

# LE NOUVEL ENVIRONNEMENT DE L'ÉPARGNE RETRAITE EN FRANCE, UNE RÉVOLUTION ?

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

## SOMMAIRE

<b>LES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE .....</b>	<b>3</b>
Le calendrier de mise en œuvre de la réforme .....	3
Les grands principes du PER.....	4
Le Plan d'Épargne Retraite Individuel (PERI).....	6
Le Plan d'Épargne Retraite Entreprise .....	7
La gestion du stock des produits actuels d'épargne retraite .....	10
La gestion pilotée, la gestion par défaut du PER .....	11
Les sorties du PER.....	11
Le régime fiscal du PER .....	11
L'information des souscripteurs.....	15
<b>LE NOUVEAU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES.....</b>	<b>15</b>
L'ancien régime .....	15
Le nouveau régime .....	16

## LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

# LE NOUVEL ENVIRONNEMENT DE L'ÉPARGNE RETRAITE EN FRANCE, UNE RÉVOLUTION ?

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) institué par la loi PACTE a vocation à remplacer les anciens produits d'épargne retraite qui ont été créés au fil des décennies.

Le PER est avant tout une enveloppe juridique et fiscale qui rassemble plusieurs dispositifs de suppléments de retraite par capitalisation.

L'épargne française se modèle ainsi de plus en plus autour d'enveloppes, l'assurance vie, le Plan d'Épargne en Actions (PEA), le Plan d'Épargne Retraite (PER) et l'épargne réglementée avec le Livret A comme navire amiral.

Avec la loi PACTE, le Gouvernement a complètement revu la législation de la retraite supplémentaire. L'ensemble des produits connaissent une refonte de leur régime juridique. Les produits individuels comme collectifs sont concernés, les régimes à cotisations définies comme ceux à prestations définies. Ces derniers ont fait l'objet d'une ordonnance spécifique.

La réforme du PER vise à assurer :

- Une convergence des différents produits existants ;
- Une harmonisation des règles en vigueur notamment pour les sorties ;
- Une transférabilité plus forte des produits ;
- Une concurrence accrue entre les professionnels proposant des solutions d'épargne retraite avec un devoir de transparence plus important.

### **Les bases juridiques de l'épargne retraite réformée**

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) publiée au Journal Officiel du 23 mai 2019 organise le nouveau régime du PER à travers son article 71 et a autorisé le Gouvernement de légiférer par ordonnance en la matière. L'ordonnance N° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite a été publiée au Journal Officiel



du 25 juillet. Le décret N° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite a été publié au Journal Officiel le 1<sup>er</sup> août 2019. Enfin l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite a été publié au Journal Officiel le 11 août.

L'ordonnance no 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire réforme quant à elle le régime des contrats retraite à prestations définies appelés également « retraites chapeaux ».

## LES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers ou le versement d'un capital à compter de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal. Une dérogation est désormais admise pour la liquidation en

cas d'acquisition de la résidence principale par le souscripteur.

## LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

D'ici 2023, le paysage de l'épargne retraite française sera complètement redessiné :

Date d'application	Entrée en vigueur de la législation du PER
<b>1<sup>er</sup> octobre 2019</b>	Lancement des premiers PER
<b>1<sup>er</sup> octobre 2020</b>	Fin des souscriptions ou adhésions aux contrats de retraite non-PACTE
<b>1<sup>er</sup> janvier 2023</b>	Avant cette date, les PER devront être regroupés au sein d'un canton épargne retraite  Le transfert des anciens contrats non-PACTE ne sera plus possible à partir de cette date  Fin du doublement de l'abattement de 4 600 pour un célibataire et 9 200 euros pour un couple applicable au contrat d'assurance vie de plus de 8 ans en cas de transfert sur un PER



## LES GRANDS PRINCIPES DU PER

Le PER est pluriel. L'ordonnance prévoit la création de trois sous-catégories : le Plan d'Épargne Retraite Individuel (PERI),

le Plan d'Épargne Retraite entreprise collectif (PEREC) et le Plan d'Épargne Retraite entreprise obligatoire (PERO).

### Les différentes catégories de PER

Les différentes catégories de PER		
<b>PERI</b>		Particuliers Travailleurs non-salariés
<b>PER Entreprise</b>	PERE Collectif	Tous les salariés d'une entreprise si le produit est mis en place
	PERE Obligatoire	Tous les salariés ou catégorie de salariés selon des critères objectifs

Le PER se décline en trois compartiments, le premier est consacré aux versements volontaires, le deuxième aux versements

liés à l'épargne salariale et le troisième aux versements obligatoires.

### Les compartiments du PER

<b>compartiment 1</b>	Versements volontaires
<b>compartiment 2</b>	Versements épargne salariale : intéressement – participation – compte épargne temps – journées de congés non prises au-delà du minimum légal – abondement employeur – transferts PEE
<b>compartiment 3</b>	Versements obligatoires – employeurs/salariés

Par le jeu des transferts, les différents PER peuvent se voir doter de différents

comportements qui sont assujettis à des règles spécifiques.



## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE : MODALITÉS D'ALIMENTATION DES DIFFÉRENTS COMPARTIMENTS

	PERI		PER ENTREPRISE	
	TNS (Ex Madelin)	Particuliers (Ex PERP)	PER ENTREPRISE COLLECTIF Ex PERCO	PER ENTREPRISE OBLIGATOIRE Ex article 83
<b>Compartiment 1</b>	Versements volontaires	Versements volontaires	Versements volontaires	Versements volontaires
<b>Compartiment 2</b>	Transfert d'un PERE Entreprise	Transfert d'un PERE Entreprise	Épargne salariale	Épargne salariale si option
<b>Compartiment 3</b>	Transfert d'un PER Entreprise	Transfert d'un PER Entreprise	Si option partie obligatoire	Cotisations obligatoires

### Transférabilité des PER

La loi PACTE organise une large transférabilité des PER tout en respectant les compartiments. Le transfert d'un compartiment 3 ne peut s'effectuer qu'en cas de départ de l'entreprise. Pour le compartiment 2, les transferts sont possibles mais limités. L'épargnant ne peut pas réaliser plus d'un transfert de ses droits individuels tous les trois ans. Les droits individuels relatifs aux PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Les frais encourus à l'occasion d'un transfert d'un PER ne peuvent excéder 1 % des droits acquis et sont nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> versement dans le plan ou quand le transfert intervient à compter de son arrivée à échéance.

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. Le plan peut prévoir de réduire cette valeur de transfert à due concurrence sans que cette réduction puisse toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du titulaire relatifs à des engagements exprimés en euros.

Le gestionnaire d'un PER ouvert avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 n'est tenu d'accepter les transferts entrants qu'à compter de cette date. Quand le gestionnaire n'est pas en mesure de recevoir les transferts entrants avant cette date, il doit l'indiquer à l'éventuel souscripteur.

### Assurance ou compte titres

Le PER a la possibilité de prendre la forme d'un compte titre ou d'un contrat d'assurance. Cela permet à tous les acteurs financiers de proposer un PER, assureurs, mutuelles, institutions de prévoyance, gestionnaires d'actifs.



## Les deux types de PER

<b>Comptes titres</b>	Acquisition de titres
<b>Contrat d'assurance de groupe</b>	Droits exprimés en euros et en unités de compte

### Cantonement de l'épargne retraite

Les assureurs devront constituer une comptabilité auxiliaire d'affectation dédiée à l'épargne retraite. Ce canton offrira un « super-privilège » sur les autres créanciers en cas d'insolvabilité de l'assureur. Les résultats techniques et financiers du canton seront réservés aux épargnants des contrats retraite d'ici la fin de 2022 afin d'atteindre un encours suffisant pour la création du canton.

Les assureurs auront aussi la faculté d'intégrer au canton les produits d'épargne retraite actuels (PERP, Madelin, art. 83, art. 82, art. 39). Ces transferts seront effectués sous le contrôle de l'ACPR afin de permettre une équité du transfert des plus-values latentes et de la participation aux bénéfices.

### PER et contrats de groupe

Le PER individuel doit être souscrit dans le cadre de contrat de groupe s'il est de nature assurantielle. Cette possibilité est ouverte mais non obligatoire pour le PER Obligatoire.

Le PER Individuel est donc souscrit par une association dans le cadre de contrats d'assurance de groupe sur la vie ou de capitalisation, dont le lien qui unit l'adhérent au souscripteur ne rend pas obligatoire l'adhésion au contrat.

Comme dans le passé, l'association a comme objectif d'assurer la

représentation des intérêts des titulaires dans la mise en place et la surveillance de la gestion d'un ou plusieurs plans d'épargne retraite individuels. Elle agit dans l'intérêt des titulaires et ne peut pas participer directement à la présentation de ce ou ces mêmes plans.

La souscription d'un PER par une association d'épargnants implique la constitution d'un comité de surveillance dans lequel les assurés sont représentés. Il est possible pour une association d'avoir un seul comité de surveillance pur plusieurs PER. Quand l'association n'a souscrit qu'un seul PER, le comité de surveillance peut être commun avec le Conseil d'administration. Les décisions importantes concernant les PER assurantiels seront soumises au vote des assemblées générales des adhérents.

Pour assumer ses différentes missions l'association souscriptrice peut percevoir :

- Des cotisations lors de l'adhésion,
- Des cotisations régulières des adhérents qui peuvent prendre la forme de frais prélevés sur le plan.

### LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUEL (PERI)

Le PERI intègre le PERP et le Contrat Madelin Retraite. Il peut recevoir par transfert les autres types de PER. Le Plan d'Épargne Individuel pourra donc être proposé par les assureurs et par les



gestionnaires d'actifs. Les produits ouverts auprès d'un assureur pourront inclure des garanties optionnelles, tels que la perte d'autonomie, l'invalidité, la perte d'emploi subie ou le décès. La liste des garanties optionnelles est inspirée des produits actuels.

Le PER individuel peut recevoir les versements volontaires pour l'épargne retraite. Il doit, par ailleurs, pouvoir recevoir par transfert des sommes en provenance d'un autre PER (compartiments 2 et 3).

Le titulaire du PER peut renoncer au bénéfice de la déduction fiscale à l'entrée prévue par les articles 154 bis (« Madelin »), 154 bis-0A (« Madelin agricole ») et 63 quater viciés (PERP) du CGI) afin de bénéficier du régime fiscal (rente à titre onéreux). Cette option est irrévocable. Elle doit être exercée auprès de l'entreprise d'assurance au plus tard lors du versement.

## **LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE**

Pour le plan des produits d'entreprise dits collectifs, l'ordonnance définit deux produits :

- Un produit collectif bénéficiant à l'ensemble des salariés (ex Perco) ;
- Un produit à adhésion obligatoire, le « PER entreprise obligatoire », accessible à une ou plusieurs catégories de salariés, qui succédera aux ex « article 83 » - PERE. Ce produit est également qualifié de « PER catégoriel ».

## **Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERC)**

Un PER d'entreprise collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE), ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PER d'entreprise collectif peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, notamment par convention ou accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PER d'entreprise collectif est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois.

Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PER d'entreprise collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif



dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du premier versement ;
- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;
- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »).

Les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié effectuer un versement initial ou des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Lorsqu'un PER d'entreprise collectif est institué, l'entreprise peut décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur son PERC sans bénéficier de l'abondement sauf s'il a accès à un tel produit dans sa nouvelle entreprise. Par ailleurs, les frais de tenue de compte sont à sa charge.

### **Le Plan d'Épargne retraite entreprise Obligatoire (PERO)**

La création du PER obligatoire reprend les règles en vigueur pour l'article 83. Il peut en effet être créé par :

- accord collectif ;
- accord référendaire (ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise) ;
- décision unilatérale du chef d'entreprise (D.U.E.) constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.





Le PER obligatoire est mis en place au bénéfice de :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise

ou

- d'une ou plusieurs catégories de salariés, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs mentionnés à l'art. L242-1 II 4° du Code de la sécurité sociale

Le PER obligatoire doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié. Comme pour le PERI, le salarié peut renoncer au bénéfice de la déduction fiscale de l'article 163 quater viciés du CGI. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du versement ;
- le versement de droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris (dans la limite de 10 jours de congés/an), le congé annuel ne pouvant être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le versement de l'intéressement et la participation versés au salarié dès lors que l'entreprise a par ailleurs mis en place d'Entreprise Collectif au profit de l'ensemble de ses salariés. Le PER obligatoire ne peut, en revanche, pas recevoir l'abondement de l'employeur ;
- Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié.

Le PER obligatoire doit également recevoir par transfert les sommes issues d'un autre PER (transfert « compartiments 1, 2 et 3 »).

Si le PERO est alimenté par l'épargne salariale, il doit être alors doté d'un comité de surveillance. Ce dernier est facultatif lorsque les versements sont affectés uniquement à l'acquisition de parts de FCPE.

Par ailleurs, lorsque le plan est mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, le comité de surveillance peut être commun à l'ensemble des entreprises adhérentes au plan.

Lorsqu'un PERO est mis en place, l'entreprise peut décider de le transformer en PER d'entreprise collectif couvrant l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### **Taxe sur les versements des employeurs**

Un taux de forfait social réduit à 16 % est applicable pour les versements de l'employeur sur un PER d'entreprise, (PER obligatoire ou PER d'entreprise collectif) si les sommes collectées sont affectées à au moins 10 % à l'acquisition de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

### **La gouvernance paritaire**

Les plans investis uniquement en Fonds Communs de Placement en Entreprise (FCPE) bénéficieront toujours d'une gouvernance paritaire. Pour les autres produits, un comité de surveillance paritaire devra être institué. En ce qui concerne les produits catégoriels qui ne sont pas alimentés par l'épargne salariale, cette création sera facultative. Les produits catégoriels, au nom de la



portabilité, pourront recevoir des sommes issues de l'épargne salariale.

L'intéressement et la participation pourront donc être versés sur un PER collectif, ou sur un plan catégoriel sous réserve que celui-ci dispose d'une gouvernance paritaire et que tous les salariés soient couverts par un Plan d'Épargne Retraite.

L'intéressement et la participation ne pourront pas en revanche être versés sur les produits individuels retraite, sauf en cas de transfert.

### **Un produit à deux entrées : le PER Collectif et Obligatoire**

Les entreprises disposant à la fois d'un produit collectif et d'un produit catégoriel auront la faculté de les regrouper en un produit unique cumulant toutes les possibilités des différents produits. Les salariés pourront effectuer des versements provenant de l'épargne salariale, effectuer des versements volontaires, recevoir les abondements de l'employeur et les cotisations des produits dits catégoriels.

## **LA GESTION DU STOCK DES PRODUITS ACTUELS D'ÉPARGNE RETRAITE**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, les anciens produits seront fermés. Il ne sera donc plus possible de souscrire de nouveaux PERP, Contrats Madelin, article 83. Les bénéficiaires des anciens produits pourront, en revanche, continuer à effectuer des versements.

Les transferts des produits PACTE assurantiels dans le canton d'épargne retraite devront être réalisés avant le 31 décembre 2021.

Lors du transfert, les encours des PERP et Madelin seront inclus dans le compartiment des versements volontaires. Pour le PERCO, les encours seront inclus dans le compartiment de l'épargne salariale (compartiment 2). En ce qui concerne l'article 83, les encours seront distingués entre versements obligatoires et versements volontaires, et intégrés dans deux compartiments distincts.

En raison des règles constitutionnelles, les nouvelles règles de la loi PACTE ne s'imposent pas aux anciens contrats. L'ordonnance prévoit un transfert individuel sur les nouveaux produits PACTE avec le consentement individuel de l'épargnant ou dans le cadre des procédures prévues pour les contrats de groupe (approbation du transfert par les assemblées générales des associations).

Afin d'inciter au transfert, les nouvelles flexibilités (sortie en capital, sortie anticipée pour la résidence principale) ne seront pas applicables aux anciens produits.

Les entreprises ayant mis en place un Perco pourront le transformer en PERCO PACTE selon les mêmes modalités que celles prévues pour la mise en place d'un Perco : accord collectif, accord avec les partenaires sociaux, accord au conseil social et économique, et, en cas d'échec des négociations, ratification aux 2/3 du personnel ou mise en place unilatérale. Toutefois, une entreprise ayant mis en place un Perco par accord collectif pourra le transformer en PERCO PACTE par une autre modalité, par exemple via un accord du conseil social et économique, à condition que la modification de l'accord porte uniquement sur la transformation du PERCO en PERCO PACTE.



## LA GESTION PILOTÉE, LA GESTION PAR DÉFAUT DU PER

L'arrêté du 7 août définit les règles de la gestion pilotée avec une sécurisation progressive des actifs en fonction de l'âge.

- À partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 20 % en actifs sécurisés ;
- À partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 50 % en actifs sécurisés ;
- À partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 70 % en actifs sécurisés.

Le titulaire pourra décider de ne pas respecter le rythme minimal de

sécurisation de l'épargne, à condition qu'il en fasse expressément la demande à son gestionnaire.

## LES SORTIES DU PER

La loi PACTE autorise les sorties en capital pour le PERCO, ce qui était déjà le cas, et pour les versements volontaires (compartiment 1). La sortie reste exclusivement en rente pour le produit catégoriel.

Les compartiments 1 et 2 donneront droit à une sortie en capital avant le départ en retraite pour l'achat de la résidence principale.

Les modes de sortie	Compartiment et conditions
Sorties en rente facultative	Compartiments 1 et 2
Sorties en rente obligatoire	Compartiment 3
Sorties en capital facultatives, totales ou partielles à partir de la date de liquidation pour la retraite	Compartiments 1 et 2
Sorties en capital anticipées	<p><b>Compartiments 1 et 2 :</b></p> <p>Pour acquisition de la résidence principale</p> <p><b>Compartiments 1, 2 et 3 :</b></p> <p>Déblocage pour raisons sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS</li> <li>• Invalidité</li> <li>• Surendettement</li> <li>• Expiration des droits au chômage</li> <li>• Cessation d'activité non salariée à la suite d'une décision de liquidation judiciaire</li> </ul>

## LE RÉGIME FISCAL DU PER

### La fiscalité à l'entrée



La loi PACTE et les textes d'application reprennent les dispositifs fiscaux en vigueur pour les actuels produits.

Néanmoins, pour les compartiments 1 et 2, les contribuables pourront arbitrer pour la déduction fiscale à l'entrée ou pour le régime fiscal incitatif à la sortie.

	Régime fiscal à l'entrée
<b>PERI particuliers</b>	<p>Versements déductibles du revenu net global dans une limite annuelle égale à la différence :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>D'une part 10 % des revenus nets d'activité professionnelle retenus dans la limite de 8 fois le PASS de l'année N-1</li></ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>10 % du PASS de l'année N-1, si plus élevé</li></ul> <p><b>ET</b></p> <p>d'autre part pour les salariés le montant des cotisations versées dans le cadre du PERE, l'abondement, droits CET et jours de congés versés sur un PEREC.</p> <p>Pour les non-salariés souscrivant un PERI particulier en plus de leur PERO TNS ou de leur contrat Madelin, ils doivent déduire les montants effectués sur ces deux derniers placements.</p> <p>Les couples mariés ou pacsés peuvent mutualiser leur enveloppe de déduction</p>
<b>PERI TNS</b>	<p>Les cotisations sont déductibles du revenu professionnel du travailleur non salarié dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>10 % du BIC/BNC/ BA/rémunération de gérance limité à 8 fois le PASS augmenté de 15 % du bénéfice compris entre 1 et 8 PASS</li></ul> <p><b>ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>10 % du PASS si cette limite est plus avantageuse</li></ul> <p>Ces limites sont diminuées des versements effectués sur un PERE et sur un PERI particulier</p>
<b>PEREC</b>	<p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>versements déductibles de l'assiette de l'IS</li><li>Les versements entreprises sont exclus des charges sociales mais sont soumis au forfait social, à la CSG et à la CRDS</li></ul> <p>Pour le salarié, versements exonérés d'impôt sur le revenu et en ce qui concerne l'intéressement dans la limite d'un montant égal à 75 % du PASS</p>
<b>PERE OBLIGATOIRE</b>	<p>Pour les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>versements déductibles du résultat annuel imposable à l'IS</li><li>La part patronale des versements est exclue de l'assiette des cotisations sociales dans la limite n'excédant pas 5 % de la rémunération annuelle du salarié retenue dans la limite de 5 PASS ou 5 % du PASS.</li></ul> <p>Il faut prendre en compte l'abondement de l'employeur au compartiment 2. Il est appliqué le forfait social de 20 ou 16 %</p> <p>Pour les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>déductibles du revenu imposable sous certaines conditions</li><li>application de la CSG (9,2 %) et de la CRDS (0,5 %)</li></ul>

**La fiscalité à la sortie**



La fiscalité dépend de la nature des versements et des compartiments ainsi

que de l'option prise par le contribuable.

Compartiments	Mode de sortie	Prélèvements fiscaux et sociaux
<b>COMPARTIMENT 1</b>  Versements volontaires déductibles	Rente  Capital	Fiscalité de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu), prélèvements sociaux de 17,2 % après prise en compte d'un abattement déterminé en fonction de l'âge du rentier (régime des rentes viagères à titre onéreux - RVTO)  Impôt sur le revenu pour le montant hors gain (pas de prélèvements sociaux) Pour les gains, assujettissement au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % (12,8 % pour l'impôt et 17,2 % pour les prélèvements sociaux)
<b>COMPARTIMENT 1</b>  Versements volontaires non déductibles	Rente  Capital	Imposition au tant que rente à titre onéreux (abattement en fonction de l'âge) et prélèvements sociaux de 17,2 %  PFU ou barème + 17,2 % de prélèvements sociaux
<b>COMPARTIMENT 2</b>  Alimentation via épargne salariale	Rente  Capital	Régime des rentes à titre onéreux (abattement en fonction de l'âge) + prélèvements sociaux à 17,2 %  Exonération de l'impôt sur le revenu, assujettissement aux prélèvements sociaux de 17,2 %
<b>COMPARTIMENT 3</b>  Cotisations obligatoires	<b>Rente</b>	La fiscalité est celle de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu), prélèvements sociaux de 10,1 %.



## Compartiment 1

À la sortie, la fiscalité est celle de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu). C'est en revanche le régime social des rentes viagères à titre onéreux qui s'applique. Ainsi les prélèvements sociaux de 17,2 % seront appliqués sur une fraction de l'épargne (après prise en compte d'un abattement en fonction de l'âge du rentier).

Pour les sorties en capital, le montant versé est soumis à l'impôt sur le revenu avec des prélèvements sociaux de 10,1 %. Les gains sont assujettis au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % (12,8 % pour l'impôt et 17,2 % pour les prélèvements sociaux) ou au barème de l'impôt sur le revenu auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux.

Pour les versements du compartiment 1 qui n'auraient pas donné lieu à déduction fiscale à l'entrée, les sorties en capital seront soumises au

Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % ou au barème de l'IR plus les prélèvements sociaux. Les sorties en rente sont assujetties au régime des rentes à titre onéreux bénéficiant d'un abattement en fonction de l'âge et aux prélèvements sociaux.

## Compartiment 2

Les prélèvements obligatoires restent identiques pour les sommes issues de l'épargne salariale. Les sorties en capital sont exonérées d'impôt sur le revenu et sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 % sur les gains. Les sorties en rente sont toujours assujetties au régime des rentes à titre onéreux et aux prélèvements sociaux sur les gains.

## Compartiment 3

Le régime actuel s'appliquera. Pour l'impôt sur le revenu, l'abattement de 10 % est maintenu. Les prélèvements sociaux sont retenus à hauteur de 10,1 %.

## Régime fiscal des sorties anticipées

régime fiscal et social	
<b>Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS</b>	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
<b>Invalidité</b>	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
<b>Surendettement</b>	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
<b>Expiration des droits à l'assurance chômage</b>	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
<b>Cessation d'activité non salariée à la suite d'une décision de liquidation judiciaire</b>	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
<b>Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale</b>	Prélèvements identiques qu'en cas de sortie en capital en fonction des compartiments concernés



## Avantages fiscaux temporaires : transfert de l'assurance vie sur un PER

Le législateur a prévu qu'en cas de rachat partiel ou total d'un contrat d'assurance vie de plus de huit ans avec réemploi sur un PER, le détenteur du placement pouvait bénéficier d'un doublement du plafond d'abattement applicable sur les gains (abattement porté de 4600 à 9200 euros pour un célibataire et de 9 200 à 18 400 euros pour un couple). Cette mesure s'applique jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## L'INFORMATION DES SOUSCRIPTEURS

Les règles d'information ont été renforcées pour le PER. Les titulaires d'un PER sont en droit d'avoir accès à une

information régulière sur leurs droits s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre PER.

Ils bénéficient également d'une information détaillée précisant pour chaque actif du plan la performance brute et nette de frais et les frais prélevés. Cette information qui mentionne les éventuelles rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des plans, est fournie avant l'ouverture du plan puis actualisée annuellement. Les obligations d'information sont également accrues 5 ans avant la date de liquidation potentielle du PER, c'est-à-dire à partir de 57 ans.

## LE NOUVEAU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

Depuis une quinzaine d'années, le régime de retraite à prestations définies est au banc des accusés. Du fait de quelques cas atypiques, les retraites appelées « chapeau » étaient vilipendées par une partie de l'opinion publique. Par ailleurs, du fait de la non-portabilité des droits, ce régime n'était pas conforme avec le droit européen. En effet, dans le régime actuel, pour bénéficier de leurs pensions, les salariés se devaient d'achever leur carrière dans l'entreprise. En cas de départ de l'entreprise pour cause de licenciement ou de démission avant la date de la liquidation de la retraite, les droits disparaissaient.

Réformé à de multiples reprises afin de limiter certains excès voire pour dissuader les entreprises d'y recourir, le régime des retraites à prestations

définies était en bout de course. Le coût social avait été fortement augmenté avec la création de taxes spécifiques. De ce fait, un consensus s'était dégagé en vue de refondre le régime de l'article 39. L'ordonnance du 3 juillet 2019, prise en application de la loi PACTE du 22 mai 2019, met fin à l'ancien dispositif de l'article 39 et instaure un nouveau cadre pour les retraites à prestations définies conforme au droit de l'Union européenne. Le Gouvernement institue un nouveau un contrat de retraite dit à droits acquis qui remplace le contrat de retraite à droits conditionnels.

## L'ANCIEN RÉGIME

L'article 39 prend la forme d'un contrat collectif d'assurance vie à adhésion obligatoire pour les salariés appartenant à une catégorie homogène et





objective. Les mandataires sociaux peuvent en bénéficier. Les cotisations sont financées par l'employeur. Leur montant et leur périodicité dépendent de la nature de l'engagement souscrit par l'entreprise auprès de la compagnie d'assurances. L'entreprise perd définitivement la propriété des cotisations investies, ce qui permet de bénéficier de l'exonération fiscale.

Le bénéfice des droits est soumis à une condition de présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Les droits ne sont donc pas portables et individualisés.

L'article 39 comprend deux sous-catégories :

- Un **régime additionnel** offrant un revenu de remplacement égal à un pourcentage du salaire de fin de carrière ;
- Un **régime différentiel** garantissant un complément de revenu déterminé de telle façon que son montant additionné à celui des pensions atteigne un niveau prédéterminé du salaire de fin de carrière. C'est ce régime qui constitue réellement la «retraite chapeau».

L'entreprise peut choisir librement la catégorie de salariés couverts.

Selon le service des études des affaires sociales, la DARES, la France comptait, en 2014, 201 000 rentiers au titre de l'article 39 qui touchaient en moyenne 5 552 euros. Le nombre de bénéficiaires potentiels est évalué à un million.

Les régimes à prestations définies concernent les dirigeants des grandes entreprises mais aussi ceux de nombreuses PME ainsi que des salariés

pour lesquels leur entreprise avait mis en place des systèmes de retraite supplémentaire. Les sociétés qui, avant la création de la Sécurité sociale obligatoire, avaient institué une couverture vieillesse l'ont transformé en régime à prestations définies. Il en a été ainsi dans le secteur du pétrole et dans celui de la chimie où des régimes à prestations définies couvrent l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

La part des grandes entreprises mettant en œuvre ce type de retraite pour leurs dirigeants est importante. Sur les 60 sociétés composant l'échantillon étudié par l'Autorité des Marchés Financiers dans le cadre de son rapport 2013 sur la gouvernance, 43 entreprises mettaient à disposition de leurs dirigeants au moins un régime de retraite supplémentaire. Ainsi, 82 % des dirigeants des grandes entreprises bénéficiaient d'une telle couverture.

## LE NOUVEAU RÉGIME

L'adhésion au contrat peut être subordonnée à une durée de présence minimale du bénéficiaire dans l'entreprise et l'acquisition des droits à retraite du même contrat peut être soumise à une condition de durée de cotisations. La somme de ces deux durées ne peut cependant excéder trois ans.

Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise avant d'avoir acquis des droits à retraite, les cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, le bénéficiaire, leur sont remboursées. Les droits définitivement acquis après le départ de l'entreprise et avant la liquidation de la retraite sont revalorisés annuellement comme ceux des bénéficiaires encore présents dans l'entreprise ou selon le taux de





revalorisation des prestations de pension servies.

Les droits acquis sont liquidables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Les prestations sont exprimées sous forme de rente et sont, le cas échéant, versées sous déduction de celles perçues au titre des différents régimes des retraites obligatoires auxquels est affilié le bénéficiaire.

Les droits supplémentaires sont acquis chaque année, sans possibilité d'acquisition rétroactive au titre d'une année antérieure à l'année d'adhésion ou d'affiliation au contrat de retraite supplémentaire.

Les droits supplémentaires sont exprimés en pourcentage de la rémunération du bénéficiaire au titre de l'année considérée, telle qu'elle est prise en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Les droits acquis annuellement ne peuvent excéder 3% du salaire annuel du bénéficiaire. Un plafond de prestations a par ailleurs été institué. La rente ne peut pas dépasser 30% du salaire annuel.

Pour les mandataires et les salariés dont la rémunération annuelle est supérieure à 8 plafonds annuels de la Sécurité sociale, l'acquisition des droits supplémentaires à la retraite est conditionnée au respect de conditions de performances professionnelles. Cette mesure controversée suppose un contrôle par l'administration des performances de l'entreprise, ce qui constitue un précédent.

Comme avec l'article 39 ancienne mouture, la mise en place d'un régime en prestations définies est subordonnée à l'existence d'un plan d'épargne retraite collectif, d'un régime collectif de retraite d'entreprise (PEREC ou PERO).

### **Traitement social et fiscal des nouveaux régimes à droits acquis**

Les primes versées par l'employeur à l'organisme assureur sont :

- Déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Soumises à une nouvelle contribution de 29, 7 % (L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Non imposables pour les bénéficiaires.

Les prestations versées au bénéficiaire sont soumises :

- À l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes à titre gratuit (imposition après abattement de 10%) ;
- Aux prélèvements sociaux (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, cotisation maladie) ;
- À la taxation spécifique de 7% et 14% qui est fonction du montant de la pension délivrée pour les rentes versées au titre des retraites liquidées depuis le 1er janvier 2011 (7% pour la part des rentes supérieure à 400€ et inférieure ou égale à 600€ par mois et 14% pour la part des rentes supérieure à 600€ par mois).



## **Passage de l'ancien au nouveau régime**

Le nouveau dispositif n'est pas applicable aux régimes relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale qui ont cessé au plus tard le 20 mai 2014 d'accepter de nouveaux affiliés actifs. Pour ces régimes, leurs bénéficiaires peuvent continuer à acquérir des droits conditionnels et sont soumis au traitement social prévu par l'article L. 137-11 du CSS.

Concernant les régimes en cours ou fermés à de nouvelles affiliations après le 20 mai 2014, aucun nouvel adhérent ne peut être affilié à un régime existant depuis le 4 juillet 2019. Aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis au titre des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020, sauf pour les bénéficiaires ayant adhéré avant le 20 mai 2014 à un tel régime.

Dans ces différents cas, ces droits à prestations pourront donc continuer à être subordonnés à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

## **Transfert des régimes à droits conditionnels vers des régimes à droits acquis**

Les engagements d'un régime à droits conditionnels (L. 137-11 du CSS) peuvent être transférés sur un contrat de retraite à droits acquis (L. 137-11-2 du CSS) dans la limite du plafond de 30 % du salaire annuel et sans que trouve à s'appliquer, pour l'année du transfert, la limitation de 3 % par an.

Le respect du plafond de 30 points est apprécié en rapportant le montant des droits conditionnels à la date du transfert à la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des trois dernières

années dans le régime. La rémunération prise en compte est celle servant à déterminer l'assiette des cotisations sociales (article L. 242-1 du CSS). Les sommes ainsi transférées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année du transfert pour le bénéficiaire.

Lorsque le régime existant est soumis à la contribution sur les rentes, le transfert est subordonné à l'exercice préalable du droit d'option de l'employeur en faveur de la contribution sur les primes (article L. 137-11 du CSS). L'ordonnance prévoit une réouverture de ce droit d'option jusqu'au 31 décembre 2020.

Le transfert entraîne le versement d'une contribution libératoire égale, au titre des droits transférés, à la différence, si elle est positive, entre :

- d'une part la contribution de 29,7 % qui aurait dû être appliquée si le régime avait dès l'origine fonctionné sur la base de de droits acquis

Et

- d'autre part, la contribution de 24 %, prévue pour les régimes à droits conditionnels, ayant déjà été prélevée sur la totalité des primes versées



Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : [www.cercleredelegpargne.fr](http://www.cercleredelegpargne.fr)

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargnent/retraite du Cercle

**Le Cercle de l'Épargne**, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

**Le conseil scientifique du Cercle** comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Marie-Claire Carrère-Gée**, présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insec Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

**Contact relations presse, gestion du Mensuel :**

Sarah Le Gouez

0613907548

[slegouez@cercleredelegpargne.fr](mailto:slegouez@cercleredelegpargne.fr)



Association d'assurés partenaire d'AG2R LA MONDIALE