

## PETIT-DÉJEUNER DÉBAT DU 20 SEPTEMBRE 2018 À L'ACF, PARIS

### LOI PACTE ET RÉFORME DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Le 5 septembre a débuté l'examen de la Loi PACTE qui modifie sensiblement le paysage de l'épargne retraite en France.

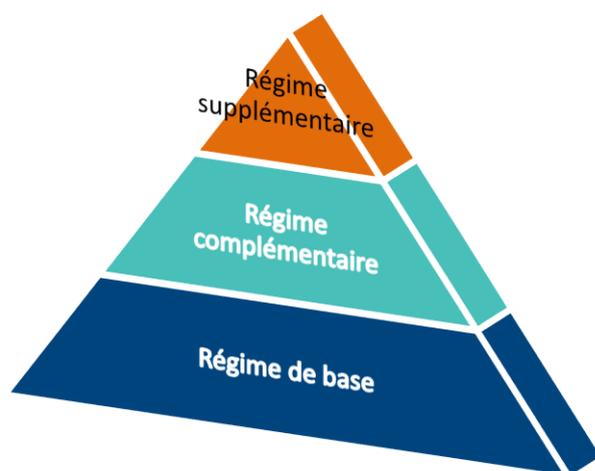
Pour en décrypter les principales mesures, Bessé Ressources a convié Maître Julie JACOTOT, Avocate Associée du Cabinet FROMONT BRIENS.



#### Qu'est-ce que la loi PACTE ?

La Loi PACTE, Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, porte en son nom un programme ambitieux : donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. L'objet est bien de dynamiser l'économie française et de permettre la croissance des entreprises.

C'est une loi qui aborde de nombreux sujets de la vie de l'entreprise et notamment le volet de l'épargne retraite à son article 20. On comprend rapidement l'importance de l'épargne retraite lorsqu'on constate l'insuffisance des régimes obligatoires sur certains aspects (régime de base et régime complémentaire), notamment sur le terrain du taux de remplacement.



L'objectif de cet article 20 est de créer un nouveau cadre juridique pour promouvoir l'épargne retraite. Il s'agit plus précisément d'harmoniser le cadre juridique applicable aux différents produits d'épargne retraite et d'intégrer ce dernier dans le code monétaire et financier par la création d'un chapitre. Bien que les discussions soient bien avancées, il reste de nombreuses incertitudes quant

aux mesures accompagnatrices et incitatives pour les entreprises, notamment sur deux sujets importants : le régime social et le régime fiscal.

Aujourd'hui, les outils d'épargne retraite ne sont pas assez mis en avant dans la vie collective de l'entreprise. Il est vrai que la multiplication d'outils aux caractéristiques différentes n'aide pas à l'attractivité de la matière.

### Quels sont les outils existants ?

- Contrats à cotisations définies (régimes « article 83 ») ;
- PERCO ;
- Contrats à prestations définies (régimes « article 39 »).

L'Etat a ainsi fait le constat que le niveau de l'épargne pour la retraite était insuffisant et que les salariés privilégiaient l'assurance-vie aux produits d'épargne retraite. Il a aussi été fait le constat d'une accumulation de produits d'épargne retraite non transférables en raison de carrières professionnelles moins linéaires.

Faire évoluer ces dispositifs est donc bienvenu et devrait permettre aux entreprises d'en faire un point d'attrait dans leur politique salariale. Cela ne sera possible encore une fois que si les entreprises y ont un intérêt.

À terme, on peut toutefois penser que la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire pourrait devenir obligatoire pour l'ensemble des entreprises, comme c'est déjà le cas dans certaines branches professionnelles.

L'évolution des régimes de retraite à prestations définies n'est pas traitée par l'article 20 de la Loi PACTE. Toutefois, et c'est important, cette Loi autorise le législateur à procéder par ordonnance pour la transposition très attendue de la réglementation européenne en la matière.



## Comment rendre attractifs ces produits d'épargne retraite ?

### De meilleures perspectives de rendement

Le projet de loi PACTE met en avant plusieurs réponses à cette problématique. Il s'agit tout d'abord d'offrir des meilleures perspectives de rendement aux épargnants en généralisant la gestion pilotée. Les salariés garderont toutefois la possibilité de gérer eux-mêmes leurs fonds s'ils le souhaitent.

**Qu'est-ce que la gestion pilotée ?** Il s'agit d'une stratégie d'investissement qui tient compte de l'horizon de placement : lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne est fortement investie en actions, puis progressivement investie dans des supports garantis.

### La transférabilité

Outre la mise en place d'une gestion pilotée systématique, le projet prévoit la transférabilité entre les différents types de produits, sans que le transfert n'entraîne de conséquences sur le dénouement normal du contrat.

**Exemple :** Un salarié a épargné sur son PERCO dans une entreprise A. Il intègre une entreprise B qui a un Article 83. Aujourd'hui, il n'y a pas de dispositif permettant de transférer les fonds d'un régime à l'autre. Avec la transférabilité, le salarié peut transférer les fonds dont il dispose sur son PERCO sur le régime Article 83 de l'entreprise B.

La mise en œuvre de cette transférabilité devrait permettre de mieux s'adapter aux comportements actuels des actifs qui ne font plus toute leur carrière dans la même entreprise.

Pour sécuriser l'ensemble du dispositif, le projet de loi prévoit l'obligation pour les assureurs de cantonner les sommes affectées à des produits d'épargne retraite. Il ne s'agit pas d'un cantonnement produit par produit, mais pour une famille de produits. Cet élément permet de protéger les assurés en cas de défaillance de l'assurance.

La question de l'application de ces nouvelles règles aux dispositifs existants fait encore l'objet de discussions et devrait être tranchée par une Ordonnance. En effet, le projet de loi habilite le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires pour adapter les produits existants au nouveau cadre juridique qui sera posé.



## Que retrouve-t-on précisément dans le texte ?

L'article 20 du projet de loi PACTE crée un nouveau chapitre au sein du code monétaire et financier et donne une définition de ce qu'est un plan d'épargne retraite par l'insertion d'un nouvel article L.224-1. A la sortie de la commission, le projet de loi nous dit :

*« Les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite. Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.*

*Le plan donne lieu à ouverture d'un compte-titres ou, pour les plans ouverts auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union ou d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle.*

*Le plan prévoit la possibilité pour le titulaire d'acquérir une rente viagère à l'échéance prévue au premier alinéa, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire. »*

De cette définition, plusieurs enseignements importants sont à retenir. Ce nouveau cadre juridique offre notamment la possibilité de percevoir les prestations soit **sous forme de rente viagère**, soit **sous la forme d'un capital**. Ce premier élément est important car il ouvre la possibilité d'une sortie en capital qui n'était alors possible que pour des situations de déblocage anticipé. Le législateur a toutefois rapidement encadré cette option en indiquant que seules les sommes ne provenant pas de versements obligatoires pourront faire l'objet d'une sortie en capital.

**Les modes d'alimentation d'un plan épargne retraite (PER)** font également l'objet d'une harmonisation :

- Versements volontaires,
- Sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, abondement de l'employeur à un plan d'épargne entreprise, droits inscrits sur le CET,
- Versements obligatoires du salarié ou de l'employeur s'agissant des PER auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

On notera ici la possibilité d'orienter l'épargne salariale vers un régime article 83. Cette possibilité n'existait auparavant qu'au profit des PERCO.

**Les situations de déblocage anticipé** font également l'objet d'une harmonisation intégrée au code monétaire et financier. On notera notamment l'extension du cas de l'acquisition de la résidence principale à l'ensemble des produits d'épargne retraite.

Le projet de loi prévoit toutefois une **double limitation** à cette situation pour le moment :

- Qu'il s'agisse de la première résidence principale,
- Ne peut permettre de débloquer les droits correspondant à des versements obligatoires.

Cette double limitation est très importante et nous attendrons de voir la suite des débats parlementaires pour savoir si le texte sera conservé en l'état.

Enfin, dernier sujet important pour l'attractivité de l'épargne retraite, **la transférabilité de l'épargne**. Le projet de loi prévoit que « *les droits individuels en cours de constitution sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite. Le transfert des droits n'empêche pas modification des conditions de leur rachat ou de leur liquidation* ».

**La transférabilité est toutefois encadrée :**

- Les frais facturés par les banques et les assureurs ne pourront pas excéder 1% des droits acquis et ces frais seront nuls lorsque le transfert interviendra à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsqu'il interviendra après la liquidation de la retraite.
- Les droits présents sur les contrats collectifs obligatoires ne seront transférables qu'à compter du moment où le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer. Cette dernière condition mérite un éclaircissement de la part du législateur pour éviter tout débat par la suite.

Il convient bien évidemment d'attendre la fin des débats parlementaires et surtout le contenu du projet de loi finance pour appréhender l'ensemble des avantages et des inconvénients de ce nouveau cadre juridique.

D'ores et déjà, ce projet de loi volontariste montre que les pouvoirs publics misent sur l'épargne retraite pour compléter le dispositif des retraites en France. Cette donnée est intéressante en période de concertation préalable à la réforme des retraites obligatoires. Elle doit au minimum conduire les entreprises à rouvrir la réflexion sur leurs dispositifs !



Ce projet de loi a été adopté par l'Assemblée Nationale le 9 octobre 2018. Compte tenu du calendrier législatif, il ne sera discuté au Sénat qu'en janvier 2019 et devrait donc être adopté d'ici avril 2019.