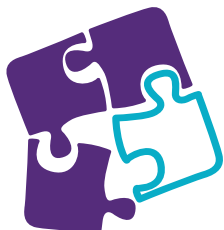


Loi PACTE

La réforme de l'Épargne Retraite



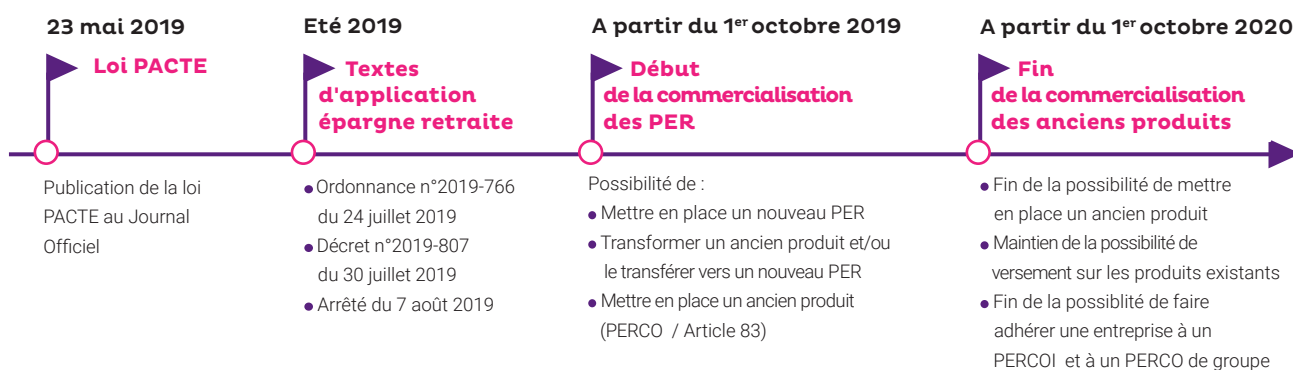
25 septembre 2019

La loi PACTE crée les Plans d'Épargne Retraite - **PER** - afin de permettre aux épargnants de se constituer une **épargne dédiée à la préparation de la retraite**, par l'intermédiaire de leur entreprise ou à titre personnel.

Ce document présente de façon détaillée le nouveau paysage de l'épargne retraite.

Natixis Interépargne vous accompagne dans l'évolution ou la mise en place du dispositif d'épargne retraite de vos salariés.

Calendrier



Sommaire

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Présentation 2

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Sources d'alimentation 3

Modalités de sortie 4

Fiscalité 5

Gestion financière 6

Pour les épargnants

Quels sont les avantages ? 8

Comment transférer son dispositif vers un autre PER ? 9

Pour les entreprises

Comment transformer un PERCO en PER COLLECTIF ? 10

Comment mettre en place un PER ? 11

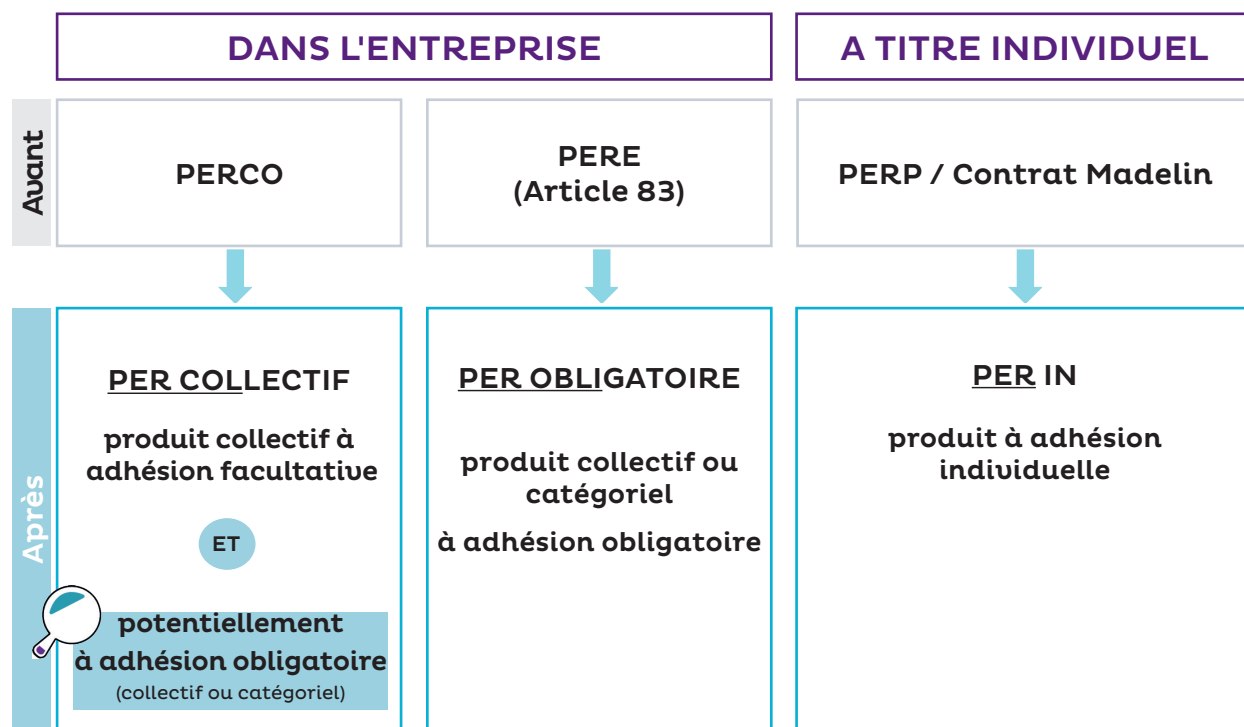
Le transfert collectif des PER 11

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Présentation

A partir du 1^{er} octobre 2019, la loi PACTE crée les Plans d'Épargne Retraite (PER) afin de :

- Permettre aux épargnants de se constituer une épargne retraite supplémentaire au sein de leur entreprise et avec son aide, ou à titre individuel,
- Mettre en place des **règles communes** aux produits d'épargne retraite, plus favorables pour les épargnants,
- Harmoniser le **régime fiscal** et le rendre plus attractif,
- **Mieux investir l'épargne retraite** pour améliorer son espérance de rendement et le financement de l'économie.



La loi permet de mettre en place un **PER unique**. Dans ce cas, il s'agit d'un **PER Collectif avec** un volet dédié aux **versements obligatoires** (cotisations employeur / salarié).

Après le 1^{er} octobre 2019, les produits existants (PERCO, Article 83, PERP, Contrat Madelin) perdurent et conservent leur fonctionnement actuel si l'entreprise n'a pas choisi de les transformer en PER.

**Natixis Interépargne vous propose
l'ensemble de la gamme des PER d'entreprise**

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Sources d'alimentation

Les PER peuvent être alimentés par :

- Les versements volontaires de l'épargnant, déductibles ou non déductibles (compartiments 1 et 1 bis)
- Les versements d'épargne salariale (compartiment 2)
- Les cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié (compartiment 3)

	Compartiments 1 et 1 bis		Compartiment 2				Compartiment 3
	Versements volontaires		Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
	Versements déductibles	Versements non déductibles	Intéressement	Participation	Abondement	Droit CET / jours de repos non pris	Cotisations employeur /salarié
PER COLLECTIF <small>+ volet catégoriel</small>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				Par transfert <input checked="" type="checkbox"/>
PER OBLIGATOIRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Sous conditions ⁽¹⁾	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PER INDIVIDUEL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Par transfert				Par transfert



- Tous les PER sont constitués de **trois compartiments** accueillant chacun une catégorie de versement (versements volontaires, versements d'épargne salariale, versements obligatoires), soit directement, soit par transfert en provenance d'un autre PER.
- La **nature du versement** d'origine détermine l'affectation au compartiment, les conditions de sortie et la fiscalité.
- Les versements volontaires sont par principe déductibles. Toutefois, à chaque versement, **l'épargnant peut renoncer de manière irrévocable à la déductibilité fiscale** du versement considéré.
- **L'abondement** peut être versé **exclusivement** dans un **PER Collectif**.
- Le **plafond des versements volontaires** de 25 % de la rémunération annuelle brute qui existe sur le PERCO est **supprimé pour les PER**.

¹ Si existence d'un PER bénéficiant à tous les salariés de l'entreprise et sous réserve de la mise en place d'une gouvernance paritaire au niveau du Plan (si investissement dans d'autres actifs que des parts de FCPE).

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Modalités de sortie

Compartiments 1 et 1 bis		Compartiment 2				Compartiment 3
Versements volontaires		Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
Versements déductibles	Versements non déductibles	Intéressement	Participation	Abondement	Droit CET / jours de repos non pris	Cotisations employeur /salarié

A l'échéance <ul style="list-style-type: none"> • date de liquidation de la pension de retraite <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> • âge légal de la retraite (à ce jour 62 ans) 	<p>Au choix de l'épargnant</p> <p>EN CAPITAL (en totalité ou de façon fractionnée)</p> <p>OU</p> <p>EN RENTE VIAGERE</p>	<p>Au choix de l'épargnant</p> <p>EN CAPITAL (en totalité ou de façon fractionnée)</p> <p>OU</p> <p>EN RENTE VIAGERE</p>	<p>EN RENTE VIAGERE exclusivement</p>
---	---	---	--

Cas de déblocage anticipé	<p>Acquisition de la résidence principale</p>
	<p>5 cas de déblocage liés aux "accidents de la vie"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS • Invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou partenaire lié par un PACS • Surendettement du titulaire • Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou cessation du mandat social pendant au moins 2 ans sans contrat de travail • Cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Fiscalité

		Compartiments 1 et 1 bis		Compartiment 2				Compartiment 3
		Versements volontaires		Versements d'épargne salariale				Versements obligatoires
		Versements déductibles	Versements non déductibles	Intéressement	Participation	Abondement	Droit CET / jours de repos non pris	Cotisations employeur /salarié
A l'entrée		Déductibles de l'IR ⁽¹⁾		Exonération d'IR CSG/CRDS : 9,7 %				Cotisations employeur/salarié : exonération d'IR ⁽²⁾ CSG/CRDS : 9,7 %
A l'échéance								
Sortie en capital	<i>Versements</i>	Barème de l'IR	Exonération d'IR	Exonération d'IR				
	<i>Plus-value</i>	PFU ⁽³⁾ : IR 12,8 % et PS ⁽⁴⁾ 17,2 % ou option barème IR		PS : 17,2 %				
Sortie en rente		Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽⁵⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽⁵⁾	Rente Viagère à Titre Onéreux ⁽⁵⁾				Rente Viagère à Titre Gratuit ⁽⁵⁾
Déblocages anticipés								
Résidence principale	<i>Versements</i>	Barème de l'IR	Exonération d'IR	Exonération d'IR				
	<i>Plus-value</i>	PFU ⁽³⁾ : IR 12,8 % et PS ⁽⁴⁾ 17,2 % ou option barème IR		PS : 17,2 %				
5 cas de déblocage liés aux "accidents de la vie"	<i>Versements</i>	Exonération d'IR		Exonération d'IR				Exonération d'IR
	<i>Plus-value</i>	PS : 17,2 %		PS : 17,2 %				PS : 17,2 %

¹ Déductibles de l'Impôt sur le Revenu (IR) dans la limite d'un plafond de 10 % des revenus professionnels limités à 8 PASS ou de 10 % du PASS, 15 % pour les TNS

² Exonération d'Impôt sur le Revenu (IR) dans la limite d'un plafond de 8 % de la rémunération annuelle brute plafonnée à 8 PASS. Cette limite est minorée par l'abondement de l'employeur versé sur un PERCO ou un PER Collectif ainsi que par le versement de jours de repos ou de transfert de jours d'un CET dans la limite de 10 jours par an.

³ Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU)

⁴ Prélèvements Sociaux (PS)

⁵ Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) : imposition au barème de l'Impôt sur le Revenu après abattement de 10 % dans la limite de 3 812 €

⁶ Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) : imposition au barème de l'Impôt sur le Revenu après abattement variable en fonction de l'âge

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Gestion financière

Les Plans d'Épargne Retraite d'Entreprise doivent proposer au moins **deux profils d'investissement différents** :

- un profil de **gestion pilotée** par défaut,
- un autre profil d'investissement (gestion pilotée ou gestion libre) avec obligatoirement un **fonds solidaire**.

GESTION PILOTÉE

La **gestion pilotée par défaut**, qui existe déjà dans le PERCO, est généralisée à l'ensemble des Plans d'Épargne Retraite et permet de mieux adapter les investissements des épargnants à leur horizon de placement, tout en orientant l'épargne vers le financement de l'économie.

Un pourcentage minimum d'actifs à faible risque (SRRI ≤ 3) à différents horizons de départ à la retraite (10 ans, 5 ans, 2 ans) est défini par arrêté⁽¹⁾ et permet de qualifier les allocations proposées de « prudent horizon retraite », « équilibre horizon retraite » ou « dynamique horizon retraite ».

1 Profil « prudent horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

- 30 % de l'encours du plan, jusqu'à 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 60 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 80 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 90 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

2 Profil « équilibre horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire

3 Profil « dynamique horizon retraite »

La part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale :

- 30 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire



L'option d'investissement par défaut sera un profil « équilibre horizon retraite ».

L'épargnant bénéficie de la possibilité de ne pas respecter le rythme minimum de sécurisation de l'épargne, à condition qu'il en fasse expressément la demande.

¹ Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Plans d'Épargne Retraite (PER)

Gestion financière

TITRES ELIGIBLES

Les PER peuvent être investis en FCP, SICAV, FCPR, FCPI, OPCI, fonds de fonds alternatifs, détenus soit au sein de Fonds Communs de Placement Entreprises (FCPE), soit en direct.



Investissement hors FCPE

En cas d'investissement hors FCPE, il sera nécessaire de mettre en place une gouvernance par le biais d'un **comité de surveillance au niveau du plan** composé de représentants de l'entreprise, et pour moitié au moins de représentants des épargnants.

FORFAIT SOCIAL A 16 %

Le **forfait social allégé à 16 %** est étendu à tous les PER d'entreprise prévoyant une gestion pilotée par défaut investie **au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME** (au lieu de 7 %), avec un délai de mise en conformité de **3 ans** pour les PERCO existants, soit au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

INFORMATION DES EPARGNANTS

Avant sa première souscription à un nouveau PER, l'épargnant est informé de la performance brute et de la performance nette de frais des supports d'investissement qui lui sont proposés, ainsi que de l'ensemble des frais de gestion du plan.

Cette information lui est ensuite délivrée une fois par an sur un **relevé de compte dédié à l'épargne retraite**.

Pour les épargnants

Quels sont les avantages ?

DÉDUCTIBILITÉ DES VERSEMENTS VOLONTAIRES

Les épargnants bénéficient d'une fiscalité avantageuse avec la **possibilité de déduire** de l'assiette de l'impôt sur le revenu **les versements volontaires effectués sur un PER**, dans la limite des plafonds existants⁽¹⁾.



Les versements déductibles (article 83, PERP, Préfon, etc.) font l'objet, en 2019, d'un plafonnement fiscal lié à la mise en place de la retenue à la source : en cas de baisse des versements en 2018, la déductibilité sur l'exercice 2019 est plafonnée à la moyenne des versements 2018 et 2019 (règle dite de la demi-somme).

Cette règle de plafonnement n'est pas applicable aux versements intervenus sur les nouveaux produits d'épargne retraite en 2019, qui bénéficieront donc d'une déductibilité complète⁽¹⁾ en 2019.

LIBERTÉ D'UTILISATION DE L'ÉPARGNE

Au moment du départ à la retraite, les épargnants ont le choix entre une **sortie en capital ou en rente viagère**.

Remarque : en cas d'affectation par défaut de sa participation au PER Collectif, l'épargnant pourra, dans un délai d'un mois, en demander le remboursement.

6 CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Dont l'**acquisition de la résidence principale**.

OPTIMISATION DE LA GESTION DE L'ÉPARGNE

Grâce à la **gestion pilotée**, adaptée à l'horizon de placement de l'épargnant.

TRANSFÉRABILITÉ ENTRE PER

Les épargnants ont la possibilité de **transférer leur épargne retraite d'un produit à l'autre au cours de leur parcours professionnel**.



PARTICULARITÉS

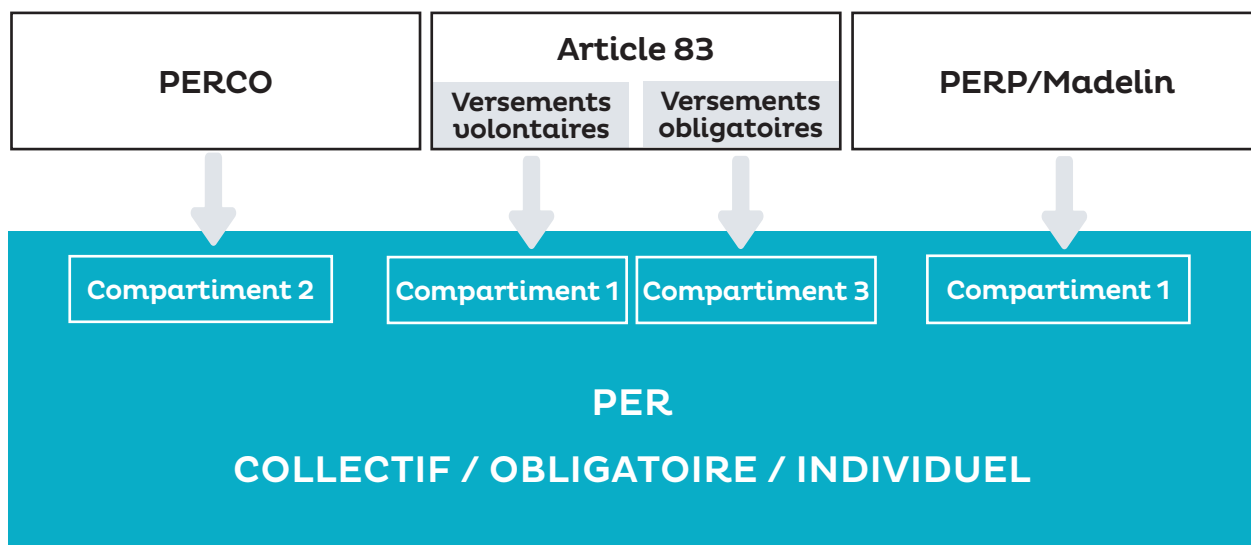
- Le transfert individuel PER Collectif vers un autre PER, **pourra se faire dans la limite d'un transfert tous les trois ans tant que le salarié est dans l'entreprise**.
- Dans un PER à affiliation obligatoire, les droits ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.
- Les **frais de transfert** individuels sont **plafonnés** : ils sont **nuls à l'issue d'une période de 5 ans** à compter du 1^{er} versement ou si la date de retraite est atteinte ; ils sont **plafonnés à 1 %** des droits acquis avant 5 ans.
- Le **transfert** d'avoirs détenus dans un PEE vers un PER **n'est pas autorisé**.

¹ Dans la limite du montant le plus élevé : 10 % des revenus professionnels plafonnés à 8 PASS ou 10 % du PASS (15 % pour les TNS).

Pour les épargnants

Comment transférer son dispositif vers un autre PER ?

- ➡ A compter du 1^{er} octobre 2019, les épargnants ont la possibilité de **transférer leurs droits acquis dans un plan actuel (PERCO, Article 83, PERP/Madelin...) vers un nouveau PER**. Ce transfert est effectué sur demande formalisée de la part de l'épargnant auprès de Natixis Interépargne.
- ➡ Le transfert d'un plan actuel vers un nouveau plan n'est pas considéré comme un nouveau versement volontaire. Il n'est pas déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu.
- ➡ Le gestionnaire sortant communique le **montant des droits constitués** et le **montant des sommes versées en distinguant les différents types de versements d'origine**.



- **Jusqu'au 1^{er} janvier 2023**, un **avantage fiscal supplémentaire** est accordé en cas de transferts de l'épargne accumulée sur un contrat d'assurance vie vers un PER plan d'épargne retraite (doublement des abattements disponibles après 8 années : 9 200 € pour un célibataire et de 18 400 € pour un couple).
- Les sommes en provenance d'un contrat d'assurance vie, transférées sur le PER, sont **déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu**⁽¹⁾.

¹ Dans la limite du montant le plus élevé : 10 % des revenus professionnels plafonnés à 8 PASS ou 10 % du PASS (15 % pour les TNS).

Pour les entreprises

Comment transformer un PERCO en PER COLLECTIF ?

➡ Un PERCO actuel peut être transformé très simplement en PER Collectif sur décision de l'entreprise après :



Process



Conditions

- Les signataires du PERCO ne s'opposent pas à la décision de transformation.
- Le PERCO est **conforme à la loi Pacte sur** :
 - la présence d'une autre offre de gestion incluant un **FCPE solidaire**,
 - les **modalités de sortie** : rente, capital ou capital fractionné,
 - les modalités de **mise en place** du plan, la prise en charge obligatoire des **frais de tenue de compte** par l'employeur, le **caractère collectif** et **l'ancienneté maximale de 3 mois**.

Remarque

Le nouveau PER peut conserver la gestion pilotée par défaut qui existait dans le PERCO avant sa transformation en PER.

➡ Un PERCO actuel peut également être transformé en PER Collectif, par avenant, selon les mêmes modalités que celles prévues pour sa mise en place.



Découvrez le kit de transformation de votre PERCO en PER Collectif sur votre Espace Entreprise www.interepargne.natixis.com

¹ Comité d'Entreprise (CE) ou Comité Central d'Entreprise (CCE) si le Comité Social et Économique (CSE) n'a pas encore été constitué.

Pour les entreprises

Comment mettre en place un PER ?

PER COLLECTIF

Dans les conditions prévues par l'article L.224-14 du Code monétaire et financier

- **prioritairement négocié** avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP)
- en cas d'échec des négociations : au choix, ratification par la majorité des 2/3 des salariés ou par octroi

Ces modalités s'appliquent également lors de la mise en place de **versements obligatoires dans un PER COL**.

PER OBLIGATOIRE

Dans les conditions prévues par l'article L.911-1 du Code de la Sécurité Sociale, au choix de l'entreprise

- négociation avec les IRP
- ratification à la majorité des intéressés
- octroi par le chef d'entreprise

➡ L'entreprise dispose également de la possibilité de transformer **un PER OBLI en PER COL** dans les conditions prévues pour la mise en place du PER COL.

Le transfert collectif des PER

➡ En cas de changement de gestionnaire du PER⁽¹⁾, le gestionnaire du plan dispose d'un **délai de 3 mois** pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert.

➡ L'entreprise ayant mis en place un **PERCO** peut décider⁽²⁾ de **transférer collectivement** les droits en cours d'acquisition dans un **PER COL**. Le transfert doit intervenir dans un délai de **6 mois**. **Les salariés sont informés** des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre le nouveau plan et le plan transféré.

¹ Dans les conditions mentionnées à l'article L.224-6 du code monétaire et financier.

² Dans les conditions mentionnées à l'article L.3334-2 du code du travail.



**N'attendez plus pour transformer votre PERCO
en PER Collectif ou pour mettre en place un PER
au sein de votre entreprise !**

Toutes les équipes de Natixis Interépargne sont à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en place de votre solution retraite.

Pour aller plus loin :



**Pour toute question, n'hésitez pas à
contacter votre interlocuteur habituel
ou nos experts au 02 31 06 62 88**

(prix d'un appel local)

.....
Ce document constitue une présentation conçue et réalisée par Natixis Interépargne à partir de sources qu'elle estime fiables, et notamment à partir de la loi PACTE (n° 2019-486 du 22 mai 2019) et de l'Ordonnance (n° 2019-766 du 24 juillet 2019) du décret n°2019-807 du 30 juillet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019 portant réforme de l'épargne retraite, sous réserve de toute évolution législative

Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle.

Natixis Interépargne se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis. Ce document ne peut être utilisé dans un but autre que celui pour lequel il a été conçu et ne peut pas être reproduit, diffusé ou communiqué à des tiers en tout ou partie sans les autorisations préalables et écrites de Natixis Interépargne.

Natixis Interépargne ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers.



Siège social :
30, avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 19 43 00
www.interepargne.natixis.com

