

L'AVIS DE L'EXPERT. La loi Pacte et l'ordonnance du 24 juillet 2019 créent un nouveau cadre juridique pour les dispositifs d'épargne retraite au sein du code monétaire et financier : le plan d'épargne retraite, ou PER, qui peut être souscrit à titre individuel ou par l'entreprise.

Épargne retraite La loi Pacte : nouveau souffle de dynamisme de l'épargne retraite

Désormais tout dispositif entrant dans le cadre juridique du PER, sera constitué de trois compartiments selon l'origine des versements : versement volontaire (compartiment 1), épargne salariale (compartiment 2) et versement obligatoire (compartiment 3).



Par Quentin Desgrippes, directeur, expert en protection sociale et actuaire, Bessé

Perco, articles 83 existants : que faire ?

En premier lieu, il convient de rassurer les entreprises : il n'existe aucune obligation de transformation des dispositifs existants ! Il est même encore possible de mettre en place des Perco ou des « articles 83 » jusqu'au 1^{er} octobre 2020.

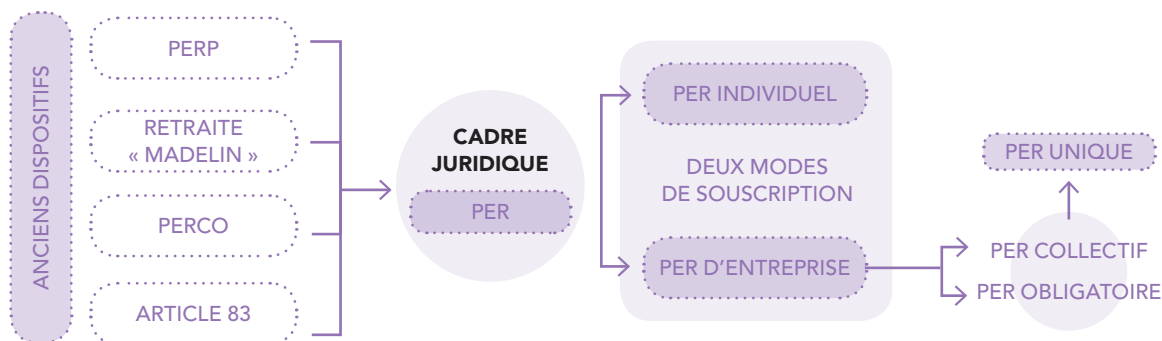
● Transformation du Perco

Le Perco peut être adapté pour répondre aux obligations du PER en devenant un

« PER collectif ». Ce dernier, tout comme le Perco, reste un dispositif destiné à l'ensemble du personnel, devant être mis en place par accord collectif, et n'intègre toujours pas de versement obligatoire de la part de l'entreprise.

Ce « PER collectif » induit un forfait social réduit au taux de 16 % (comme les entreprises qui en bénéficient aujourd'hui déjà avec la loi Macron). Il donne également la possibilité pour le salarié d'effectuer des versements volontaires défiscalisables. Il dispose des trois compartiments permettant ainsi d'accueillir les transferts émanant des éventuels autres dispositifs dont disposeraient les salariés.

Attention : la fiscalité des versements volontaires effectués par les salariés change : les plus-values seront soumises au prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 % (contre 17,2 % pour le Perco).





Il est important de profiter de ces évolutions réglementaires pour repenser sa politique d'épargne-retraite, dans une démarche de reconstruction globale. »

● Transformation de l'article 83

L'article 83 peut être adapté pour répondre aux obligations du PER en devenant un « PER obligatoire ». Ce dispositif peut être mis en place pour l'ensemble du personnel ou une catégorie objective. Il peut être formalisé par voie d'accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur. Le transfert des encours existants reste un choix facultatif.

Quels avantages ? Le « PER obligatoire » induit également un forfait social au taux de 16 % (au lieu de 20 % pour l'article 83). S'agissant des versements volontaires effectués par les salariés, ils pourront faire l'objet d'une sortie en capital au moment de la retraite. La sortie anticipée est admise en cas d'achat de la résidence principale (y compris pour les versements passés s'ils ont été transférés). Il dispose également des trois compartiments permettant ainsi d'accueillir les transferts émanant des éventuels autres dispositifs dont disposeraient les salariés.

Pour les versements obligatoires, la faculté de sortie en capital en cas de rente trop faible est doublée (rente minimum de 960 € contre 480 € pour l'article 83).

Quels inconvénients ? En revanche, la fiscalité en cas de décès évolue de manière significative, pouvant impacter fortement les salariés qui souhaitent utiliser leur article 83 comme un outil successoral très performant. En effet, l'article 83 bénéficie d'une exonération totale des droits successoraux en cas de décès du bénéficiaire. Dans le PER, les droits appliqués seront, selon l'adossé financier (assurantiel ou compte titres), soumis dans le meilleur

des cas à la fiscalité de l'assurance vie, et dans le pire des cas à celle de droit commun (dans le cadre d'un PER compte titres).

Bien construire son PER

Il est important de profiter de ces évolutions réglementaires pour repenser sa politique d'épargne-retraite, dans une démarche de reconstruction globale. Une fois votre politique et vos budgets épargne-retraite définis, il est indispensable ensuite d'être très vigilant sur la construction de votre ou vos PER. En effet, le PER se décline aujourd'hui sous différentes formes, qui influent sur leurs formalisations, leurs capacités d'alimentation, mais aussi leurs types d'adossés financiers.

Aujourd'hui, seul le « PER obligatoire » (l'équivalent loi Pacte de l'article 83) permet encore une mise en place par décision unilatérale de l'employeur ; c'est un élément important quand il s'agit de gérer une cotisation obligatoire majoritairement supportée par l'employeur. La question peut donc se poser de la pertinence ou non, suivant les cas et les objectifs, d'avoir recours à un ou plusieurs PER.

Le PER fait cohabiter aujourd'hui le monde de l'épargne salariale (traditionnellement compte titres) avec celui de l'assurance (avec son fonds en euros si spécifique). Ainsi, avec en apparence des montages pouvant sembler identiques, la capacité réelle des différents acteurs du marché à proposer exhaustivité et homogénéité dans les différents types de gestions financières reste extrêmement variable et pourrait vous priver de la solution la plus optimale.

Enfin, cette cohabitation des deux mondes (épargne-retraite et salariale) posera inévitablement des sujets dans le cas de transferts des fonds d'un dispositif vers un autre. ●



Il n'existe aucune obligation de transformation des dispositifs existants ! Il est même encore possible de mettre en place des Perco ou des « articles 83 » jusqu'au 1^{er} octobre 2020. »