

Réforme de l'épargne retraite

LES NOUVEAUX PRODUITS D'ÉPARGNE RETRAITE

Déposé à l'Assemblée nationale le 19 juin 2018, et définitivement adopté le 11 avril 2019, le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), a entraîné une modification sensible des produits d'épargne retraite.

Les grandes lignes de la Réforme

La loi Pacte simplifie le paysage de l'épargne retraite supplémentaire, en créant un produit unique : le PER (Plan d'Épargne Retraite). Le PER se décline en mode collectif avec le PER Entreprise (PERE) (remplaçant les anciens PERCO et article 83), et en mode individuel avec le PER Individuel (remplaçant les PERP, contrats Préfon et Madelin).

La loi apporte une portabilité et transférabilité du PER (y compris entre collectif et individuel), et instaure un fonctionnement commun (alimentation, fiscalité, débloqué, gestion pilotée, liquidation etc...).

Les points clés à retenir

Le PER produit unique se compose obligatoirement de 3 compartiments (versements volontaires, versements d'épargne salariale, versements obligatoires) pour permettre de tracer les différentes sources d'alimentation.

Le PER :

- Assouplit les choix entre sortie en rente ou en capital, sauf pour le compartiment recevant les versements obligatoires (sortie en rente uniquement).
- Harmonise la fiscalité avec le principe de déduction fiscale à l'entrée et imposition à la sortie (sauf si versement non déductible, fiscalité ad hoc en sortie).
- Unifie les déblocages anticipés (6 cas prévus dont achat de résidence principale, sauf pour les sommes issues de versements obligatoires).
- Généralise la gestion pilotée (sécurisation des avoirs en fonction de l'âge de départ)
- Peut accueillir les anciens produits individuels (PERP, Madelin, Préfon) et collectifs (PERCO, articles 83) transférables selon des modalités spécifiques.
- Est portable et transférable avec des frais plafonnés à 1 % (0 % après 5 ans).

Une information et un devoir de conseil sont formalisés auprès du souscripteur de PER

Nous vous proposons ci-dessous un décryptage des grandes nouveautés impulsées par la Loi PACTE ainsi que les ordonnances, décret et arrêté parus, répondant aux principales questions.

LES MODIFICATIONS DES PRODUITS D'ÉPARGNE RETRAITE

Un produit unique, à forme collective ou individuelle pouvant être géré indifféremment par un assureur ou un gérant d'actif.

La Loi PACTE a ainsi instauré le PER, qui fixe un cadre dans lequel les plans individuels et collectifs doivent converger.

Les nouveaux PER sont commercialisés depuis le 1^{er} octobre 2019, et les produits préexistants à la réforme cesseront d'être commercialisés à compter du 1^{er} octobre 2020. Les plans mis en place avant cette date continueront, quant à eux, à fonctionner

L'une des nouveautés, est que désormais les gestionnaires d'actifs et les assureurs pourront proposer tous les types de plans, alors qu'auparavant les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) n'étaient gérés que par les seuls gestionnaires d'actifs.

A savoir : Pour protéger les épargnants, le législateur a prévu qu'avant le 1^{er} janvier 2023, les plans d'épargne retraite gérés par les assureurs devront être « cantonnés », c'est-à-dire isolé du reste des actifs, donnant au souscripteur un droit prioritaire en cas de défaillance du gestionnaire.

Deux types de PER peuvent être proposés :

Le PER individuel, qui succède au Plan d'épargne retraite populaire (PERP) et au contrat Préfon ou encore Madelin. **Le PER individuel est un dispositif collectif à adhésion facultative/individuelle.**

Le PER d'entreprise. Il peut prendre la forme d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (anciennement le PERCO), ouvert à tous les salariés sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté d'au-plus 3 mois. Il peut également prendre la forme d'un produit pouvant être proposé à tous les salariés ou à une catégorie objective d'entre eux (anciennement Article 83).

A noter : la possibilité de regrouper ces deux produits (PERCO et Article 83) en un seul plan.

Produits	Avant la Loi PACTE				Avec la Loi PACTE		
	PERCO	Article 83	PERP	Madelin	Plan d'épargne retraite		
					PER d'entreprise (PERE)		PER individuel
					PERE collectif (Nouveau PERCO)	PERE obligatoire (Nouvel Art.83)	
				Possibilité de regrouper ces produits en un seul plan			
Typologie du contrat	Collectif		Individuel		Collectif		Individuel
Fournisseurs	Gestionnaires d'actifs	Sociétés d'assurance / Mutuelles / Institutions de prévoyance			Gestionnaires d'actifs et assureurs		
Populations	Tous les salariés	Tout ou partie des salariés	Tout public	Indépendants	Tous les salariés	Tout ou partie des salariés	Tout public
Transférabilité	n/a	Partielle entre les trois produits			Transférabilité totale et portabilité		
Gestion	Pilotée par défaut	Aucune option par défaut. Investis majoritairement en fonds €			Pilotée par défaut		
Déblocage	5 cas		6 cas	5 cas	6 cas ¹		
Sortie	Rente et capital	Rente	Rente et capital (< 20%)	Rente	<ul style="list-style-type: none"> - Liberté de sortie en capital ou en rente sur les versements volontaires - Sortie en rente obligatoire pour les droits issus de versements obligatoires - Sortie en rente ou en capital pour l'épargne salariale 		

¹ 5 cas de déblocages concernant les versements obligatoires, qui ne sont pas concernés par le déblocage anticipé pour acquisition de la résidence principale.

Un produit unique composé de trois compartiments

Les PER pourront être ouverts sous trois formes distinctes :

- Un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle
- Un contrat de couverture d'engagements de retraite supplémentaire
- Un compte-titres.

Afin de pouvoir recevoir l'épargne correspondant à tout type de versement en respectant ses spécificités (débloquages anticipés, modes de sortie, fiscalité etc.), chaque PER doit comporter 3 compartiments :

- Un compartiment accueillant les versements volontaires
- Un compartiment accueillant l'épargne salariale
- Un compartiment accueillant les versements obligatoires.

Ainsi, chaque PER, selon son type, pourra recueillir les versements sur chacun de ses compartiments. Ils pourront également accueillir les anciens contrats individuels (PERP, PREFON, Madelin) ou collectif (PERCO, article 83) ainsi que les transferts en provenance des autres PER. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des versements possibles dans les compartiments des PER.

Type de PER \ Compartiment	Versements volontaires (déductibles et non déductibles)	Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
		Intéressement	Participation	Abondement	Droits CET / jours de	
PER individuel	Oui	Par transfert				Par transfert
PER collectif (+ catégoriel)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Par transfert Oui
PER obligatoire	Oui	Oui ²		Non	Oui	Oui

Un socle et des règles communes

A travers la réforme, le législateur a souhaité instaurer un certain nombre de **règles communes** à ces différents produits d'épargne retraite :

- **Sources d'alimentation :**
 - **Versements volontaires** du titulaire
 - **Versements collectifs** au titre de l'intéressement ou de l'abondement des entreprises, ainsi que des droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, et dans la limite de 10 jours, des

² S'il existe un PER bénéficiant à tous les salariés et sous réserve de gouvernance paritaire au niveau du plan

sommes correspondantes à des jours de repos non pris (Hors jours correspondant aux 4 premières semaines de congés payés).

- **Versements obligatoires** du salarié ou de l'employeur. A noter, il ne sera pas possible d'alimenter le PER d'entreprise collectif par des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, sauf dans le cas particulier d'un plan regroupé.
- **Transférabilité et portabilité : chaque personne pourra transférer individuellement ses avoirs d'un dispositif à un autre, à l'exception :**
 - Des droits acquis en entreprise par tout salarié titulaire d'un plan d'épargne retraite obligatoire, qui ne pourra transférer ces droits que lorsqu'il ne sera plus tenu d'y accéder.
 - Par ailleurs, le transfert de droits individuels d'un PERE collectif vers un autre PER avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les 3 ans.

Ces transferts seront sujets à des frais de transfert ne pouvant excéder 1 % des droits acquis et seront nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du premier versement dans le plan.

Lorsque le PER donne lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe, le contrat peut prévoir de réduire la valeur de transfert dans le cas où le droit de transfert des provisions mathématiques excède la quote-part de l'actif qui les représente (sans que cela ne puisse toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du titulaire).

- Généralisation de la **gestion pilotée** à tous les PER.
La gestion pilotée est une gestion qui vise à adapter de façon automatique les investissements en fonction de l'horizon de départ à la retraite. Plus la date de départ en retraite se rapproche, plus les investissements seront sécurisés, c'est-à-dire orientés vers des supports sans risques.
- Généralisation du **forfait social réduit** à 16 % (au lieu de 20%) à tous les PER prévoyant une gestion pilotée investie à hauteur d'au moins 10 % de l'actif en titres de petites et moyennes entreprises³.
Attention : Cette mesure existait déjà pour les PERCO, avec une proportion minimale de 7%. Pour continuer d'en bénéficier, il faudra passer la proportion à un minimum de 10% avec un délai de mise en conformité de 3 ans.
- **Débloquages anticipés** :
 - **Décès** du conjoint du titulaire ou de son partenaire PACS
 - **Invalidité** du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire PACS
 - Situation de **surendettement** du titulaire
 - **Expiration des droits à l'assurance-chômage** du titulaire, ou pour les mandataires sociaux non retraités, le fait de rester plus de 2 ans après la fin du mandat social sans nouveau mandat ou sans contrat de travail
 - **Cessation d'activité non salariée** du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire)
 - **Acquisition de la résidence principale**, sauf pour les droits correspondants aux versements obligatoires sur les PER.

³ Avec un délai de mise en conformité de 3 ans pour les PERCO existants.

- **Mode de liquidation des droits acquis** : la sortie en rente restera la règle pour les versements obligatoires des épargnants ou de leur employeur. En revanche, le titulaire du plan aura le choix entre une sortie en rente ou en capital pour les sommes issues de versements volontaires et versements issus de l'épargne salariale.
- **Devoir de conseil** : élargi à l'occasion des étapes significatives de la vie du produit, en particulier au moment de la sortie pour aider l'épargnant à choisir l'option de sortie en fonction de sa situation.
- **Information des salariés avant l'ouverture du plan, sous la forme d'un tableau** :
 - Performance de l'actif au cours du dernier exercice clos, brute des frais de gestion et exprimée en pourcentage
 - Les frais de gestion prélevés sur l'actif au cours du dernier exercice clos, exprimé en pourcentage
 - La performance de l'actif au cours du dernier exercice clos, nette des frais de gestion et exprimée en pourcentage
 - Les frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite, exprimés en pourcentage
 - La performance finale de l'investissement pour le titulaire au cours du dernier exercice clos, nette des frais de gestion et des frais récurrents
 - La quotité de frais ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.

Ces informations seront ensuite **actualisées chaque année** pour les actifs auxquels l'épargne est affectée, ainsi que la performance finale en pourcentage de l'investissement au cours du dernier exercice clos, nette de frais de gestion et de frais récurrents.

- **Information spécifique à l'approche de la retraite** : le titulaire peut interroger par tout moyen, à compter de la 5^{ème} année précédant sa retraite (le gestionnaire doit prévenir le titulaire 6 mois avant), le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer le rythme de réduction des risques financiers si la gestion pilotée a été choisie.

LE TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Traitement fiscal	Versements volontaires		Épargne salariale	Versements obligatoires
	Versements déductibles	Versements non déductibles	Participation, intéressement, abondement, CET, jours de repos non pris	Cotisations employeurs / salariés
Traitement fiscal à l'entrée	Déductible de l'assiette de l'IR ⁴	Non déductibles	Exonération d'IR CSG et CRDS à 9,7 %	Exonération d'IR* CSG et CRDS à 9,7 %
Sortie	Capital et/ou rente	Capital et/ou rente	Capital et/ou rente	Rente
Traitement fiscal pour une sortie en capital	Capital soumis à l'IR	Capital exonéré d'IR	Capital exonéré d'IR	
	Plus-values soumises au PFU ⁵		Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	
Traitement fiscal pour une sortie en rente	Imposable à l'IR ⁶	Partiellement imposable à l'IR ⁷	Partiellement imposable à l'IR ⁷	Imposable à l'IR ⁶
Traitement fiscal du déblocage anticipé pour la résidence principale	Versements soumis au barème de l'IR	Versements exonérés d'IR	Versements exonérés d'IR	
	Plus-values soumises au PFU ⁵		Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	
Traitement fiscal des 5 cas de déblocage pour accidents de la vie	Versements exonérés d'IR		Versements exonérés d'IR	Versements exonérés d'IR
	Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)		Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)	Plus-values soumises aux prélèvements sociaux (17,2 %)

⁴ Dans la limite de 10 % des revenus professionnels limités à 8 PASS ; ou 10 % du PASS

⁵ Prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 % (impôt sur le revenu : 12,8 % [ou option barème] et prélèvements sociaux : 17,2 %)

⁶ IR soumis au régime des Rente viagère à titre gratuit (RVTG) : soumis à l'IR après abattement de 10%

⁷ IR soumis au régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO) : soumis selon un barème d'abattement en fonction de l'âge du titulaire

* Dans la limite d'un plafond de 8 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 8 PASS

NÉGOCIER LA MISE EN PLACE D'UN PER

Réflexe militant : demander une négociation en vue d'instituer un PER d'entreprise ouvert à tous les salariés, si votre entreprise a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans. L'entreprise est tenue de le faire.

TRANSFORMER SON PERCO EN PER D'ENTREPRISE COLLECTIF

Un PERCO peut être transformé en PER d'entreprise collectif sur décision de l'entreprise, après :

- Information et consultation du Comité social économique (CSE)
Ou
- Signature d'un avenant de transformation du PERCO en PER Collectif

Dans tous les cas, les bénéficiaires devront être informés, notamment sur les nouvelles dispositions fiscales relatives aux versements volontaires et sur les cas de déblocage anticipé.

A noter : Les avoirs détenus sur les PERCO sont transférés vers le compartiment collectif du PER, et ce quelle que soit l'origine des sommes issues du PERCO (versements volontaires, intéressement, participation ou abondement)

COMMENT METTRE EN PLACE UN PER ?

Mise en place d'un PER collectif

Le PER collectif peut être mis en place :

- Par accord collectif de travail
- Par accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives
- Par accord conclu au sein du CSE
- A la suite de la ratification par la majorité des 2/3 du personnel
- A l'initiative de l'entreprise.

Mise en place d'un PER obligatoire

Le PER obligatoire peut être mis en place, par :

- Convention ou accord collectif de travail
- Ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise
- Décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Possibilité de transformer un PER obligatoire en PER collectif

Cette possibilité se fait dans les mêmes conditions que la mise en place d'un PER collectif.

POSSIBILITÉS DE TRANSFERT DES ANCIENS PRODUITS NON PACTE VERS LES PER

La Loi PACTE a prévu la possibilité de transfert des anciens produits d'épargne retraite (PERP, Préfon, Madelin, Article 83) vers un PER. Les versements effectués bénéficient de la déduction fiscale dans la limite du plafond épargne retraite.

Les anciens contrats d'épargne retraite individuel (PERP, Préfon et Madelin) pourront avec le transfert dans un PER bénéficier de la possibilité de sortie en capital.

Les avoirs des anciens contrats individuels sont transférés vers le compartiment individuel du PER.

Cas spécifique des articles 83 : les articles 83 ne sont transférables que pour les salariés ayant quittés l'entreprise et n'étant plus adhérent du régime. En cas de transfert, les avoirs sont transférables vers le compartiment versements obligatoires du PER, et ne pourront donc pas faire l'objet d'une sortie en capital.

POSSIBILITÉS DE TRANSFERT DE L'ASSURANCE-VIE VERS LES PER

La Loi PACTE a prévu pour les épargnants une incitation fiscale à transférer leur épargne de l'assurance-vie vers un PER.

Ainsi, et jusqu'au 1^{er} janvier 2023, tout transfert d'un contrat d'assurance-vie de plus de 8 ans fera l'objet d'un double abattement fiscal, à savoir exonération fiscale des plus-values et déductibilité à l'entrée du PER dans la limite du plafond épargne retraite.

Pour bénéficier de l'avantage, les sommes doivent être réinvesties dans un PER dont le titulaire est à plus de 5 ans de l'âge légal de départ à la retraite.

Attention : Cette double incitation fiscale doit être évaluée au regard d'une approche patrimoniale, intégrant l'exonération des droits de succession associée aux produits d'assurance vie et non reprise dans les PER ouvert sous forme de compte-titre.

Pour toute remarque, question ou retour d'expérience, vous pouvez nous contacter aux adresses suivantes : raphaelle.bertholon@cfecgc.fr ou renan.francastel@cfecgc.fr.

Pour plus d'informations, vous trouverez sur l'intranet de la Confédération les principales modifications de Loi PACTE en matière d'épargne salariale et d'épargne retraite.