



MAI
2019

LOI PACTE : UN NOUVEAU PARADIGME POUR L'ÉPARGNE DES FRANÇAIS.

Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois.

Le Parlement a définitivement adopté le projet de loi le 11 avril dernier, celui-ci étant désormais en cours d'examen par le Conseil constitutionnel, suite à une saisine de députés du groupe Les Républicains. Ce texte constitue une évolution majeure pour le marché de l'épargne salariale, de l'assurance vie et de la retraite supplémentaire.

En matière de **retraite supplémentaire**, il est parfois difficile de comprendre les nombreux produits d'épargne retraite existants qui permettent de compléter la retraite de base de la Sécurité sociale et la retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco pour les salariés du privé).

Pour répondre à cette problématique et favoriser l'épargne longue, le législateur ambitionne une simplification de l'offre, une systématisation de la portabilité et une ouverture à la concurrence.

En effet, il existe actuellement plusieurs produits de retraite supplémentaire qui n'ont pas les mêmes règles de fonctionnement et ne s'adressent pas au même public.

Les **contrats souscrits à titre individuel** avec des avantages fiscaux à l'entrée :

- le Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP), un produit d'épargne à long terme que peut souscrire toute personne majeure, principalement destiné aux personnes en activité ;
- le « Madelin », qui s'adresse aux travailleurs non-salariés (TNS).

Les **contrats collectifs** souscrits dans le cadre d'une entreprise :

- le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), qui permet aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur employeur (participation, intéressement, abondement, CET) ;
- l'Article 83, un régime supplémentaire obligatoire souscrit par l'employeur pour tous ou partie de ses salariés ;
- l'Article 39, contrat de retraite supplémentaire à prestations définies financé intégralement par l'employeur.

Avec cette multitude de choix, un épargnant peut avoir autant de contrats de retraite supplémentaire qu'il a eu d'employeurs.

Pour éviter cela, la loi PACTE prévoit de simplifier l'offre retraite en mettant en place un Plan d'Épargne Retraite (PER) composé de trois compartiments :

COMPARTIMENT 1

| Versements volontaires de l'épargnant ou issus d'un PERP ou d'un Madelin.

COMPARTIMENT 2

| Versements issus de l'épargne salariale (PPE/PERCO) : Participation, intéressement, Abondement, Compte Épargne Temps (CET) ou en l'absence de CET dans l'entreprise, les sommes correspondant à des jours de repos non pris.

COMPARTIMENT 3

| Versements obligatoires du salarié ou de l'employeur s'agissant des plans épargnes retraite d'entreprise (contrats de retraite Article 83) auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

AFIN DE RENDRE LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ATTRACTIF, LE GOUVERNEMENT PROPOSE LES ÉVOLUTIONS SUIVANTES :

I LA TRANSFÉRABILITÉ

Actuellement, les contrats de retraite supplémentaire ne sont pas tous transférables d'une enveloppe à une autre.

Par exemple, un contrat Article 83 (après le départ de l'entreprise du salarié) ou un contrat Madelin peuvent être transférés vers un contrat PERP mais l'inverse n'est pas possible. Le PERP est transférable uniquement vers un PERP. De même le PERCO n'est transférable que vers un autre PERCO.

Dorénavant, l'épargnant aura la possibilité de transférer ses droits individuels en cours de constitution dans un Plan d'Épargne Retraite vers tout autre Plan d'Épargne Retraite.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne pourront excéder 1 % des droits acquis. Ils seront nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert interviendra à compter du départ à la retraite.

Les droits individuels relatifs aux Plans d'Épargne Retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne seront transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

I LA SORTIE EN CAPITAL

Les conditions de sortie lors du départ à la retraite sont assouplies afin d'offrir aux épargnants la possibilité de sortir en rente ou en capital.

Les épargnants auront la possibilité de sortir les versements volontaires et ceux issus de l'épargne salariale en capital unique ou fractionné. Ces deux types de versements pourront aussi être rachetés de manière anticipée en cas d'acquisition de la résidence principale.

I LA TRANSFÉRABILITÉ ET LA POSSIBILITÉ DE SORTIE EN CAPITAL sont deux éléments obligeant les assureurs à revoir la stratégie d'allocation d'actifs de leurs fonds en euros de manière à respecter l'équilibre duration/actifs risqués.

I L'HARMONISATION DE LA FISCALITÉ

La fiscalité des différents compartiments devrait être harmonisée, notamment pour généraliser la possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires des épargnants.

De plus, une différenciation de la fiscalité est envisageable entre la sortie en capital et la sortie en rente, avec un avantage pour cette dernière.

I LA MISE EN PLACE D'UNE GRILLE DE DÉSENSIBILISATION PAR DÉFAUT

La gestion pilotée à horizon est une solution qui conduit à réduire l'exposition aux actifs risqués, tels que les actions, au fur et à mesure que l'épargnant se rapproche du départ en retraite.

Sauf décision contraire et expresse de l'épargnant, ses versements seront affectés selon une grille de gestion pilotée réglementaire qui sera définie par décret.

I LE CANTONNEMENT DU FONDS EN EUROS

Actuellement, le cantonnement du fonds en euros est obligatoire sur le PERP.

Cette obligation permet de protéger les droits des épargnants concernant l'affectation de la participation aux bénéfices techniques et financiers ou en cas de défaillance de l'assureur.

La loi prévoit d'étendre l'obligation de l'établissement d'une comptabilité auxiliaire du fonds en euros aux engagements du Plan d'Épargne Retraite.

Le canton ayant pour but de protéger les assurés est un élément sensible dans la création du PER en environnement de taux bas. Le stock des contrats existants ne devrait pas être massivement transféré vers le PER, ce qui obligerait les assureurs à créer des cantons à partir d'obligations à faible rendement.

I LA REDISTRIBUTION PARTIELLE OU TOTALE DES RÉTROCESSIONS DE COMMISSIONS

Sur le PERP, les commissions que les gestionnaires d'actifs rétrocèdent aux assureurs au titre des unités de compte sont obligatoirement reversées aux assurés.

Cette obligation de reversement pourrait s'étendre au PER. En effet, les conditions de partage ou d'affectation au Plan d'Épargne Retraite des rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière seront fixées par voie réglementaire.

I LA MISE EN CONCURRENCE DES ASSUREURS ET DES GESTIONNAIRES D'ACTIFS

Les gestionnaires d'actifs pourront désormais commercialiser des contrats de retraite via le PER mais devront cependant faire appel à des assureurs pour gérer la phase de restitution de leur PER. Cette ouverture à la concurrence a pour objectif de faire baisser les frais de gestion et d'enrichir les offres proposées aux épargnants.

I LE DEVOIR DE CONSEIL

Le devoir d'information et de conseil sera obligatoire à l'occasion des étapes significatives de la vie du produit. De plus, les épargnants bénéficieront annuellement (trimestriellement pour les contrats multisupports) d'une information détaillée précisant, pour chaque fonds d'investissement, la performance brute de frais, la performance nette de frais, les frais prélevés et les éventuelles rétrocessions de commission perçues.



Des ordonnances et décrets seront publiés après la promulgation de loi afin d'apporter les précisions nécessaires aux acteurs du marché pour la mise en place opérationnelle du PER, notamment sur les éléments précités, les conditions de fixation des tarifs, la nature des garanties complémentaires pouvant figurer sur le PER, les règles de gouvernance ou encore les modalités de transfert...

La loi PACTE autorise également le gouvernement à transposer par ordonnance la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 afin de prendre des mesures relatives aux contrats de retraite à prestations définies (les actuels « Article 39 »).

Un projet d'ordonnance a été publié le 29 mars, on y retrouve les premiers éléments tels que l'interdiction du conditionnement de l'acquisition définitive des droits à une présence dans l'entreprise au delà de trois ans ou encore à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

À ce nouveau marché de l'épargne-retraite, la loi PACTE ajoute également une série de mesures relatives à l'assurance vie.

Elle favorise ainsi le développement de l'investissement socialement responsable en imposant des fonds labellisés sur les contrats d'assurance vie :

- obligation dès le 01/01/2020 d'inclure au moins une unité de compte (UC) labellisée ISR ou verte ou solidaire dans tous les contrats d'assurance vie ;
- obligation à partir du 01/01/2022 d'inclure ces trois fonds simultanément ;
- mention obligatoire à partir du 01/01/2022, en amont de chaque souscription, du pourcentage d'UC labellisées présentes dans le contrat.

Le souhait de dynamiser l'épargne longue sur les contrats d'assurance passera par la simplification du fonds eurocroissance, le troisième pilier de l'assurance vie à côté du fonds en euros et des unités de compte, ayant une garantie de capital partielle ou totale au terme défini à la souscription.

La loi PACTE vise à relancer le fonds eurocroissance, dont les résultats restent inférieurs aux attentes. Une situation qui s'explique notamment, dans un contexte de taux bas, par la nécessité pour les assureurs de conserver une forte part d'obligations en portefeuille pour assurer la garantie au terme.

Après de nombreux débats, la loi facilite également le transfert partiel ou total des contrats d'assurance vie.

Les épargnants pourront en effet transférer totalement ou partiellement leur contrat d'assurance vie vers un autre contrat d'assurance vie chez le même assureur sans perte d'antériorité fiscale. Ainsi les assurés

pourront transférer leur épargne vers des contrats plus modernes et rémunérateurs, sans pour autant que le secteur ne soit déstabilisé.

Conséquemment, les assureurs pourront potentiellement fermer de manière anticipée d'anciennes générations de produits, ce qui occasionnerait pour eux une baisse de coûts.

À contrario, cette capacité de transfert devrait potentiellement se traduire par une baisse de rendement pour les épargnants disposant d'ores et déjà de contrats récents.

Les épargnants pourront également transférer leur contrat d'assurance vie de plus de huit ans vers un Plan d'Épargne Retraite (PER) selon les conditions suivantes :

- transfert possible jusqu'au 01/01/2023 ;
- lors du transfert, les plus-values seraient exonérées à hauteur de 4 600 € pour une personne seule et de 9 200 € pour un couple ;
- l'épargne transférée pourrait être déduite du revenu professionnel de l'assuré au titre de l'impôt sur le revenu ;
- transfert possible pour les assurés dont le départ à la retraite n'interviendra pas avant au moins 5 ans.

Le devoir de transparence est également renforcé pour les contrats d'assurance vie. Les assureurs devront communiquer aux assurés le rendement garanti moyen et le taux moyen de la participation aux bénéfices des contrats. Ils devront rendre accessibles aux assurés et à la presse les rendements de tous les contrats afin de faciliter la comparaison des acteurs du marché.

La loi entend enfin améliorer la diffusion de l'épargne salariale au sein des entreprises, et notamment des TPE et des PME.

Les principales évolutions en la matière ont déjà été votées dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2019 :

- suppression totale du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- suppression du forfait social uniquement pour l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- abaissement de 20 % à 10 % du forfait social de l'abondement employeur dans le cadre de l'actionnariat.

La loi PACTE vise à relancer le fonds eurocroissance, dont les résultats restent inférieurs aux attentes.

Le forfait social est également réduit de 20 % à 16 % si le salarié investit sur des fonds comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

Ces nombreuses évolutions du paysage assurantiel pourraient conduire à des évolutions importantes dans les choix des assurés et imposent une revue de la stratégie financière et commerciale des assureurs.

Les acteurs du marché sont déjà en ordre de marche pour lancer les premiers PER dès le premier trimestre de l'année 2020. Une échéance qui dépend toutefois de la date de sortie des ordonnances détaillant les éléments essentiels à la mise en place opérationnelle du PER.

De nombreuses questions restent encore en suspens dans la phase de cadrage de ce projet majeur pour lequel les développements seront conséquents pour les assureurs : tous les acteurs seront-ils obligés de mettre en place les trois compartiments sur le PER ? À quel périmètre de produits peut être élargi le canton du fonds en euros ? La fiscalité du PER incitera-t-elle à réaliser des transferts d'assurance vie ou des produits de retraite existants vers le PER ? De toute évidence, les lendemains de la loi PACTE seront riches en activité et probablement en innovations pour le monde de l'assurance.

Emilie Edroux, actuaire et consultante Actuarial & Financial Services, expertise leader Épargne Retraite

Article publié par La Tribune de l'assurance le 30 avril 2019

R&D

EXPERTISE CENTER ÉPARGNE RETRAITE

L'Expertise Center (EC) Épargne Retraite permet à nos consultants de développer et partager leurs expertises sur les périmètres Épargne et Retraite individuelle et collective et de fournir ainsi un haut niveau d'accompagnement à nos clients institutionnels et *corporates*.

Au travers de la veille réglementaire et de marché réalisée, d'analyses, de *benchmarks* et de travaux de fond, les membres

de l'EC contribuent à la préparation de nos communications, de nos formations internes et au développement de nos offres.

Du suivi de l'actualité économique et de la politique monétaire à la modélisation des comportements des assurés, en passant par l'innovation en actuariat produit et l'ALM, l'EC couvre l'ensemble des problématiques liées aux évolutions de l'Épargne Retraite.



Optimind, acteur indépendant leader du conseil en gestion des risques, réalise 30 millions d'euros de chiffre d'affaires et réunit plus de 200 collaborateurs autour de cinq practices : Actuarial & Financial Services, Corporate Risk Services, Risk Management, Business Transformation, Business Process Outsourcing.

Optimind accompagne les organismes assureurs, banques et grandes entreprises autour de la définition de la stratégie, de la gestion des risques et de la transformation. Les services proposés couvrent chaque maillon de la chaîne de valeur des clients d'Optimind : Strategy, Finance, Risk, Compliance, Market, Human Resources, Digital Transformation, Data, BPO.

optimind.com

Contacts.

Practice Actuarial & Financial Services

Gildas Robert - Senior Partner - gildas.robert@optimind.com
Julien Chartier - Partner - julien.chartier@optimind.com
Valérie Deppe - Partner - valerie.deppe@optimind.com
Marie-Catherine Sarraud - Partner - marie-catherine.sarraudy@optimind.com

Presse

Marine de Pallières - Communication & Public Relations Manager - marine.depallieres@optimind.com



Libérez le potentiel de vos données et entrez en toute conformité dans l'ère digitale



Agence de conseil en communication sociale au service des entreprises

