levier essentiel pour soutenir la relance économique et la transition écologique** en encourageant **l'investissement et la création d'emplois**.

Dans un contexte social et économique difficile, il est en effet **essentiel de veiller à ce que les dispositifs d'épargne soient accessibles à tous les salariés, quel que soit leur niveau de revenu**, afin de garantir une répartition équitable des avantages. Il est, en outre, **indispensable de promouvoir dans l'entreprise une éducation financière solide pour permettre aux salariés de prendre des décisions éclairées** en matière d'épargne.

**Quelques années après la loi PACTE et en attendant la loi sur le partage de la valeur, qu'en est-il vraiment ?** C'est à cette question que cette édition se consacre.

En espérant que cette synthèse répondra à vos attentes.

Bonne lecture.

**Benjamin Sanson**

# État des lieux



# 1. État des lieux 2023 : une actualité riche autour des sujets d'épargne et de retraite

L'année 2023 est marquée par de nombreux projets pouvant impacter, de manière directe ou non l'environnement de la retraite supplémentaire et de l'épargne salariale.

En effet, la volonté du gouvernement d'ajuster le système de retraite général entraîne une attente particulière autour des régimes de retraite supplémentaires. **Faciliter le déblocage et le transfert de l'épargne devient une priorité**, comme permettre aux salariés de rassembler leurs avoirs pour ne pas en perdre au cours de leur carrière.

L'inflation et la baisse du pouvoir d'achat sont également des sujets majeurs cette année, donnant ainsi lieu à des discussions importantes sur le sujet du **partage de la valeur**. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs conclu un Accord National Interprofessionnel (ANI) visant à démocratiser les mécanismes d'épargne salariale dans les entreprises, notamment pour celles n'y étant pas encore assujetties aujourd'hui.



## Projet de loi de partage de la valeur

Cette dernière a pour but de démocratiser les mécanismes d'épargne salariale dans les entreprises non équipées, notamment celles **de 11 à 49 salariés**.



## Loi industrie verte

Elle prévoit des dispositions pour encadrer et faciliter les transferts collectifs de l'Art.83 vers le PERO, souvent longs et difficiles.



## Réforme du régime général de retraite

Cette réforme a pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2023, faisant reculer l'âge légal de départ de 62 à 64 ans.



## Projet de loi de Finances 2024

Cette loi prévoit la revalorisation des pensions de 4,9 % compte tenu de l'inflation et reconduction du déblocage exceptionnel au titre du pouvoir d'achat sur le PEE.

**80 % des entreprises interrogées pensent qu'après la réforme de la retraite de base, les dispositifs de retraite supplémentaires vont devenir plus attractifs.**



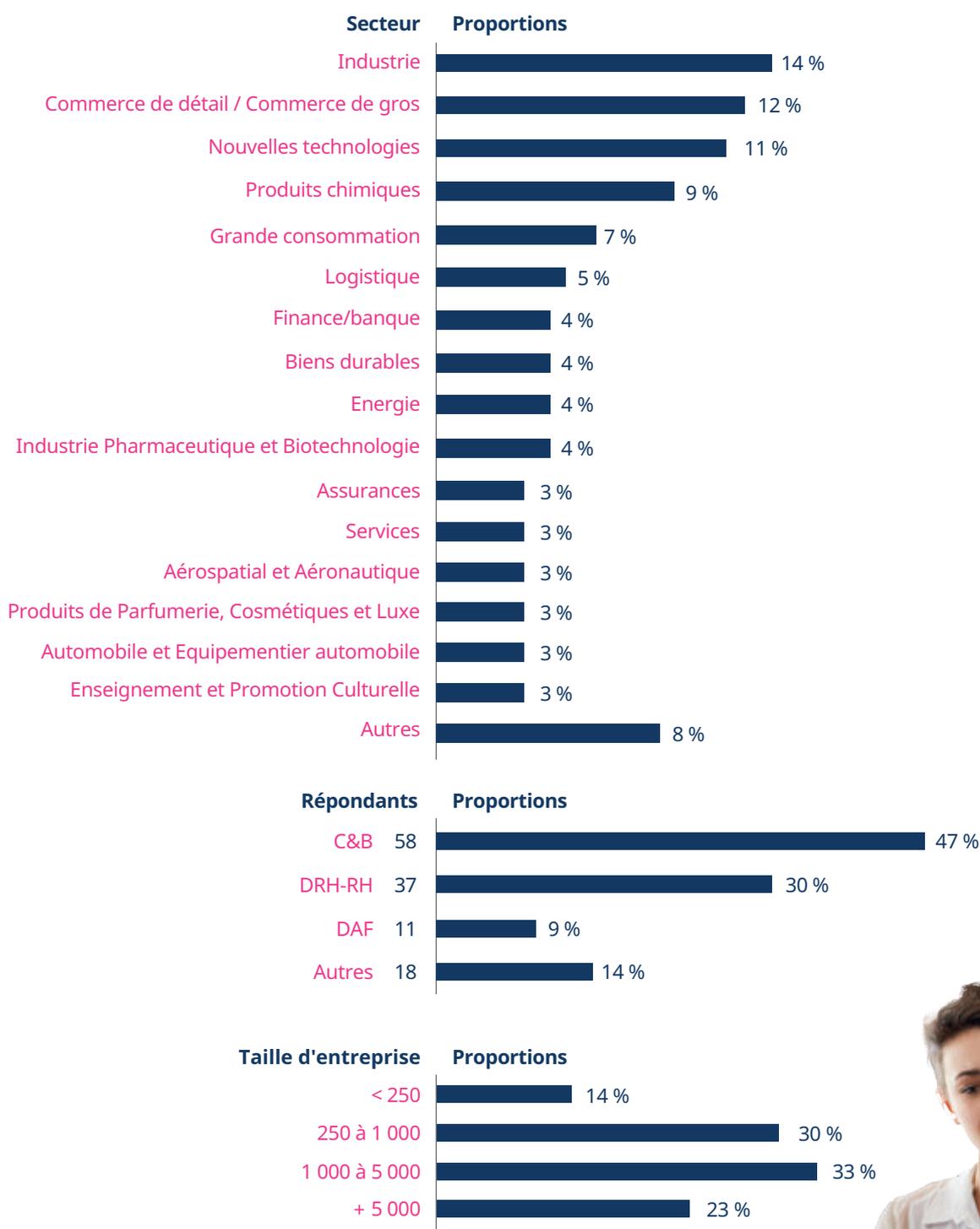
# Méthodologie



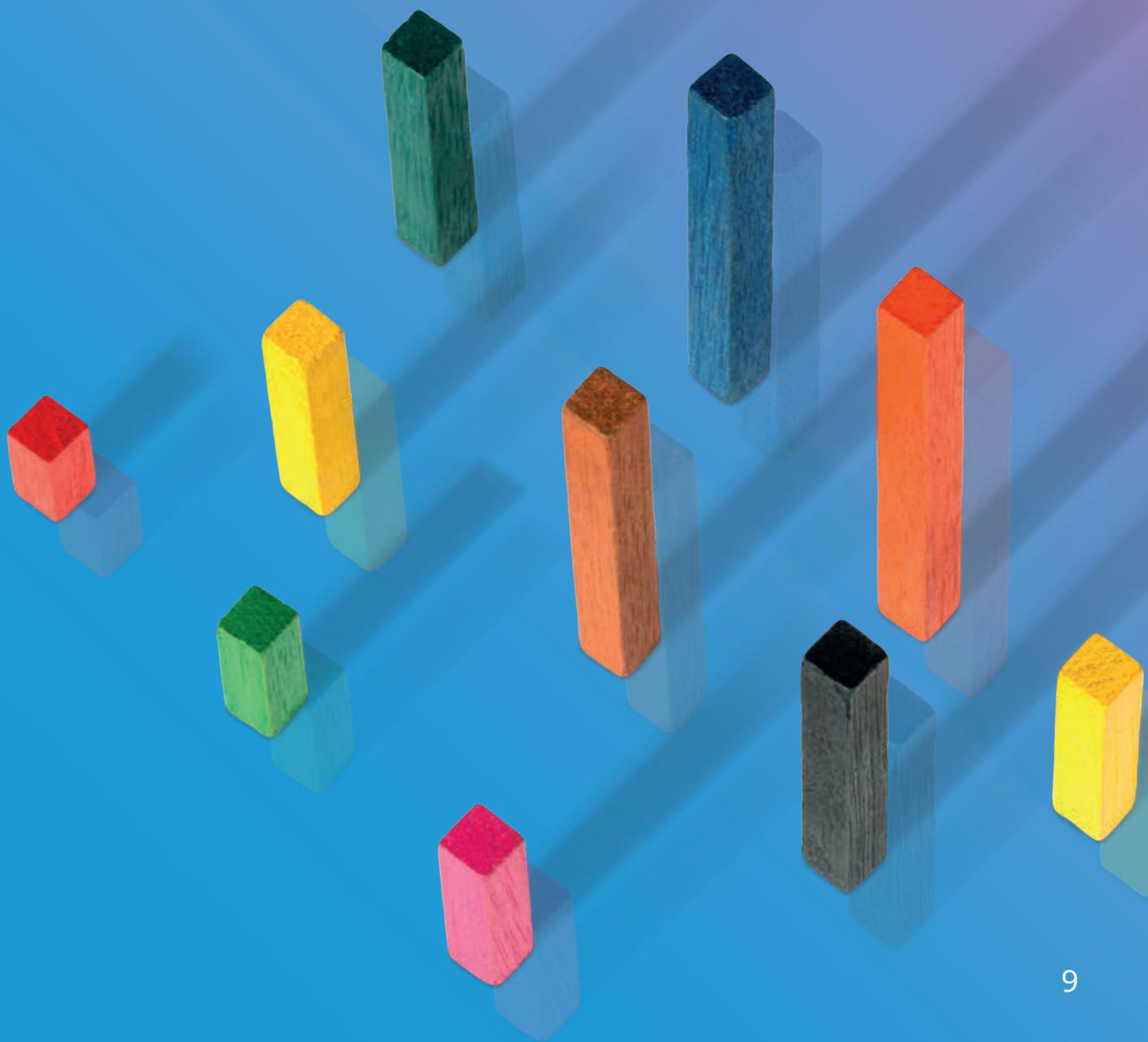
## 2. Méthodologie et échantillon

Pour cette 6<sup>ème</sup> édition de notre enquête consacrée à l'épargne retraite et l'épargne salariale en France, nous avons interrogé les Directions des Ressources Humaines, Directions Financières et les Directeurs d'Avantages Sociaux d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités par le biais d'une enquête en ligne, entre juin et septembre 2023, afin de constituer un échantillon le plus représentatif possible de l'ensemble des entreprises en France. La proportion par secteur d'activité et par taille est présentée ci-après.

### 124 répondants



# Épargne salariale



### 3. Les dispositifs d'épargne salariale : vers plus de partage de profits dans les entreprises françaises ?

L'épargne salariale est l'un des principaux systèmes d'épargne collective mis en place au sein des entreprises françaises. Elle consiste à verser à chaque salarié une prime liée aux performances de l'entreprise (intéressement) ou à une quote-part de ses bénéfices (participation).

Ces primes peuvent être **perçues directement ou investies** au sein d'un plan d'épargne salariale (PEE ou PER).

Le salarié peut se constituer une épargne avec l'aide de son entreprise pour réaliser certains projets (acquisition de résidence principale, mariage, naissance, etc.), tout en bénéficiant **d'avantages sociaux et fiscaux** propres à l'épargne salariale.

L'ensemble de ces avantages rend les dispositifs d'épargne salariale **très attractifs et sont plébiscités par les salariés**. Ils font aujourd'hui partie intégrante du package de rémunération proposé par les entreprises. Perçue comme un véritable atout **d'engagement et de fidélisation des salariés**, l'épargne salariale est devenue un **outil indispensable** au sein des grandes entreprises françaises.

**Toutefois, cette tendance ne se retrouve pas au sein des TPE/PME et cela malgré des réformes en faveur de ces typologies d'entreprises (annulation du forfait social, versement de prime Macron, etc.).**

Afin de compenser les disparités entre les TPE/PME et les autres entreprises, un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise a été conclu en février 2023 entre les organisations syndicales et patronales. L'Assemblée Nationale a ensuite adopté le 29 juin 2023 le projet de loi portant sur la transposition de l'ANI relatif au partage de la valeur au sein des entreprises.



**Dès 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés, devront mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur. Le choix de cet outil sera à la discrétion de l'entreprise.**

D'autres mesures déterminantes ont par ailleurs été évoquées, au-delà de cette obligation :

- . la possibilité d'investir sa Prime sur le Partage de la Valeur (PPV) au sein d'un PEE ou d'un PERCOL ;
- . la création de nouveaux cas de déblocages anticipés ;
- . l'obligation de proposer au moins deux fonds intégrant des critères extra-financiers (ESG/ISR/Labélisé) ;
- . un suivi annuel des résultats exceptionnels des entreprises de plus de 50 salariés avec un supplément de participation ou d'intéressement.



# La participation aux bénéfices

## Une obligation réglementaire respectée par les entreprises

La **participation des salariés aux bénéfices**, mécanisme de redistribution des résultats de l'entreprise, est **obligatoire** dans les organisations dont l'effectif est de **50 salariés ou plus**. Elle est mise en place après un accord de participation aux bénéfices organisant le dispositif dans l'entreprise concernée.

## Une obligation qui explique un taux d'équipement élevé et une formule légale plébiscitée



**85 %**

**des entreprises interrogées disposent d'un accord de participation**

En effet, la mise en place de la participation aux bénéfices relève, le plus souvent, d'une mise en conformité des entreprises avec leurs obligations réglementaires plutôt que d'une volonté d'instaurer un système de partage de la valeur.

**44 %** des entreprises de moins de 250 salariés disposent aujourd'hui d'un accord de participation.

**20 %** de notre panel non équipé (entreprises de moins de 250 salariés), envisage de mettre en place ce dispositif prochainement. Cette partie du panel interrogé est motivée par l'envie de **fidéliser** ses salariés et de se rendre aussi attractive que les sociétés de plus grande taille dans les mêmes secteurs d'activités.

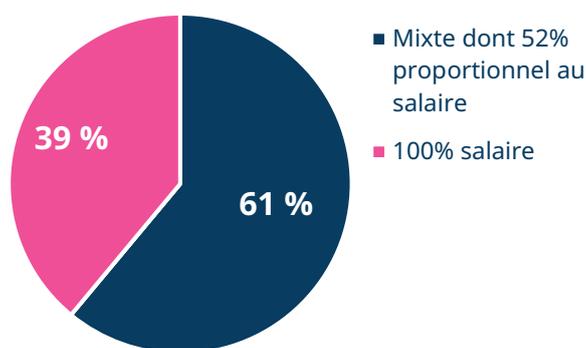
Lors de la mise en place d'un accord de participation, l'entreprise a le choix entre la **formule légale** ou **une formule dite dérogatoire**. Lors de la mise en place d'une formule dérogatoire, l'entreprise a l'obligation de contrôler chaque année que le résultat de cette dernière est plus favorable que celui de la formule légale. Cette contrainte amène **79 % des entreprises à choisir la formule légale**.

## Une répartition majoritairement mixte avec une présence quasi systématique de la proportionnalité au salaire

Il existe **3 critères** de répartition pour l'attribution de la prime de participation : **uniforme, proportionnel au salaire et proportionnel au temps de présence**. Une répartition mixte est également possible.

La tendance observée ces dernières années quant à la progression de la proportionnalité « 100 % salaire » se confirme (+50 % en 4 ans). Nous observons également que la **répartition mixte**, reste aujourd'hui majoritaire.

**Critères de répartition utilisés pour l'attribution de la participation**



\*Nous n'observons aucune répartition 100 % uniforme et 100 % temps de présence dans le panel des entreprises interrogées.

# L'intéressement

## Des mesures législatives encore peu encourageantes

L'intéressement, autre dispositif d'épargne salariale, est lié aux résultats, collectifs ou individuels de l'entreprise. À l'inverse de la participation, **aucun seuil obligatoire** pour sa mise en place n'est imposé. Basé sur la réalisation d'objectifs, le versement de la prime vise, lors de sa création, à encourager les salariés à **s'impliquer davantage dans la réussite économique de leur entreprise.**



**77 %**

**des entreprises  
interrogées disposent  
d'un accord  
d'intéressement**

Notre panel, composé majoritairement de grandes entreprises est donc fortement équipé, et ce depuis de nombreuses années.

**82 %** des entreprises équipées d'un accord d'intéressement disposent également d'un accord de participation.

**39 %**

des sociétés non équipées projettent de mettre en place un accord d'intéressement dans les prochaines années. Cette mise en place pourrait, selon elles, répondre à des problématiques **d'attractivité, de fidélisation des talents et de motivation.**

## Toujours trop peu d'attrait dans les entreprises de moins de 250 salariés

Mise en place dès le début de l'année 2019, la suppression du forfait social sur l'intéressement devait être la mesure incitative du gouvernement en faveur de l'épargne salariale. 4 ans après, le constat reste le même : **l'intéressement est un outil qui semble être attractif mais qui peine à s'installer au sein des TPE/PME.**

**59 %**

**des entreprises  
de moins de 250 salariés  
interrogées disposent  
d'un accord  
d'intéressement**



**29 %**

**des entreprises  
non équipées de notre panel\*  
souhaitent mettre  
en place ce mécanisme  
dans les prochaines années**

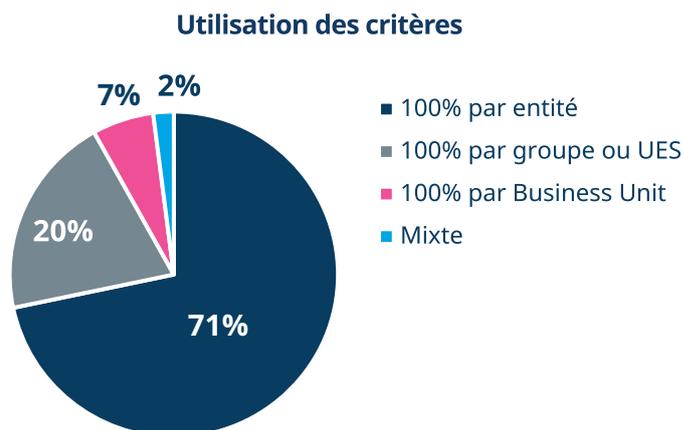
Fort de ces observations, le gouvernement souhaite pallier le manque de mise en place de mécanismes de partage de la valeur. C'est pourquoi, en 2023, une loi sur le partage de la valeur a été adoptée. Nous verrons d'ici quelques années le réel impact de cette loi sur le taux d'équipement des TPE-PME.

\*entreprises comptant moins de 250 salariés

## Des critères intégrant principalement les performances de l'entité concernée

Les **critères de performances** liés à la prime d'intéressement restent majoritairement communs à l'ensemble de la société. Pourtant, de plus en plus d'entreprises choisissent aujourd'hui de définir ces critères par rapport à un Groupe ou une Unité Économique et Sociale (UES).

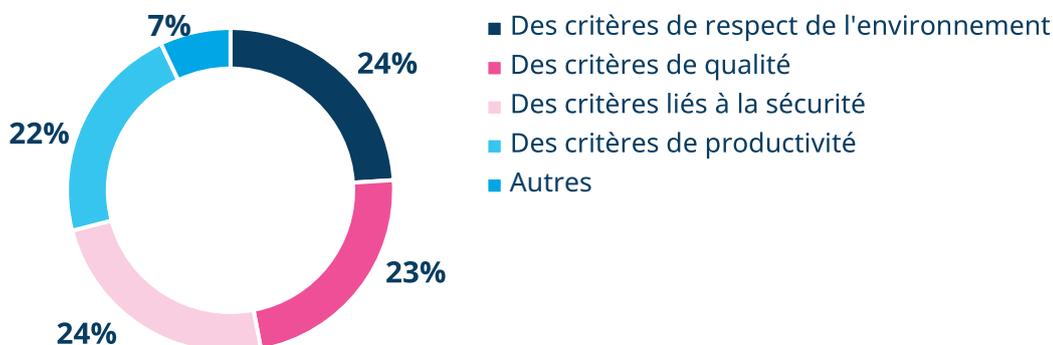
Lier les critères aux performances des entreprises permet d'inscrire concrètement les salariés dans leur réussite et donc de les motiver à réaliser les objectifs.



## Des conditions portées, en grande partie, par des critères extra-financiers depuis quelques années

Avec **77 %** des accords prévoyant un ou plusieurs critères extra-financiers (+26 % en 4 ans), l'intéressement prouve qu'au-delà de son rôle initial d'incitation à la réussite économique de l'entreprise, il est devenu ces dernières années un véritable **outil de développement de la performance individuelle et collective** et de mise en place de **bonnes pratiques de qualité, de sécurité et de respect de l'environnement**.

### Répartition des critères extra-financiers



L'introduction de critères extras financiers n'est pas nouveau, et la tendance se confirme bien dans notre nouvelle enquête.

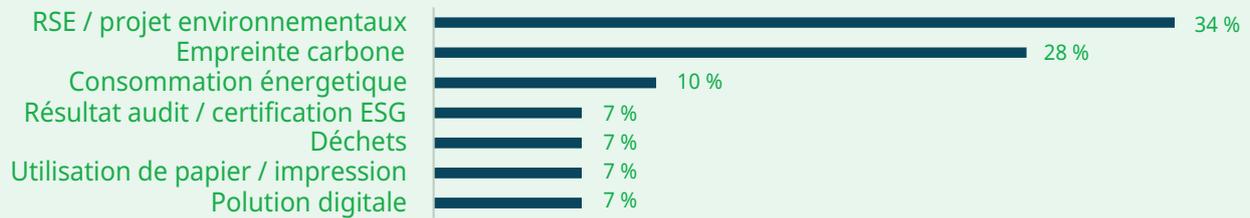
On note par ailleurs qu'au cours de ces dernières années, **les critères liés à l'environnement occupent une place prépondérante dans ces critères extra financiers**. Ils permettent d'associer les salariés aux nouvelles trajectoires que prennent les entreprises, que ce soit dans la décarbonisation de leurs activités ou encore dans la création de projets RSE/Solidaires.

# L'intéressement : zoom sur les critères extra-financiers

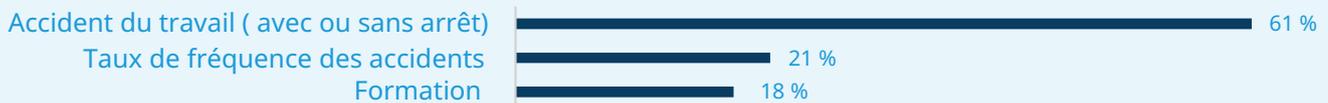
## Principaux sous-critères par catégorie



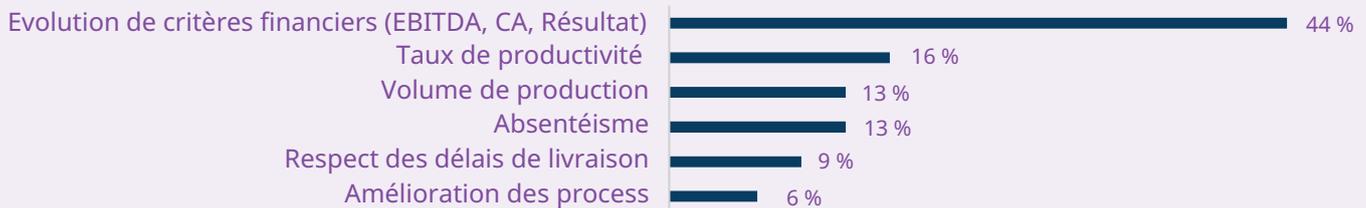
### Environnement



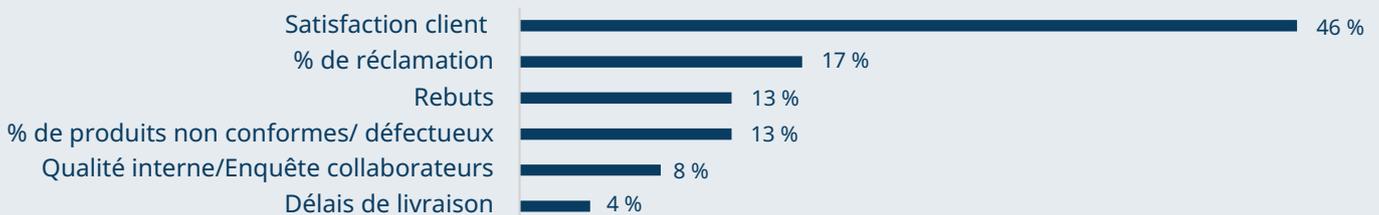
### Sécurité



### Productivité



### Qualité



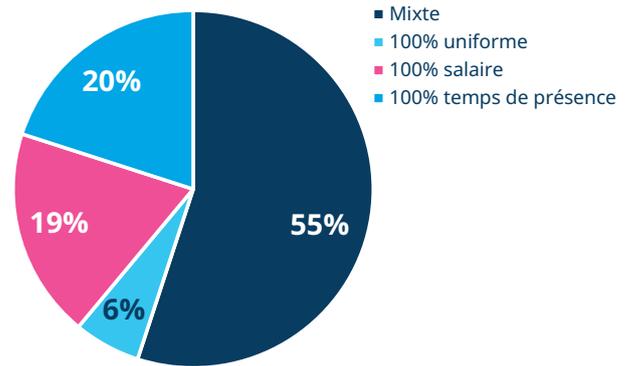
### Autres



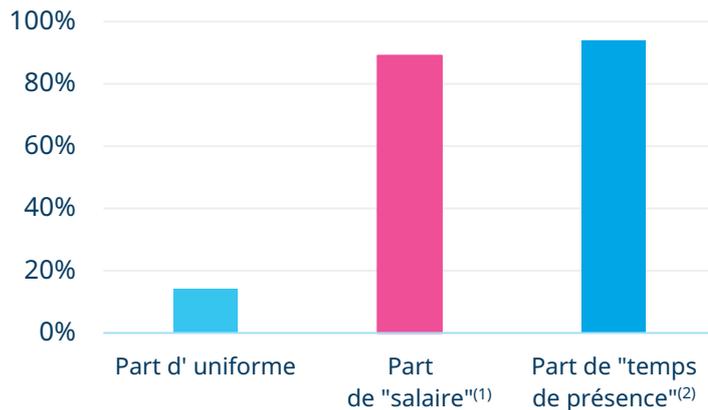
## Une répartition diversifiée avec une prédominance salaire et temps de présence

Si l'on examine la **clé de répartition**, la tendance observée ces dernières années quant à la progression de la proportionnalité 100 % temps de présence se confirme (+66 % en 4 ans). Cette évolution s'observe également au sein de la **répartition mixte, aujourd'hui majoritaire**.

Répartition de l'intéressement



Zoom sur la répartition mixte



Notons tout de même que **la répartition mixte est majoritairement basée sur une proportionnalité au salaire et au temps de présence** avec au moins 90 % des 2 clés présentes dans les accords du panel d'entreprises interrogées.

(1) Niveau d'utilisation de la clé de répartition 'salaire' dans la répartition mixte.

(2) Niveau d'utilisation de la clé de répartition 'temps de présence' dans la répartition mixte.



# Le Plan d'Épargne Entreprise

## Le Plan d'Épargne Entreprise en tant que plan le plus plébiscité

Le **Plan d'Épargne Entreprise (PEE)** reste aujourd'hui le dispositif d'épargne collective le plus utilisé. Son étroit lien avec la participation, ses avantages fiscaux et sociaux ainsi que sa flexibilité en termes de cas de déblocage en font **un outil incontournable**.



**91%**

**des entreprises  
interrogées disposent  
d'un PEE**

**Attention**, le taux d'équipement du PEE, bien que très important, est à pondérer avec l'obligation de mise en place lors de la négociation d'un accord de participation. Il convient ainsi de noter que 85 % des PEE de notre panel sont liés à un accord de participation.

**72%**

des entreprises de moins de 250 salariés interrogées disposent d'un PEE.

## L'abondement sur le PEE, moins prévalent que sur le PERCOL

L'abondement est un mécanisme incitatif mis en place par les entreprises de manière facultative. L'abondement permet d'encourager ses salariés à investir leurs primes d'épargne salariale ou à effectuer des versements volontaires sur le PEE.



**46%**

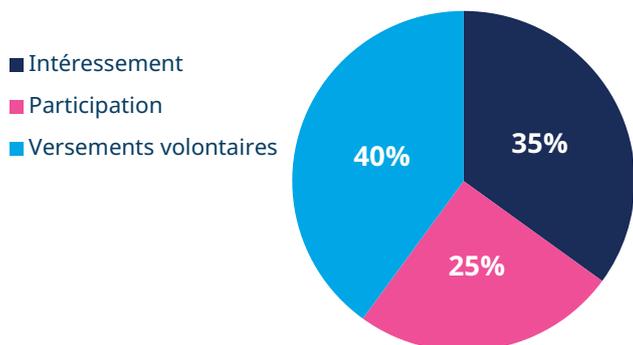
**des entreprises  
ont mis en place  
un abondement  
sur le PEE**

Dans le panel interrogé, une seule entreprise de moins de 250 salariés a fait le choix de l'abondement.

Malgré son attractivité, l'abondement représente un budget très important pour l'entreprise, ce qui explique ce faible taux d'équipement. D'autre part, nous observons aujourd'hui que **les entreprises favorisent la mise en place d'abondement au sein du PERCOL**.

## Des conditions d'alimentation qui restent stables et loin des plafonds légaux

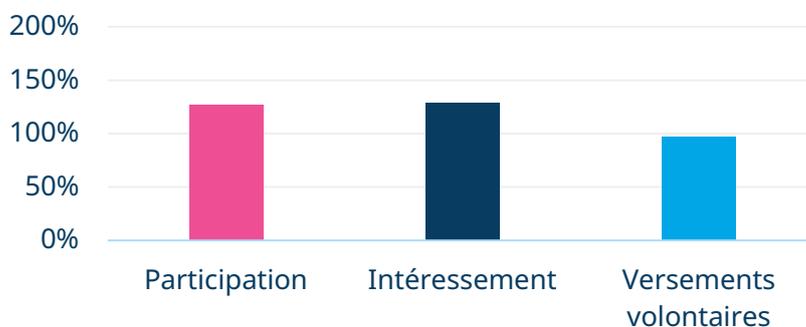
Sources d'abondement du PEE



On observe ici que la majorité des entreprises abondent les versements volontaires. Il est envisageable qu'au regard de la situation économique de ces dernières années, les entreprises souhaitent aider leurs salariés en contribuant à leur effort d'épargne. Notons néanmoins que certaines grandes entreprises encouragent les versements vers leurs fonds dédiés à travers des politiques d'abondement uniquement fléchées sur ces supports.

L'abondement, bien que coûteux pour l'entreprise, reste un outil incitatif performant permettant de valoriser les dispositifs d'épargne salariale. Notons que les entreprises privilégient les sources issues des mécanismes de partages de valeur.

Niveaux d'abondement par sources d'alimentation



# 1 546 €

C'est le **plafond moyen d'abondement** observé au sein de notre panel. Bien qu'en augmentation de 10 % depuis notre dernière enquête, il reste encore loin du plafond légal : 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), correspondant à 3 519 € en 2023.



# Le Compte Épargne Temps

Le **Compte Épargne Temps (ou CET)** est un dispositif facultatif permettant aux salariés d'accumuler des jours de congés non pris dans le but de les convertir en futurs jours de congés, de les monétiser ou de **les transférer au sein d'un dispositif de retraite (PER)**. Le CET peut également servir d'**outil à la Transition Emploi-Retraite** des salariés en leur permettant de racheter des trimestres, de partir plus tôt à la retraite, de financer un temps partiel, etc.

## Un taux d'équipement en hausse pour le CET

Depuis plusieurs années déjà, et notamment suite à la période de COVID, nous remarquons que les problématiques liées aux jours sont un sujet au cœur des négociations entre les organisations syndicales et les entreprises. Bien que d'autres solutions s'offrent aux entreprises, comme les dispositifs de retraite, la mise en place d'un CET est majoritairement choisi.



# 65%

**des entreprises interrogées disposent d'un CET**

Malgré le fait que ce dispositif soit une source importante de passif social pour l'entreprise, **il connaît depuis quelques années une hausse de mise en place (+10 % en 5 ans).**

## Des pratiques de plafonnement stables

Souvent source de passif social important, il est devenu courant pour les entreprises de fixer des plafonds d'alimentation, à la fois annuels et globaux.

**75 % des entreprises de notre panel disposant d'un CET ont instauré un plafond** ce qui permet ainsi de mieux contrôler l'impact budgétaire.

### Plafond d'alimentation annuel

MOYENNE  
12 jours

MEDIANE  
10 jours

### Plafond d'alimentation global

MOYENNE  
109 jours

MEDIANE  
70 jours



# 70%

**des entreprises interrogées offrent la possibilité à leurs salariés de transférer leurs droits CET vers un Plan d'Épargne Retraite (PERCO/PERCOL/PERO)**

Cette passerelle permet **d'écouler progressivement des compteurs** pleins, tout en bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux qu'offrent les PER.

## Le CET, outil complémentaire aux mesures de Transition Emploi-Retraite

D'autre part, les entreprises font face à des **problématiques de pyramides des âges** avec une population de **plus en plus senior (65 % des entreprises de notre panel compte, en effet, au moins 15 % de seniors au sein de leur effectif)**. Cette tendance n'est pas près de se renverser notamment au regard des différentes réformes des retraites avec **le recul de l'âge de départ**. Afin d'accompagner au mieux les seniors, de nombreuses mesures de Transition Emploi-Retraite existent. Le CET fait partie des mesures les plus simple à mettre en place au sein des entreprises.



Avec la récente réforme des retraites, des CET seniors pourraient être mis en place de manière plus régulière avec des clauses spécifiques de débloquages. Une communication et un soutien personnalisé sont également de plus en plus envisagés par les entreprises soucieuses d'accompagner leurs seniors.



# Épargne retraite



## 4. Les dispositifs d'épargne retraite : quel bilan 4 ans après la loi PACTE ?

### La loi PACTE

La loi PACTE a complétement modifié le paysage de l'épargne retraite depuis 2019 en harmonisant les anciens dispositifs avec une volonté de les simplifier car souvent perçus comme complexes par les bénéficiaires. **Qu'en est-il des dispositifs aujourd'hui ?**



**75%**

**des entreprises de notre panel ont transformé leur dispositif de retraite respectif en produit PACTE**

Lors de notre précédente enquête, les entreprises restaient partagées sur ces nouvelles mesures, estimant que la loi n'allait pas assez loin dans la simplification. On constate que **la grande majorité des entreprises ont tout de même fait évoluer leur plan existant** pour faire bénéficier des nouvelles dispositions à leurs salariés. Le PERCO reste le dispositif le plus transformé **avec 67 % des entreprises l'ayant transformé.**



**47%**

**des entreprises interrogées ont profité de la loi PACTE pour harmoniser leur gestionnaire en épargne salariale et retraite**

L'harmonisation des gestionnaires était l'un des premiers axes de simplification induit par la loi PACTE. Cependant, moins de la moitié des entreprises en ont profité. Sur celles qui ne l'ont pas fait lors de l'évolution en dispositif PACTE, **seulement 41 % le prévoit dans un second temps.**

**L'harmonisation des gestionnaires est-elle une fausse bonne idée ?** En réalité, beaucoup d'entreprises distinguent ces deux lignes de métier avec des comités et des équipes différentes en charge des plans. De plus les dispositifs PERCO, lorsqu'ils sont réservés à une certaine catégorie de la population n'incitent pas les entreprises à mélanger les sujets.

La loi PACTE a également été l'occasion pour de nombreuses entreprises d'auditer et de revoir les conditions de leur plan. Avec un contexte de plus en plus volatile sur les marchés financiers ces dernières années, **il est primordial que les entreprises revoient leurs dispositifs régulièrement pour s'assurer de la compétitivité de leur contrat et pérenniser le dispositif dans le temps .**



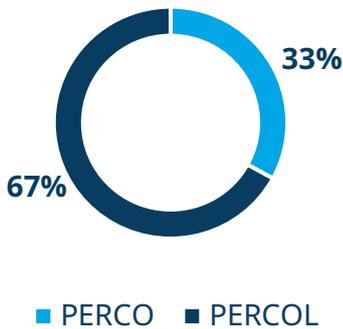
**85%**

**des entreprises ont effectué une revue de leurs plans de retraite sur les 5 derniers années**

On constate un pourcentage encore plus élevé sur le PEE (**89 %**) qui traduit **une approche globale de la revue des avantages liée au rapprochement des deux lignes de métiers (épargne salariale et épargne retraite) du fait de la loi PACTE.**

## Une grande majorité de transformations au sein des entreprises équipées

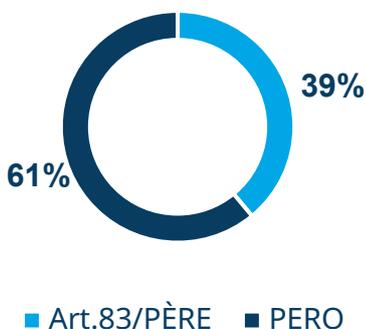
### Zoom sur les transformations PERCOL



Le dispositif **PERCOL** reste le dispositif le plus transformé avec **67 % des entreprises ayant réalisé leur transformation**. C'est le dispositif qui changeait le moins, notamment avec la loi Macron en 2016 qui avait déjà posé les premières bases de la loi PACTE sur le PERCO.

Sur les 33 % des entreprises ne l'ayant pas encore fait, **59% ne prévoit pas de le faire**. C'est un chiffre important qui peut s'expliquer par le peu de changement avec l'ancien dispositif et, pour les dispositifs les plus anciens, par la perte du maintien des taux historiques depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Zoom sur les transformations PERO



Le dispositif **PERO** est, de son côté, le **dispositif qui a connu le plus d'améliorations avec la loi PACTE** apportant plus de souplesse et de flexibilité pour les salariés et une réduction du forfait social.

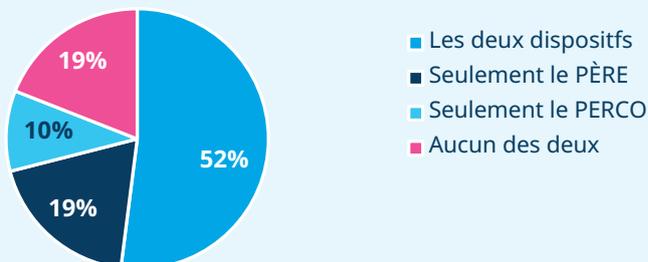
Seules 39 % des entreprises interrogées n'ont pas transformé leur Article 83/PERE en PERO. Bien que moins élevé que sur le PERCO, elles sont 61 % à vouloir le faire dans un second temps.

Pour les entreprises ne l'ayant pas encore fait, nous remarquons que le dispositif est dans la grande majorité réservé aux cadres (78 %), ce qui peut entraîner une réticence des directions RH à présenter le projet devant les instances représentatives.

## Zoom sur les entreprises multi-équipées

Pour les entreprises équipées des deux dispositifs, les transformations se sont faites en **majorité sur les deux plans pour 52 % d'entre elles**. Certaines ont toutefois préféré le faire uniquement sur un plan.

### Répartition des transformations



Malgré quelques réticences au moment de sa sortie et même si certaines entreprises n'ont pas encore enclenché leur transformation, la **grande majorité des entreprises a fait bénéficier à ses salariés des nouvelles conditions de la loi PACTE**.



## Des difficultés dans la valorisation des dispositifs qui persistent, malgré la loi PACTE

La loi PACTE avait pour objectif de révolutionner les dispositifs d'épargne retraite en apportant plus de flexibilité et de lisibilité aux salariés. Lors de notre dernière enquête, nous avons cherché à savoir si les entreprises pensaient que ces nouveaux dispositifs les aideraient à mieux valoriser leurs plans.

**53 % d'entre elles pensaient que l'harmonisation des conditions du nouveau PER allait permettre une valorisation plus simple du dispositif dans l'entreprise.**

### Qu'en est-il aujourd'hui ?

**49%**

**des entreprises  
ont encore du mal à valoriser  
leurs dispositifs depuis  
la loi PACTE**



**57%**

**des entreprises  
considèrent disposer  
d'assez d'outils et de supports  
pour comprendre les plans**

**43%**

**des entreprises  
seulement estiment que la gestion  
financière est assez claire pour leurs  
salariés**

Ces données mettent en lumière **un besoin encore important de pédagogie autour des plans**, notamment en gestion financière, avec des années difficiles sur les marchés financiers qui impactent fortement l'efficacité du dispositif et de fait, l'adhésion des salariés.

Il est également fondamental pour l'employeur de pouvoir valoriser les avantages sociaux mis à disposition ; ils représentent souvent un budget non négligeable.

**71 % des entreprises interrogées souhaitent mettre à disposition de leurs salariés des modules dédiés à la gestion financière et au fonctionnement de leurs plans.**



# L'épargne retraite

## Un taux d'équipement en augmentation



# 84%

**des entreprises de notre panel sont équipées d'au moins un dispositif de retraite**

Ce pourcentage représente 5 % de plus par rapport à l'édition 2020 de notre enquête. Cette augmentation s'explique par les premiers effets de la loi PACTE et l'attente trop longue de la réforme du régime général qui a incité les entreprises à réagir au regard de la baisse mécanique du taux de remplacement. Le PERCOL reste, quant à lui, toujours le dispositif le plus plébiscité avec 70 % d'entreprises équipées.

Taux d'équipement en fonction de différents grands secteurs d'activité

	Services	Nouvelles Technologies	Industrie	Grande Consommation	Energie
Article 83, PERE ou PER Obligatoire	33%	36%	53%	50%	80%
PERCO, PERCOL	67%	64%	80%	83%	100%

**16%** des sociétés interrogées ne disposent d'aucun régime d'épargne retraite supplémentaire. Cela constitue un pourcentage encore trop élevé au regard de la baisse mécanique du taux de remplacement.



# 36%

des entreprises disposent des deux dispositifs de retraite supplémentaire PERCO(L) et PER(E/O). Lorsque les entreprises disposent des deux dispositifs, elles réservent généralement le dispositif PER(E/O) aux cadres (55 %).

### PER (E/O)

Taux d'équipement de 55 %, en légère augmentation par rapport à 2020 (+3 %).

### PERCO(L)

Taux d'équipement de 70 %, stable par rapport à 2020.

Le PERCO(L) reste le dispositif prévalent sur le marché, tant par ses liens avec le plan d'épargne entreprise PEE que par sa simplicité de mise en place en termes de coût pour l'employeur. La mise en place du PERCOL n'induit, en effet, généralement pas de coût supplémentaire lorsqu'un PEE est déjà en place.

A contrario, les dispositifs PER(E/O) demandent un budget plus important pour l'employeur mais sont cependant plus simples à maîtriser qu'un abondement sur le PERCO(L).

## PERCO – PERCOL : des conditions qui poussent les salariés à être acteurs de leur épargne retraite

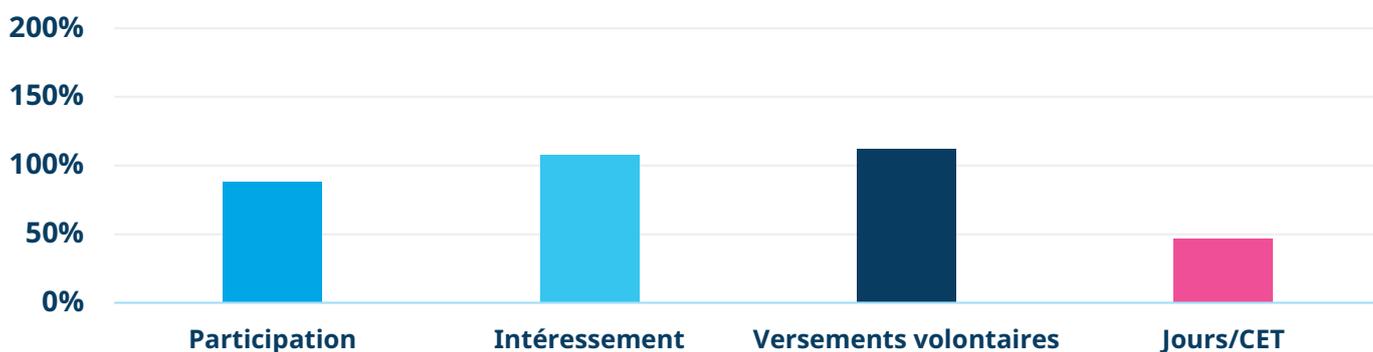


# 65%

**des entreprises de notre panel abondent sur une ou plusieurs sources d'alimentation**

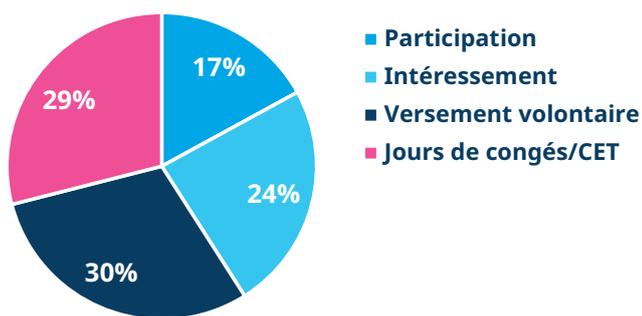
Les entreprises l'ont bien compris, sans incitation au versement, les dispositifs PERCO/PERCOL sont rarement utilisés. En effet, si l'on fait abstraction de la possibilité d'y verser des jours de congés non pris et de la déductibilité sur les versements volontaires, les salariés auront plutôt tendance à se tourner vers le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) moins contraignant en terme de blocage.

Les niveaux d'abondement moyens par source d'alimentation



Nous constatons **des niveaux d'abondement en légère augmentation** par rapport à notre dernière enquête et cela sur l'ensemble des sources. On observe également un abondement moins important sur la partie jours/CET mais en ligne avec l'économie de charges que l'entreprise réalise lors du dépôt du jours. Nous restons cependant, en moyenne, assez loin du maximum légal de 300 %.

Source d'abondement du PERCO(L)



L'épargne volontaire reste la source la plus plébiscitée. Cela se traduit par une volonté des entreprises de rendre leurs salariés **acteurs de leur épargne** et d'appuyer sur **les principaux atouts du dispositif PERCOL** par rapport au PEE.

L'abondement unilatéral reste à la marge avec seulement 3 entreprises de notre panel l'ayant mis en place sur les dernières années pour **une moyenne de versement de 283 €**, là aussi bien loin du maximum légal.

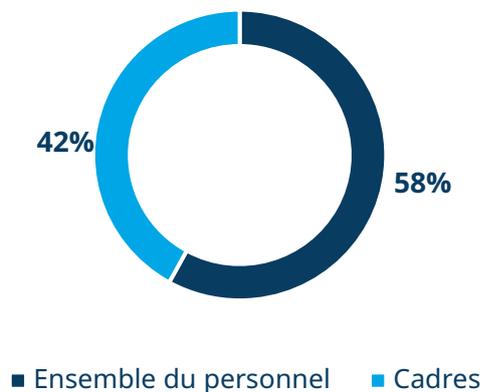
Afin de mieux contrôler les budgets, la grande majorité des entreprises plafonnent le niveau d'abondement. **88 % des entreprises mettent en place un maximum**, stable par rapport à notre dernière enquête (-2 %).

**La moyenne pratiquée par notre panel atteint 1 587 €** tandis que la **médiane se situe à 1 000 €**. Cela reste stable en termes de moyenne avec une légère baisse au niveau de la médiane (-100 €).



## Le PERO, une population plus large mais des taux qui restent différents selon le statut des bénéficiaires

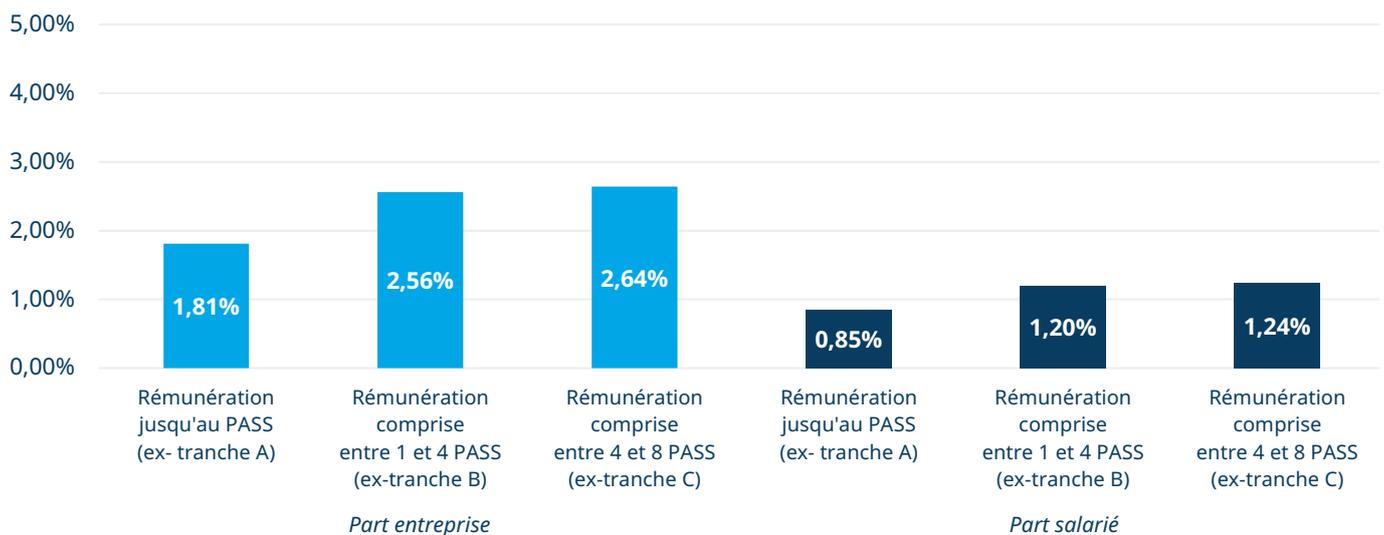
Populations bénéficiaires



On constate de nouveau que notre panel propose majoritairement le régime PERE/PERO à l'ensemble des salariés. Nous l'observons depuis la loi PACTE, la plupart des dispositifs qui se mettent en place, sont ouverts à l'ensemble des salariés avec une cotisation certes plus forte pour la population cadres mais une volonté d'assurer un complément de revenu à la retraite pour tous.

**Un peu plus de la moitié des entreprises (51%) ont instauré une condition d'ancienneté sur leurs dispositifs** bien souvent liée à la structure de leurs effectifs qui peut compter de nombreux CDD.

Taux de cotisation moyen global par tranche de rémunération



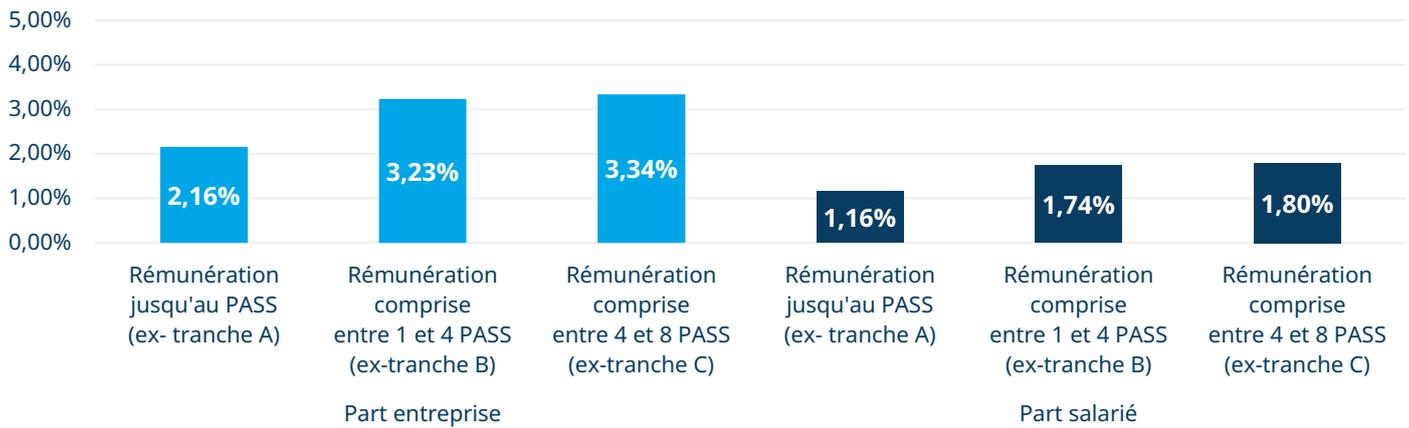
**59 % des entreprises prévoient une contribution obligatoire du salarié.** Cela constitue un moyen de rendre les salariés plus avertis sur les plans mis à leur disposition. En effet, ce dispositif souvent indolore pour le salarié, via sa cotisation automatique, ne remporte pas forcément l'adhésion, certains salariés n'en ont parfois même pas connaissance. C'est pourtant le dispositif le plus sûr **pour lutter contre la baisse mécanique du taux de remplacement.**

La répartition du taux reste cohérente avec les années précédentes avec une moyenne **de prise en charge de 68 % pour l'employeur et de 32 % pour le salarié.**

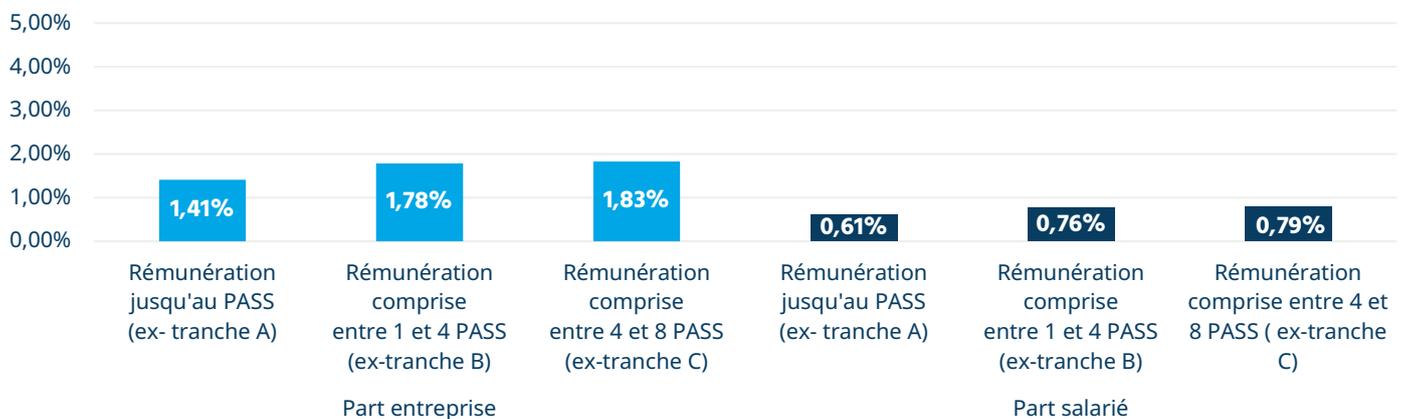


## Focus sur les taux par populations bénéficiaires

### Taux de cotisation des régimes réservés aux cadres



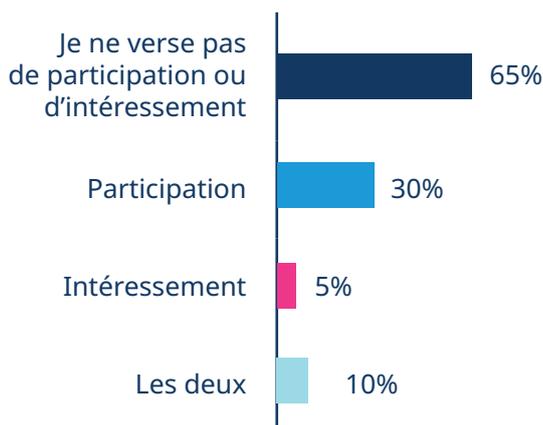
### Taux de cotisation des régimes ensemble du personnel



Les dispositifs mis à disposition de l'ensemble du personnel sont généralement moins généreux au niveau des taux mais l'employeur prend généralement un peu plus à sa charge (70 % en moyenne contre 65 % sur les dispositifs réservés aux cadres).

## L'épargne salariale et le PERO

### Répartition des versements



Sur la nouvelle version des dispositifs à cotisations définies (PERO), il est désormais possible, lorsque le dispositif est adressé à l'ensemble du personnel, de pouvoir y verser de la participation et/ou de l'intéressement.

**Seulement 30 % des entreprises profitent de cette possibilité aujourd'hui sur la participation et seulement 5 % sur l'intéressement.**

Cette donnée doit être pondérée par le fait **que 68% des entreprises pouvant activer cette possibilité** disposent également d'un PERCO/PERCOL et privilégient ce dispositif pour le dépôt de ces sommes, bien que les dispositifs à cotisations définies présentent également certains avantages comme le fonds en euros à capital garanti.

# Les grands enseignements de notre enquête 2023

## Épargne salariale

Poussées par un panel composé majoritairement de grandes entreprises, les entreprises françaises restent très équipées et participent activement au financement des plans d'épargne mis en place, qu'ils soient moyen terme comme le PEE ou destiné à la préparation de la retraite, comme le PERCOL.

Parmi les entreprises interrogées :

**85 %** disposent d'un accord de participation

**77 %** disposent d'un accord d'intéressement

**91 %** disposent d'un PEE

**46 %** ont mis en place un abondement sur le PEE

**65 %** abondent sur le PERCO(L)

Malgré un équipement important sur la partie PEE (72 %), l'équipement dans les TPE/PME reste faible et la présence d'abondement marginale (une seule entreprise de moins de 250 salariés abonde sur le PEE).

Avec **+ 10 % en 5 ans**, nous observons une **tendance à la mise en place de CET**. Malgré l'impact sur le passif social, la volonté de permettre aux salariés de ne pas perdre leurs jours ou de les épargner l'emporte, avec 70 % des entreprises qui permettent le transfert vers un plan d'épargne.

**Les pratiques de plafonnement restent, quant à elles, stables** avec une alimentation maximum annuelle autour de 10 jours par an.

## Épargne retraite

Quelques années après la promulgation de la loi PACTE, le marché a globalement évolué vers les nouveaux PER. Ces évolutions ont permis à la très grande majorité des entreprises de revoir les conditions de leurs plans, soit pour améliorer l'efficacité financière de leur dispositif, soit pour harmoniser leur gestionnaire épargne salariale et épargne retraite.

Parmi les entreprises interrogées :

**75 %** ont transformé leur dispositif de retraite en produit PACTE

**85 %** ont effectué une revue de leurs plans de retraite sur les 5 dernières années.

La tendance à **l'extension des populations couvertes par un régime de retraite supplémentaire se poursuit** sur le PERO avec aujourd'hui **58 % des régimes destinés à l'ensemble du personnel**.

Malgré des conditions de financement parfois différentes entre les catégories, le nouvel Article 83 n'est aujourd'hui plus majoritairement réservé à une population « cadres ».



## Vos contacts au département Retraite et Investissement



**Benjamin Sanson**

Responsable commercial,  
Département Retraite  
et Investissement, Mercer France  
benjamin.sanson@mercer.com



**Laetitia Gaudenzi**

Consultante  
Département Retraite  
et Investissement, Mercer France  
laetitia.gaudenzi@mercer.com



**Nicolas Gaudry**

Consultant  
Département Retraite  
et Investissement, Mercer France  
nicolas.gaudry@mercer.com

**MERCER FRANCE**  
Tour Ariane  
5, place de la Pyramide  
92 800 Puteaux  
+33 (0)1 35 21 35 00

Mercer Consulting (France) SAS dont le siège social est situé Tour Ariane, 5 Place de la Pyramide 92800 Puteaux, immatriculée au RCS de Nanterre n° 702 015 413 dont le capital social est de 5 634 819 euros.

© 2023 Mercer Consulting (France) SAS, Tous Droits Réservés.

Les renseignements fournis dans le présent document sont donnés à titre d'information uniquement. Toute extraction, distribution, adaptation, reproduction, totale ou partielle d'informations de cette publication à des fins autres qu'un usage interne sans l'autorisation expresse de Mercer est strictement interdite.

Mercer France 

[www.mercer.com/fr-fr/](http://www.mercer.com/fr-fr/) 