

2019 : ce qui change en matière de retraite

Vendredi 5 avril 2019





Norbert Gautron

Actuaire Associé

Galea & Associés

Système Universel

Fusion Agirc-Arrco

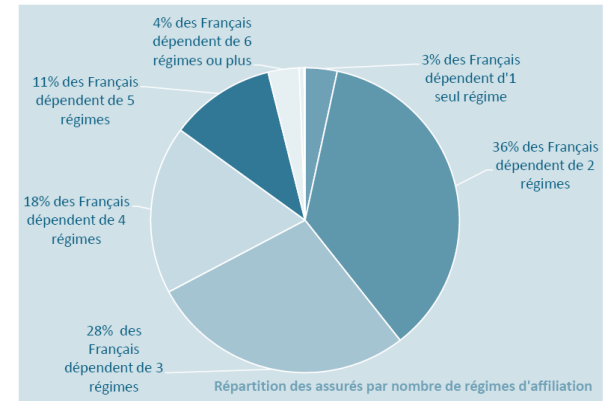
I. Système universel :

Contexte & premiers grands principes

Contexte (1/2)

- ❑ Système de retraite actuel : **42 régimes de retraites**, organisés par **profession et par statut**.

- ❑ **En moyenne**, chaque assuré est aujourd'hui affilié à **3 régimes** (de base ou complémentaire) compte tenu de son parcours professionnels et des différents statuts auxquels il a appartenu au cours de la carrière. Mais le tiers des assurés a déjà 4 régimes ou plus.



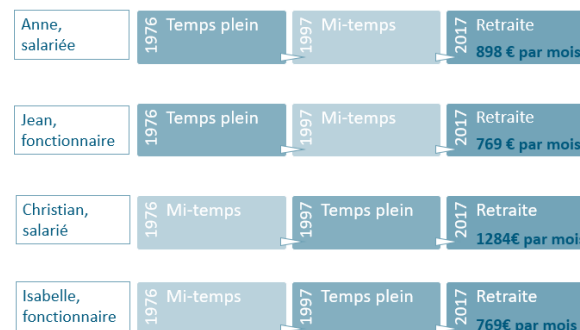
Source : Haut Commissariat à la Réforme des retraites

- ❑ L'**existence superposée** de régimes de **base** et de régimes **complémentaires**, de régimes en **points** et de régimes en **annuités**, avec des assiettes de cotisations différentes, rend le **système illisible** pour beaucoup de personnes et **difficile à piloter**.
- ❑ **Au global**, un grand besoin de **transparence**, pour restaurer la **confiance**.

Contexte (2/2)

- ❑ Les différences de calcul des pensions peuvent générer **des situations inéquitables**.

Pour une même carrière de 41,5 ans avec les mêmes niveaux de rémunération (du SMIC à 1,5 SMIC en fin de carrière) les retraites ne seront pas les mêmes selon le moment de l'affiliation.



- ❑ A **revenus identiques**, un **changement de statut a des effets** sur le montant des droits à la retraite.

Par exemple, pour une carrière et un salaire identique, un assuré qui a fait le début de sa carrière dans le privé, puis l'a terminée dans le public aura une retraite supérieure à celui qui a commencé sa carrière dans le public, puis fini dans le privé.



Bien analyser les situations des salariés, pour bâtir collectivement les solutions globalement les plus adaptées.

Premiers grands principes (1/3)

Construire un système commun à tous les Français

- ❑ Le système universel de retraite garantira pour tous les assurés la prise en compte de leurs revenus d'activité dans la **limite de 3 plafonds annuels** de la sécurité sociale soit environ **120 k€ bruts annuels**.
- ❑ Ce sera un **système public, par répartition**, dans lequel les actifs d'aujourd'hui financeront par leurs cotisations les pensions des retraités d'aujourd'hui (« solidarité intergénérationnelle »).
- ❑ **Les règles** de calcul des droits et les mécanismes de solidarité **seront les mêmes pour tous** : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants et professions libérales, agriculteurs.



La limitation de l'intervention à 3 PASS est un sujet majeur pour certaines entreprises (traitement des droits passés et futurs acquis au-dessus de ce plafond)

Premiers grands principes (2/3)

Calculer les droits à retraite en points, dans un système plus équitable où « 1€ cotisé vaut les mêmes droits » pour chaque Français

- ❑ **Points accumulés tout au long de la vie, enregistrés dans un compte unique.**
- ❑ **Taux de cotisation proche** de la situation actuelle, **de l'ordre de 28 %** pour les assurés et leurs employeurs. Des interrogations subsistent encore concernant les taux dérogatoires actuels sachant que l'objectif long terme serait d'avoir une convergence pour tous les assurés.
- ❑ Les primes des fonctionnaires civils et militaires et des salariés des régimes spéciaux seront prises en compte (une concertation aura lieu pour affiner).
- ❑ **Régime de cotisations adapté pour les indépendants** afin de ne pas bouleverser les équilibres économiques de leur activité.
- ❑ **Age minimum de départ** à la retraite **maintenu à 62 ans** dans le cadre de cette réforme (point d'attention : projet de réforme de la dépendance en parallèle)..

Bâtir un système de retraite fondé sur une solidarité renforcée

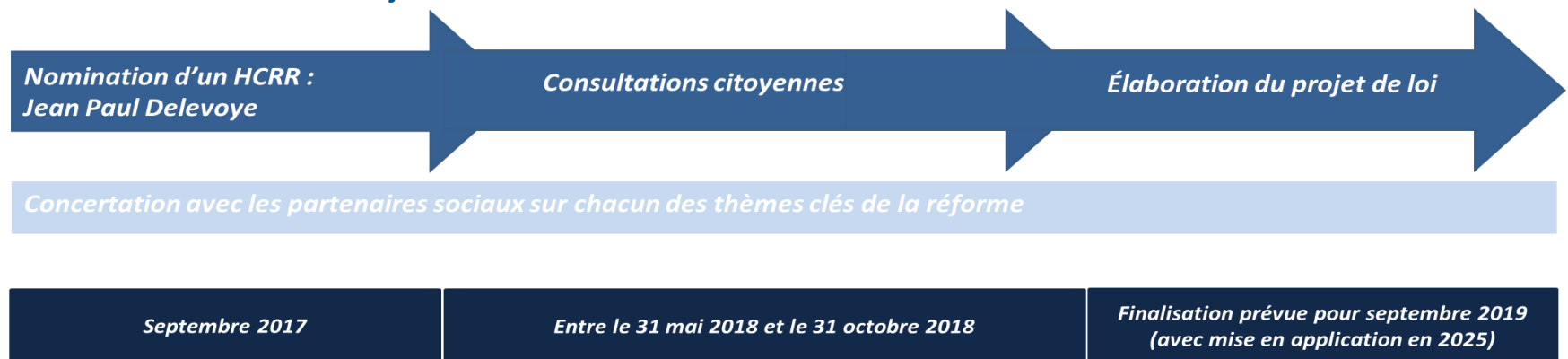
- ❑ Points accordés **pour chaque enfant, dès le premier enfant**, afin de compenser les impacts, sur la carrière des parents, de l'arrivée ou de l'éducation de l'enfant.
- ❑ Points accordés pour prendre en compte les **interruptions d'activité** liées aux aléas de carrière ou de vie (chômage, maladie, invalidité, etc.) ainsi que la maternité.
- ❑ Des **pensions de réversion** (réformées ?) et un dispositif de **minimum de pension**.

Premiers grands principes (3/3)

Une transformation progressive

- ❑ Les **assurés** qui sont aujourd'hui à la **retraite** ne seront **pas concernés par la réforme**.
- ❑ **Transition progressive** pour tenir compte de la diversité des situations initiales ; ceux qui seront à moins de 5 ans de l'âge de départ à la retraite lors de l'adoption de la loi ne seront pas concernés.
- ❑ Pour tous les **actifs**, les **droits** relatifs aux périodes travaillées avant l'entrée en vigueur du nouveau système, qu'il s'agisse de trimestres ou de points, seront **conservés à 100 %**.

Calendrier connu à ce jour



II. Système universel :

Quelles conséquences pour les entreprises ?

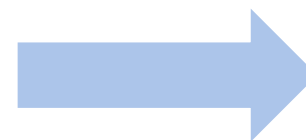
Premières conséquences pour les entreprises

Effets sur les hauts revenus

- ❑ Les 300.000 assurés sociaux qui ont des revenus supérieurs à 120k€ par an (soit 3 PASS), **ne vont a priori pas pouvoir continuer** à cotiser au-dessus de ce seuil. Aujourd'hui, leurs revenus sont pris en compte pour la retraite jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale à l'Agirc-Arrco.
- ❑ A ces constats, s'ajouteront les éventuelles **baisses de rendements techniques** des régimes et la révision des droits de réversions ou de majorations familiales.
- ❑ En conséquence, **la retraite des cadres supérieurs et la protection de leur famille doivent être repensées**. Pour cette population, la retraite supplémentaire pourrait naturellement répondre à ces nouveaux besoins.
- ❑ Les régimes d'épargne retraite font l'objet d'une réforme parallèle avec **la loi Pacte** qui devrait conduire à une offre de produits plus lisible et plus performante (orientations de gestion financière et encadrement des conditions tarifaires) et un cadre fiscal social adapté.



CSP : Cadre
250 000€ brut en fin de
carrière



**Retraite
annuelle issue
des régimes
obligatoires
(SS+AGIRC
ARRCO)**

<u>Système actuel</u>	# 100 k€
<u>Futur système</u>	< 80 k€

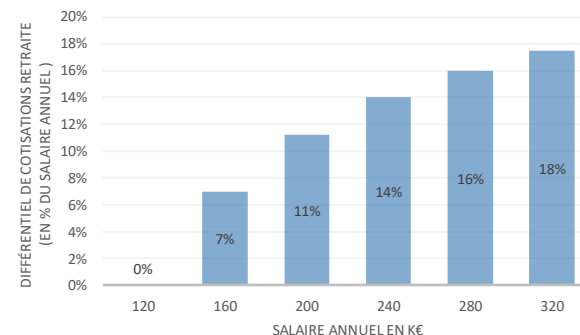
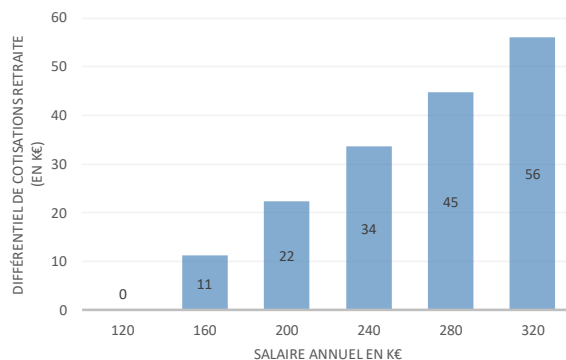


De nombreux Impacts sur les régimes en place au sein des entreprises.

Conséquences pour les entreprises

Effort contributif chez les salariés

- ❑ En-dessous de 3 PASS, soit 120 k€ de rémunérations brutes, on trouve **99% de la population salariée et 96% de la masse salariale**.
- ❑ Jusqu'à un revenu de 3 PASS, le **taux de prélèvement** (part patronale + part salariale) se situe autour de **28%** (régime de base + Agirc-Arrco), soit environ 34 k€ de cotisations retraite à 3 PASS.
- ❑ Quelques ordres de grandeur :



Quelques points d'attention pour le futur :

- ❑ Niveau des « gains » effectifs de cotisation dans le futur ?
- ❑ Quelle utilisation de ces gains ? Avec quelle efficacité ?
- ❑ Quels traitements fiscal et social ?
- ❑ Quelle communication auprès des salariés ?

III. Effets de la fusion AGIRC ARRCO : Contexte et conséquences pour les entreprises

Les accords récents

- ❑ **L'ANI du 30 octobre 2015** a réformé les règles de retraite complémentaire pour face aux difficultés financières alors rencontrées et a posé les grandes lignes directrices d'un **régime unifié** de retraite complémentaire entrant en vigueur en 2019 avec notamment :
 - un **régime commun** à l'ensemble des salariés, signifiant la **disparition de la distinction** historique entre **cadres et non-cadres** ;
 - l'annonce d'une négociation sur l'encadrement en vue de la signature d'un autre ANI avant le 1^{er} janvier 2018.

- ❑ **Dans le prolongement, 3 négociations ont été initiées :**
 - l'une sur le régime unifié de retraite complémentaire, fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO, conclue par un **premier ANI daté du 17 novembre 2017** ;
 - l'autre afin de maintenir le dispositif de prévoyance « décès » de l'article 7 de la convention AGIRC au bénéfice des cadres et assimilés, conclue par un **second ANI daté du même jour 17 novembre 2017** ;
 - enfin, une **troisième négociation** sur la nouvelle **définition de l'encadrement** (cf. lettres de la DSS de décembre 2018, de février 2019)

Contexte et conséquences pour les entreprises (1/6)

Transformation des points Agirc en points Arrco, sans perte de droits

- ❑ Depuis le 1er janvier 2019, les points Arrco et les points Agirc sont regroupés **au sein d'un seul compte de points**.
- ❑ Les conditions d'adhésion ont ainsi été simplifiées. Le **versement des cotisations se fait auprès d'une seule caisse de retraite complémentaire** : l'Agirc-Arrco.
- ❑ Les points Arrco sont devenus sans conversion des points Agirc-Arrco (ne générant ainsi aucun changement pour les non cadres), les points Agirc ont été convertis en points Agirc-Arrco **sans perte de droits**.
- ❑ Les **tranches de salaires** (T1 et T2) et les **taux de cotisation** ont été **simplifiés**, avec maintien des taux dérogatoires, introduction de nouvelles cotisations et hausse du taux d'appel. Au niveau de la répartition des cotisations : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.



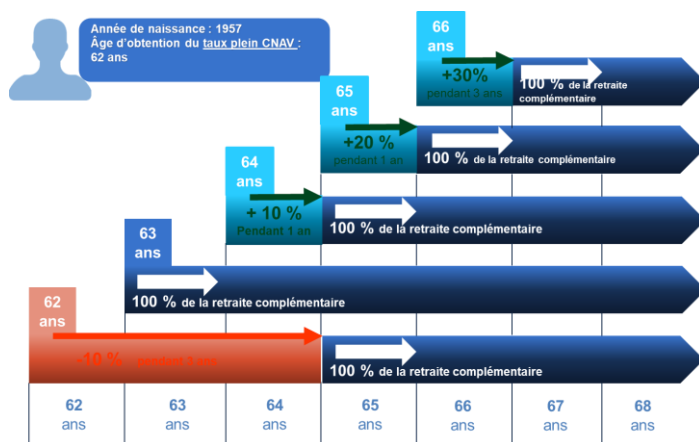
*Cette fusion ne change aucunement le fonctionnement du système de retraite par points qui continue à être géré de façon paritaire dans une logique d'intérêt général en s'appuyant sur le principe de la répartition (et donc de la solidarité intergénérationnelle).
Des ajustements sur les cotisations et une baisse des prestations à prévoir.*

Contexte et conséquences pour les entreprises (2/6)

Instauration du système de « bonus-malus »

- ❑ **Applicable dès le 1^{er} janvier 2019** (prévu dans l'ANI 2015)
 - Mise en place d'un **coefficient de solidarité** prévoyant une minoration
 - De 10% sur les rentes de retraite ARRCO pour les salariés ne repoussant pas d'un an, au-delà de l'âge d'obtention du taux plein CNAV, leur date de départ à la retraite
 - Applicable pendant 3 ans maximum sans pouvoir aller au-delà de 67 ans
 - Mise en place d'un **coefficient majorant** prévoyant une surcote de la rente ARRCO de 10 % pendant une durée d'1 an, par année de différé au-delà de 1 an après l'obtention du taux plein.

❑ Illustration



❑ Impact du coefficient de solidarité

- Variable suivant les salariés et l'importance des retraites complémentaires dans le total perçu
- Pour un non cadre, impact de l'ordre de 3% par an
- Pour un cadre, entre 3% et 10% par an



**Des demandes de compensations.
Demandes de révision du système par certains
syndicats.**

Contexte et conséquences pour les entreprises (3/6)

Conditions de demande de pension de réversion

Avant le 1^{er} janvier 2019

- **ARRCO** : 55 ans lorsque le décès est intervenu à compter du **1er juillet 1996**
- **AGIRC** : 60 ans lorsque le décès est intervenu à compter du **1er mars 1994**



Après le 1^{er} janvier 2019

- **AGIRC-ARRCO** : 55 ans à condition que le décès soit intervenu à partir du 1er janvier 2019
- **Aucune distinction** entre les **cadres et les non-cadres** concernant les pension de réversion.

Harmonisation à 55 ans, comme à l'Arrco



Impact possible sur les régimes de prévoyance complémentaire, pour la garantie rente de conjoint. Opportunité de révision de cette garantie, pas toujours actualisée ces dernières années.

Contexte et conséquences pour les entreprises (4/6)

Nouvelles règles de revalorisation des rentes

- ❑ Après une hausse de **0,6% fin 2018**, la prochaine indexation est prévue le 1^{er} novembre 2019.
- ❑ Le principe de la revalorisation (du prix d'achat et de service du point) n'est plus basé sur l'évolution des prix (**inflation**), comme c'était le cas jusqu'en 2018, mais sur **l'évolution des salaires** (plus précisément du salaire moyen des actifs du régime).
- ❑ La revalorisation peut toutefois être minorée par un "**facteur de soutenabilité**", pour tenir compte de la situation économique et démographique.

Exemple : si une hausse de 2 % du salaire moyen est anticipée sur l'année mais que la soutenabilité du régime n'est pas avérée au regard des règles de pilotage fixées dans l'ANI 2015 (« 6 mois de prestations en réserve à tout moment au cours des 10 prochaines années »), la revalorisation sera moindre, de 0.5% par exemple si les partenaires sociaux définissent un facteur de soutenabilité de 1.5%.



Impacts possibles sur les régimes de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire prenant la valeur de service du point du régime complémentaire comme objectif de revalorisation.

Contexte et conséquences pour les entreprises (5/6)

Risque prévoyance

- ❑ Le **risque sur la Prévoyance** sera alourdi de manière quasi-certaine.



Hausses tarifaires possibles à terme, même sans modification de l'âge minimum de départ à la retraite.

Garantie minimum de points

- ❑ **La GMP** qui avait pour objet d'attribuer un minimum de points AGIRC aux salariés cadres et assimilés dont la rémunération était inférieure au plafond de la sécurité sociale **est supprimée**.

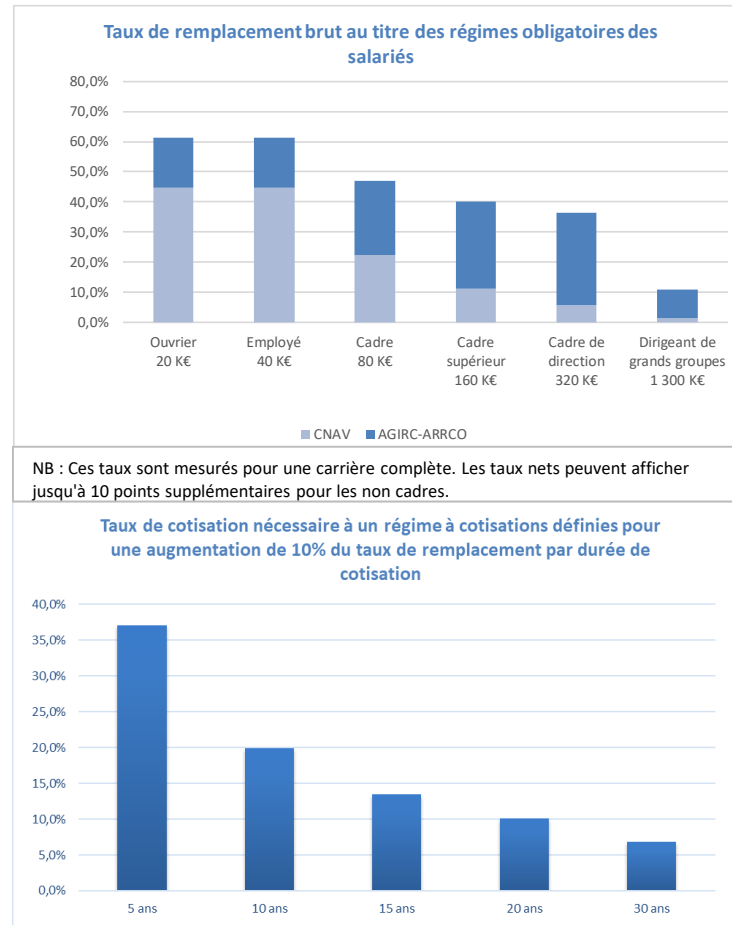


Demandes de compensations possibles.

Contexte et conséquences pour les entreprises (6/6)

Et le niveau des retraites aux régimes obligatoires ?

- ❑ De nouvelles tensions sur les taux de remplacement aux régimes obligatoires.



- ❑ « Compensations » à organiser suffisamment tôt pour être à la fois soutenables et efficaces.

IV. Une autre conséquence : quelle gestion des fins de carrière ?

Quelques pistes à explorer

Quelques pistes à explorer

La retraite progressive

- ❑ Dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet à un salarié de **percevoir une partie de sa retraite tout en exerçant une activité à temps partiel**, sous conditions (60 ans et plus, 150 trimestres, entre 40% et 80% de temps partiel).
- ❑ Cette possibilité, prévue par la législation, permet de **ne perdre aucun trimestre retraite, ni aucun point Agirc-Arrco**.



Mécanisme dont le coût net peut s'avérer intéressant pour l'entreprise

Le cumul emploi-retraite

- ❑ Dispositif permettant au retraité du régime général de **reprendre une activité professionnelle** et de **cumuler les revenus** de cette activité avec ses pensions de retraite.
- ❑ Dispositif très encadré, peu utilisé.
- ❑ **Aucune acquisition de nouveaux droits** retraite.



A suivre : le Haut-Commissaire à la réforme des retraites a indiqué vouloir améliorer ce dispositif dans le cadre de la réforme du Système universel

Le rachat de trimestres

L'utilisation des dispositifs de retraite collective

- ❑ **Indemnités de fin de carrière** supplémentaires
- ❑ Contrat collectif de **retraite supplémentaire** ou « sur-mesure »



Et notamment les futures dispositions de la loi Pacte



Projet de loi PACTE : quelles conséquences sur les dispositifs d'épargne retraite ?

Florence Duprat-Cerri

Responsable du département Retraite et Prévoyance

CMS Francis Lefebvre Avocats

Projet de loi PACTE : quelles conséquences sur les dispositifs d'épargne retraite ?

I. Les régimes de retraite à prestations définies : où en sommes-nous ?

Point sur la Directive n° 2014/50/UE du 16 avril 2014 et les enseignements du projet de loi « Pacte » sur les caractéristiques des futurs dispositifs

II. Les autres dispositifs d'épargne retraite : quels sont les principaux changements introduits par le projet de loi PACTE ?

I. Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

Quel est le contenu de la directive ?

Directive du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire.

- ❑ **Principale contrainte posée par la directive** : condition d'ancienneté de maximum **trois ans** pour avoir des droits acquis.

Mais pas de transférabilité des droits imposée par la directive (mais souhaitée). Projet d'ordonnance: pas de transférabilité des droits imposée.

- ❑ **Quels sont les régimes concernés ?**
 - Tous les régimes de retraites à prestations définies (gérés en interne ou externalisés).
 - Exception : ceux qui ont été **fermés à la date d'entrée en vigueur de la directive (à savoir le 20 mai 2014)**. Confirmé par le projet d'ordonnance.

Où en est-on ?

LE CALENDRIER DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE

- ❑ La directive prévoit qu'elle devait être transposée en droit interne au plus tard le 21 mai 2018.
- ❑ Un amendement (proposé par le député Charles de Courson) avait été présenté dans le cadre du PLFSS 2018 pour opérer cette transposition mais a été rejeté par le gouvernement.
- ❑ Le projet de loi PACTE c'est ressaisi du sujet
- ❑ Où en est-on ? 9 avril 2019 : deuxième lecture au Sénat
- ❑ Dans les 6 mois de la promulgation de loi, publication de l'ordonnance et entrée en vigueur. La DGT aurait indiqué que les ordonnances seraient prises dans les semaines suivant la publication de loi et dans tous les cas avant l'été.
- ❑ Dans les trois mois de la publication de l'ordonnance un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement
- ❑ Adoption de la loi de ratification de l'ordonnance.

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

Définition du cadre du mandat donné au gouvernement :

1) Etablir l'interdiction de conditionner l'acquisition définitive des droits à retraite supplémentaire dans le cadre de ces régimes à une présence des bénéficiaires dans l'entreprise au-delà d'une période de trois ans, dans le respect des droits en cours de constitution antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Directive : La directive ne s'applique qu'aux périodes d'emploi accomplies après sa transposition.

Conclusion : pas de remise en cause des droits aléatoires potentiellement acquis avant la publication de l'ordonnance.

Projet d'ordonnance: pas de transférabilité des droits imposée.

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

2) Déterminer les plafonds d'acquisition des droits à retraite supplémentaire, versés sous forme de rentes viagères, sans possibilité d'acquisition rétroactive.

Au vue du projet d'ordonnance la situation pourrait être la suivante (à confirmer):

- Les droits supplémentaires seraient acquis chaque année, sans possibilité d'acquisition rétroactive au titre d'une année antérieure à l'année de souscription du contrat de retraite supplémentaire.
- Ils seraient exprimés en pourcentage de la rémunération du bénéficiaire au titre de l'année considérée. **Ce pourcentage ne peut dépasser 3 %**, ni, cumulé avec ceux appliqués pour le même bénéficiaire, tous employeurs confondus, **30 % au total**.

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

3) Prendre les dispositions transitoires pour les régimes de retraites à prestations définies existants.

Projet d'ordonnance:

- Il ne peut être institué aucun nouveau régime de retraite à prestations définies à droits aléatoires à compter de la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Pour les régimes de retraite à prestations définies à droits aléatoires (L 137-11 CSS) existant à la date de la publication de l'ordonnance, ils peuvent être maintenus et le régime social prévu à l'article L 137-11 CSS continue à s'appliquer mais:

- Aucun nouvel adhérent ne peut être affilié au régime;
- Aucun nouveau droit supplémentaire à prestations ne peut être acquis au titre des périodes d'emploi postérieures à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

4) Adapter le régime social applicable aux versements des employeurs en cohérence avec celui applicable aux autres dispositifs de retraite supplémentaire et, pour les bénéficiaires, le régime fiscal et social applicable aux rentes versées et aux versements des employeurs dans le cadre de ces régimes.

Aux vues du projet d'ordonnance (à confirmer) :

❖ Pour l'entreprise

- Cotisations déductibles au titre de l'impôt sur les sociétés ;
- Cotisations soumises à une contribution égale au forfait social **au taux de 29, 7%** (20% équivalent au taux du forfait social+ 9,7 équivalent à la CSG CRDS).

❖ Pour le salarié

- Prestations imposées à l'IR selon le régime de droit commun des rentes acquises à titre gratuit;
- Les cotisations ne seraient pas un élément de rémunération taxable ;
- **Maintien de la taxation spécifique actuellement prévue sur les rentes (7 % et 14 %) à la charge du bénéficiaire.**

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

5) Fixer les conditions dans lesquelles la mise en place de ces régimes est subordonnée à l'existence ou à la mise en place de régimes de retraite supplémentaire bénéficiant à l'ensemble des salariés.

Rappel des dispositions actuelles article 111 loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010 : Si le régime bénéficie à une catégorie de personnel ou aux mandataires sociaux, obligation de mettre en place un article 83 ou PERCO pour l'ensemble du personnel.

Régimes de retraite à prestations définies : quels enseignements tirer du projet de loi Pacte ?

6) Définir les modalités selon lesquelles le bénéfice des droits à prestations peut être subordonné au respect de conditions liées aux performances professionnelles du bénéficiaire, ou à tout autre critère individualisable.

Reprise des conditions de performance prévues par la loi « Macron » mais le projet d'ordonnance prévoit l'extension des conditions de performance à tous les autres bénéficiaires y compris salariés (conditions appréciées sur l'année considérée ou les précédentes).

Autre critère individualisable ? ce pourrait être la catégorie de bénéficiaires (membres du Comex, cadres dirigeants, critères de rémunération etc.) mais pas l'ancienneté au-delà de trois ans. Projet d'ordonnance: pas de caractère collectif exigé

II. Le projet de loi PACTE et les autres dispositifs d'épargne retraite

Les enjeux du projet de loi PACTE

Constat du gouvernement = déficit d'attractivité de l'épargne retraite qui connaît un intérêt croissant de la part des Français mais sans succès identique aux autres produits d'épargne.

- Épargne investie majoritairement dans des actifs peu adaptés à l'investissement de long terme
- Faibles rendements qui exposent les épargnants à l'érosion de leur capital du fait de l'inflation et des frais de gestion
- Carrières professionnelles moins linéaires
- Cumul de divers produits non transférables
- Tendance des épargnants à détourner les produits d'épargne non spécifiques pour préparer leur retraite au détriment des produits spécifiquement conçus pour la préparation de la retraite : épargne retraite = 200 milliards d'encours c/ 1 700 milliards pour l'assurance vie

Les objectifs du projet de loi PACTE

- Développer et simplifier les produits d'épargne retraite
- Introduire davantage de souplesse en améliorant la portabilité d'un produit à l'autre et en permettant aux épargnants de changer d'assureur tout au long de la vie du contrat
- Faciliter la sortie en capital des produits retraite
- Introduire la gestion pilotée comme option par défaut afin d'obtenir de meilleurs rendements pour les épargnants (sécurisation progressive de l'épargne à l'approche de la retraite)
- Généraliser, sous conditions, le taux du forfait social réduit de 16 % (versements portant sur des fonds investis pour partie dans des actions de PME et des ETI et qui proposent par défaut une gestion pilotée)

Le calendrier d'adoption du projet de loi PACTE

- ❑ **Septembre 2018** : examen du texte en Commission à l'Assemblée nationale
- ❑ **9 octobre 2018** : adoption du projet de loi en première lecture par l'Assemblée nationale
- ❑ **12 février 2019** : adoption du projet de loi en première lecture par le Sénat
- ❑ **15 Mars 2019** : adoption de la loi en deuxième lecture par l'Assemblée nationale
- ❑ **18 mars 2019** : examen du projet de loi par le Sénat en seconde lecture
- ❑ **27 mars 2019** : examen en commission au Sénat
- ❑ **9 avril 2019** : deuxième lecture au Sénat

Dans les **12 mois de la promulgation de la loi** publication de l'ordonnance et entrée en vigueur. La DGT aurait indiqué que les ordonnances seraient prises dans les semaines suivant la publication de loi et dans tous les cas avant l'été.

Dans les trois mois de la publication de l'ordonnance, dépôt du projet de loi de ratification.

Les I et II de l'article 20 (alimentation, débloccage etc...) entrent en vigueur à une date fixée par décret **et au plus tard le 1er janvier 2020.**

Les principales mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne retraite

Principales mesures prévues à l'article 20 du projet de loi PACTE :

1. L'harmonisation des sources d'alimentation des produits d'épargne retraite

Pour les plans d'épargne retraite d'entreprise :

- Versements volontaires de l'intéressé et le cas échéant versements obligatoires de l'employeur et du salarié

- Sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, abondement de l'entreprise, droits inscrits sur un CET ou en l'absence de CET des jours de congés non pris dans les limites d'un plafond

Les principales mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne retraite

2. **L'assouplissement des conditions de sortie des produits au moment de la retraite** : il devrait être possible de liquider son produit d'épargne retraite
- Par l'acquisition d'une rente viagère pour les sommes issues de versements obligatoires des épargnants ou de leur employeur ;
 - Au choix de l'épargnant, par le versement d'un capital (versé en une fois ou de manière fractionnée) ou par l'acquisition d'une rente viagère (si le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour cette solution à compter de l'ouverture du plan pour la liquidation de tout ou partie de ses droits), pour les sommes issues d'autres versements (versements volontaires et versements issus de l'épargne salariale).
3. **La portabilité de l'épargne retraite supplémentaire, quels que soient les parcours professionnels** : transférabilité entre tous les produits d'épargne retraite (articles 83, Madelin, PERCO, PERP), même si certaines règles particulières seraient établies pour certains de ces produits. Frais de transfert plafonnés (3% dans le projet de loi mais ramené par un amendement n°781 à 1%. Frais nuls en cas de transfert à l'issue d'une période de 5 ans après le premier versement au plan ou après l'âge de la retraite).

Traitement fiscal et social possible des prestations (à confirmer dans le cadre de l'ordonnance à paraître)

Versements volontaires du salarié	Versements issus de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur)	Cotisations obligatoires employeur/salariés
Versements déductibles fiscalement de l'assiette de l'IR (plafonds actuels ou modifiés)	Versements exonérés d'IR	Versements exonérés d'IR (plafonds actuels ou modifiés)
Si sortie en rente: soumise à IR (après abattement de 10%)	Si sortie en rente: soumise à IR avec abattement croissant en fonction de l'âge	Uniquement sortie en rente: soumise à IR (après abattement de 10%)
Si sortie en capital: soumis à l'IR sans abattement	Si sortie en capital: application du régime actuel du PERCO ?? (= exonération d'IR et prélèvement sociaux sur les plus values) ou imposition à l'IR ?	

Les principales mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne retraite

4. L'harmonisation des conditions de sortie par anticipation des différents produits.

Deux nouveaux cas de rachat dans les régimes de retraite à cotisations définies :

- ❑ **achat de la résidence principale** actuellement prévu pour le PERCO serait étendu aux autres dispositifs d'épargne retraite d'entreprise. Un amendement qui limitait cette possibilité au 1^{er} achat de la résidence principale au sens fiscal du terme a été supprimé. **Exception** : les droits correspondant aux sommes issues de versements obligatoires des épargnants et des employeurs ne pourront être débloqués pour ce motif.

La fiscalité des sommes versées par anticipation pour achat de la résidence serait alignée sur le régime fiscal prévu en cas de dénouement normal du plan postérieurement à la date de départ en retraite, contrairement aux autres cas de déblocage anticipé qui sont indépendants de la volonté de l'épargnant (décès, invalidité, surendettement, etc...).

- ❑ **invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie des enfants du titulaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé** Amendement n° 2038 : l'ordonnance devra fixer le régime fiscal de ces versements dans le cadre de ces plans et leur étendre le régime social applicable aux plans déjà existants.

Traitement fiscal et social possible des cas de déblocages (à confirmer dans le cadre de l'ordonnance à paraître)

Versements volontaires du salarié	Versements issus de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur)	Cotisations obligatoires employeur/salariés
En cas de déblocage pour acquisition de la résidence principale: imposition à l'IR	En cas de déblocage pour acquisition de la résidence principale: exonération d'IR	Pas de possibilité de déblocage pour acquisition de la résidence principale
Autres cas de déblocage: exonération d'IR	Autres cas de déblocage: exonération d'IR	Autres cas de déblocage: exonération d'IR

Les principales mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne retraite

5. L'instauration de meilleurs rendements :

Il est envisagé de généraliser la gestion pilotée des encours comme option par défaut.

6. La généralisation du taux réduit de forfait social (16% au lieu de 20%) :

Application d'un taux de forfait social réduit aux sommes versées par l'employeur qui sont affectées à tout plan d'épargne retraite d'entreprise prévoyant que l'encours en gestion pilotée est investi par défaut à hauteur de 10% en titres éligibles au PEA-PME.

7. La protection des épargnants : il est prévu de généraliser l'obligation de cantonner les engagements de retraite gérés par les entreprises d'assurance afin de préserver les droits des assurés en cas de défaillance de l'entreprise d'assurance. Il s'agit également de garantir une distribution équitable de la valeur car le cantonnement contraint l'entreprise d'assurance à redistribuer le résultat technique et financier au sein du canton.

Les principales mesures du projet de loi PACTE en matière d'épargne retraite

8. Possibilité de fusionner les PERCO et les régimes dits « article 83 »

9. Application aux produits en cours :

Le IV) de l'article 20 du projet de loi PACTE sur l'épargne retraite prévoit que l'ordonnance doit définir les conditions dans lesquelles les nouvelles dispositions sont applicables, en tout ou partie, aux produits d'épargne retraite existants et aux contrats en cours.



Quelques constats sur les enjeux pour les entreprises

Pierre Guillocheau

Directeur des Assurances Collectives

Crédit Agricole Assurances

Pour les salariés, une chute importante des revenus à la retraite

2018

M.HENRY

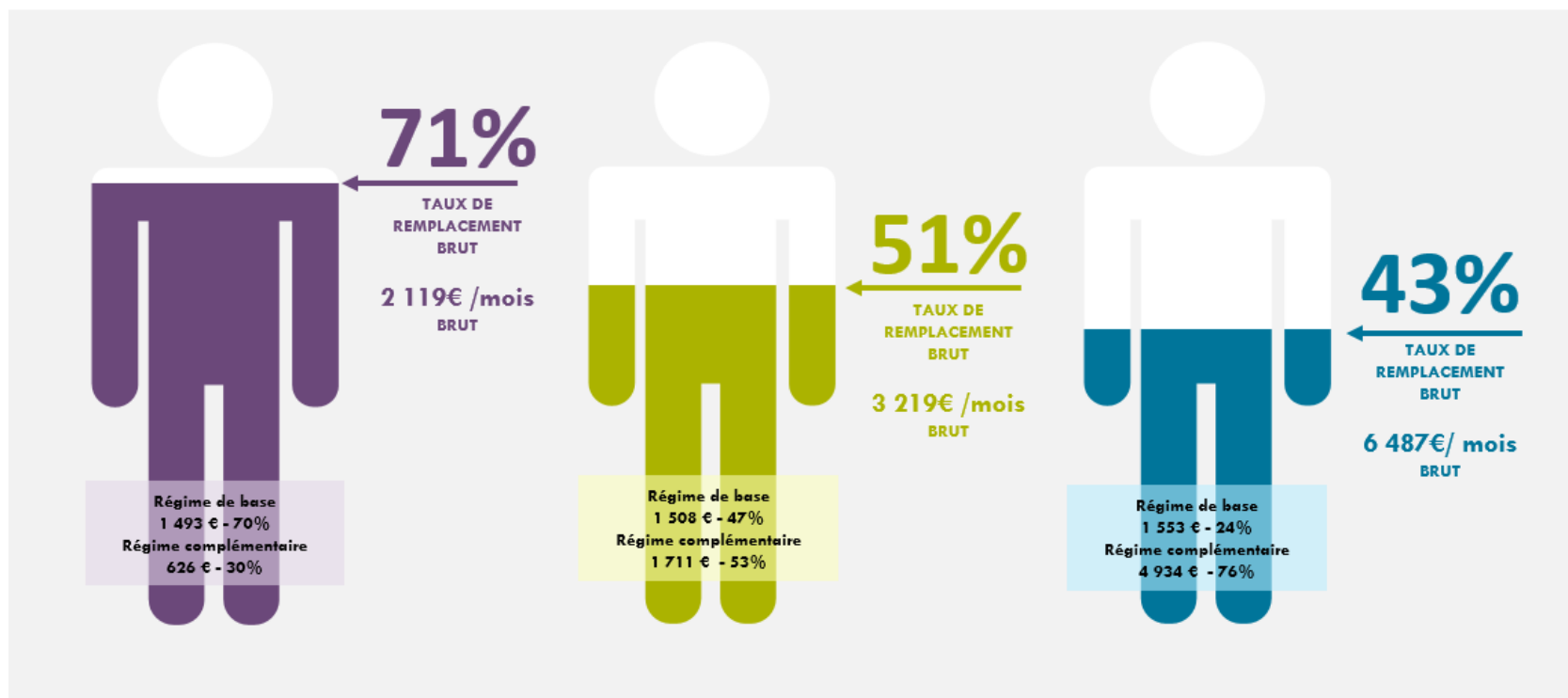
Non Cadre – 62 ans
Salaire annuel brut : 36 050 €
Salaire mensuel brut : 3 004 €

M.PAUL

Cadre – 64 ans
Salaire annuel brut : 76 491 €
Salaire mensuel brut : 6 374 €

M.JEAN

Cadre Supérieur – 67 ans
Salaire annuel brut : 179 108 €
Salaire mensuel brut : 14 925 €



Un âge de départ moyen à la Retraite observé (F/H confondus) de presque 62 ans

(projections COR – juin 2018)

Qui va se poursuivre au cours des prochaines années

Demain

M.HENRY

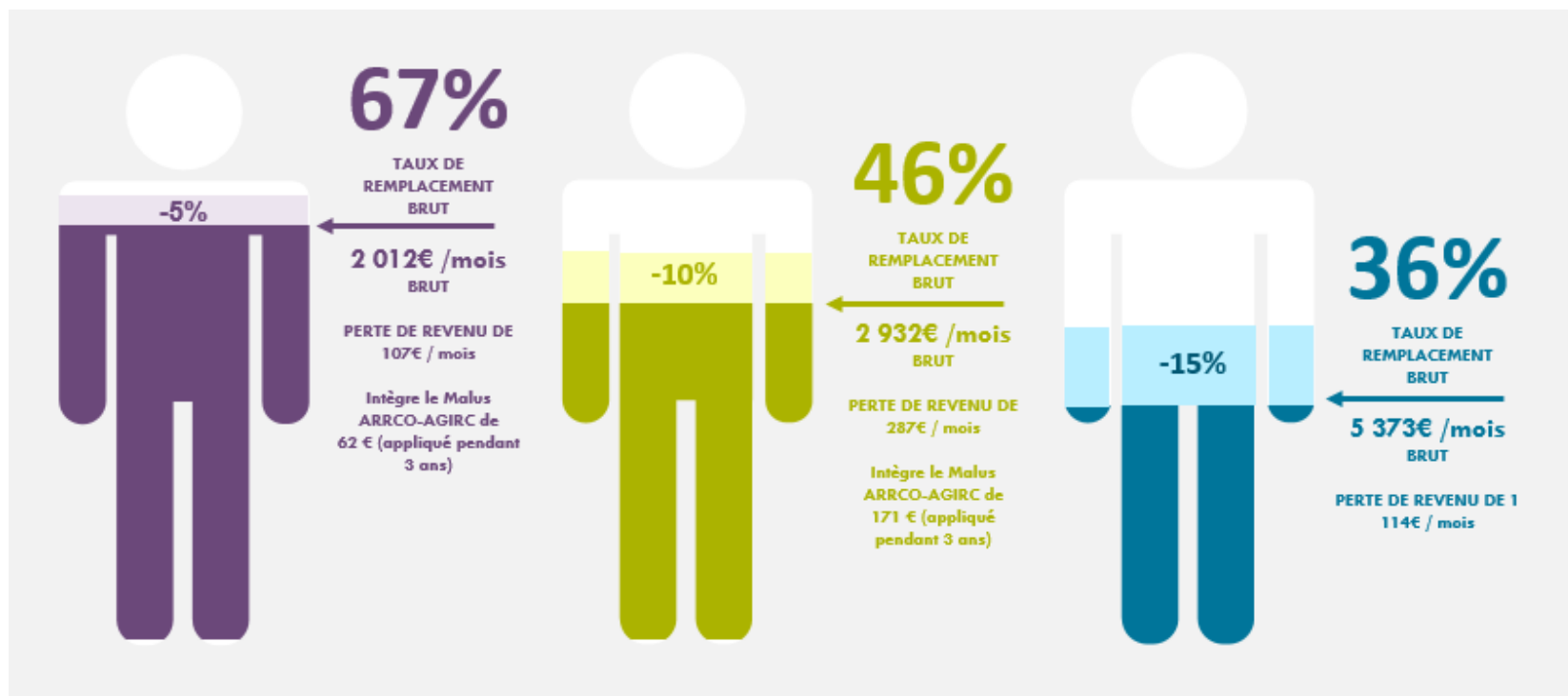
Non Cadre – 62 ans
Salaire annuel brut : 36 050 €
Salaire mensuel brut : 3 004 €

M.PAUL

Cadre – 64 ans
Salaire annuel brut : 76 491 €
Salaire mensuel brut : 6 374 €

M.JEAN

Cadre Supérieur – 67 ans
Salaire annuel brut : 179 108 €
Salaire mensuel brut : 14 925 €



Un âge de départ moyen à la Retraite projeté (F/H confondus) qui progresse jusqu'à 64 ans

(projections COR – juin 2018)

S'expliquant par des réformes structurelles des régimes obligatoires

2019



Fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO



Un malus sur les régimes complémentaires



Disparition du régime « historique » des cadres



Suppression de la GMP (Garantie Minimale de Points)



Modification de la réversion (plus favorable aux cadres)

Des impacts sous estimés par les salariés, notamment cadres

Des montants de retraite mal anticipés par les salariés

- Près d'un retraité sur deux (47%) a surestimé le montant de sa retraite
- La majorité des sondés (58%) ne se sont informés de leurs droits retraite qu'au-delà de 55 ans

(sondage Opinion Way réalisé fin 2018)

Une attitude paradoxale des salariés

- Des salariés jeunes qui privilégient la sortie en capital
- Des salariés proches de la retraite qui prennent conscience de la baisse de leurs revenus et privilégient la rente

Un intérêt croissant des entreprises pour les dispositifs d'épargne retraite collective

Un levier de fidélisation

La santé se standardise de plus en plus sous l'effet des réglementations successives de contrats responsables et est moins différenciatrice.

La prévoyance est fortement régie par les dispositions conventionnelles

74% des salariés estiment que **l'entreprise a un véritable rôle à jouer en matière de retraite** et pourtant **2%** des prestations seulement sont imputables à l'article 83

Un arbitrage entre les dispositifs

La retraite devient un **facteur de différenciation** en particulier pour les CSP+ (cadres supérieurs, dirigeants)

Dans un contexte de pressions sur les coûts, un réel intérêt des DRH pour **investir dans la retraite** (vs la masse salariale, la santé ou la prévoyance par exemple)

Une responsabilité croissante en matière de retraite

Des obligations d'informations...

Aujourd'hui, dans le cadre de la réglementation actuelle :

- Adresser une notice d'information du contrat d'assurance à tous les assurés
- Information annuelle sur les encours, valeurs des droits en cours de constitution, performances nettes des supports financiers, estimations de rentes, détail des opérations de l'année
- Informations fiscales sur les cotisations (impositions des cotisations) et faculté de transfert du compte individuel

...renforcées par la Loi Pacte

Demain, dans le cadre de la réglementation renforcée en lien avec la loi PACTE :

- Renforcer le devoir de conseil et d'information à l'occasion des étapes essentielles de la vie du produit (cf. ordonnance à venir)
- Transparence totale concernant les frais et les commissions prélevés sur tous les supports financiers y compris les rétrocessions de commissions

La loi PACTE est-elle vraiment le « grand soir » ?

Des avancées

- Généralisation de la défiscalisation des versements volontaires
- Généralisation de la gestion pilotée
- Sortie plus souple avec le choix entre capital et rente et rachat pour acquisition de la résidence principale (sauf cotisations obligatoires)
- Transférabilité de l'épargne retraite pour suivre la carrière des actifs

De réelles « limites »

- Les dispositifs demeurent multiples
- La complexité est renforcée par la double approche « produits » et « poches »
- Peu de mesures incitatives (contrairement à l'épargne salariale)

Dans ce contexte, un enjeu fort pour les entreprises pour expliquer et valoriser les dispositifs mis en place et pour anticiper et mieux accompagner les fins de carrière de leurs salariés

Quelles sont les réponses de l'assureur ?

Un objectif : dépasser une approche « produit » et partir des besoins des salariés

Mes besoins



Mes questions



Les solutions

Disposer d'un complément de revenus viagers pour le quotidien et/ou d'une épargne disponible

Financer un projet immobilier

Se prémunir de la maladie / de la dépendance

Financer des projets : études des enfants, loisirs, ...

Transmettre



Sur quels revenus pourrais je compter à ma retraite ?

Comment sécuriser ma fin de vie ?

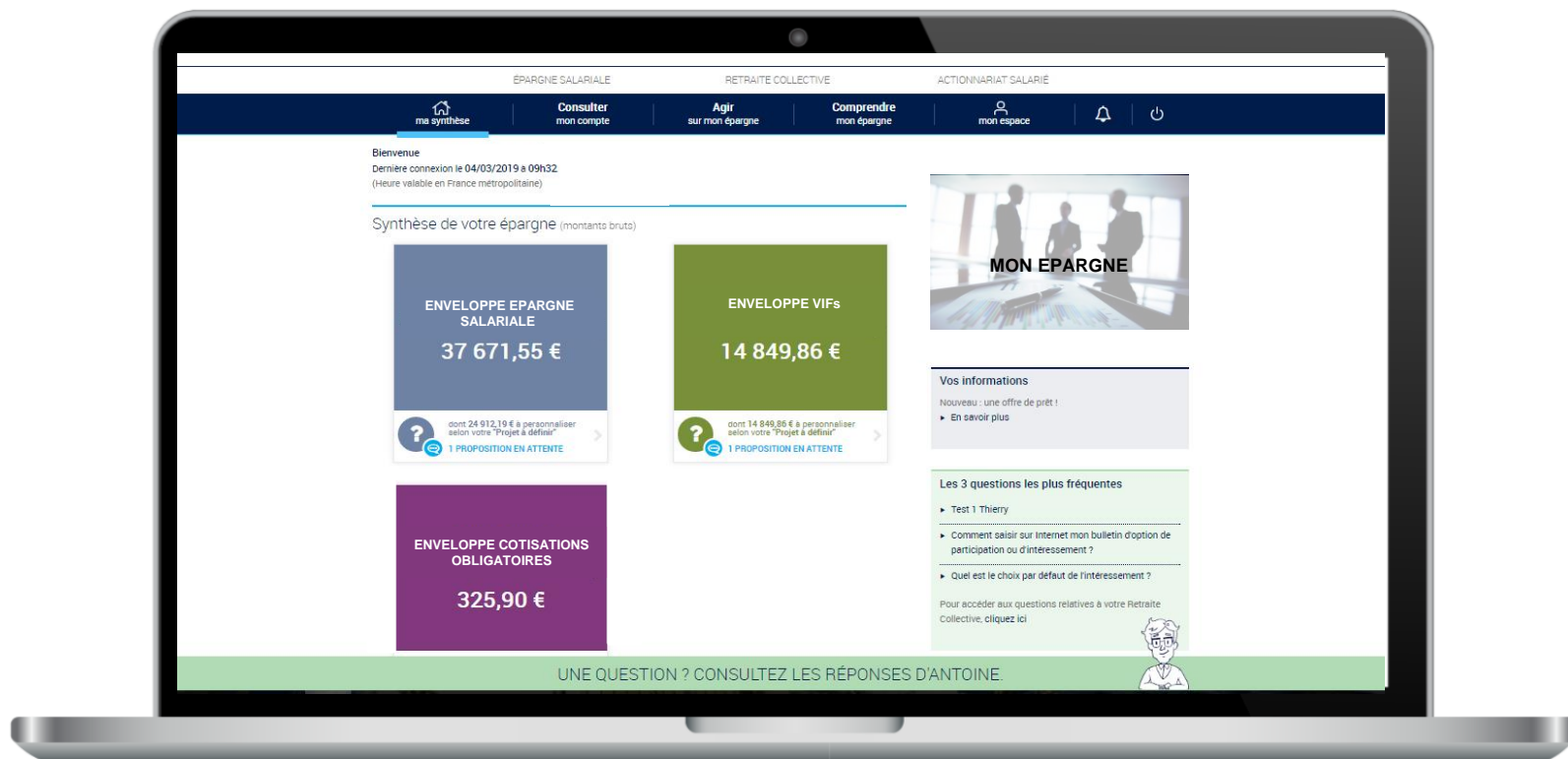
Combien dois-je épargner pour avoir un matelas de sécurité à la retraite ?



Dispositifs collectifs

**Sortie en rente ?
Sortie en capital ?
Mix capital / rente ?**

Renforcer la lisibilité et simplifier les parcours salariés



- Visualiser simplement l'épargne retraite globale (vision par compartiment, par plans ou par support financier)
- Faciliter la gestion administrative et la relation client
- Valoriser les « efforts » de l'entreprise : versements obligatoires, abondements

Développer des services permettant de conseiller, orienter et responsabiliser les salariés

Services permettant au salarié de s'orienter et d'arbitrer



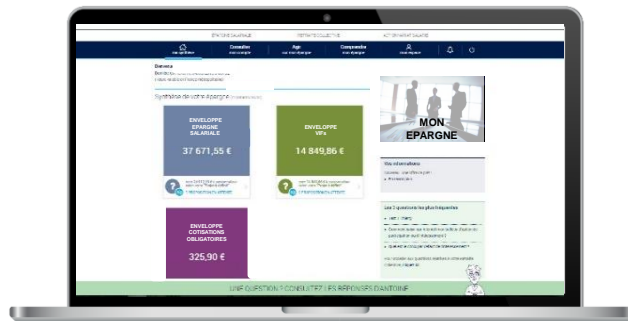
Simulateur retraite complet :
Estimation des retraites obligatoires et supplémentaires



Simulateur de décumulation :
Sortie en rente viagère, sortie en capital programmé, sortie en capital (intégral ou fractionné)



Optimiseur fiscal :
Optimiser ses versements volontaires en les déduisant de son revenu imposable



Adopter une approche par moments de vie

Avant 30 ans

Je me sensibilise



**Gestion financière
Conseil en choix de gestion**

De 30 à 50 ans

**J'appréhende les enjeux /
Je prépare**



**Simulateur de retraite
Incitation aux VIFs
Optimiseur fiscal**

Au-delà de 50 ans

J'envisage ma retraite



**Bilan retraite individualisé
Simulateur de décumulation**

Adapter et flexibiliser les rentes

Des rentes supplémentaires collant aux besoins spécifiques de chacun et beaucoup plus souples que les rentes Sécurité Sociale et AGIRC ARRCO

Les options « Classiques »



Rente viagère

Se garantir un revenu à vie jusqu'à son décès



Rente de réversion

Protéger son conjoint en lui assurant un revenu régulier en cas de décès en lui versant tout ou partie de la rente initiale



Rente par palier

Adapter ses revenus selon une anticipation de ses besoins personnels au moment de la retraite



Rente avec annuités garanties

Assurer des revenus réguliers à un proche pendant une durée déterminée en cas de décès

Les options de « Prévoyance »



Garantie en capital

En cas de décès du rentier avant l'âge de 90 ans, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) perçoit(vent) 100%, 200% ou 300% d'une annuité de rente



Garantie Dépendance

En cas de perte totale d'autonomie/dépendance totale durant la retraite, versement d'une rente complémentaire égale au moment

Les options « innovantes »



Rente transition

Permet d'accroître la rente principale de 50% pendant 1, 2 ou 3 ans à compter de la mise en place de la rente, compensant par exemple le malus ARRCO et de l'AGIRC. Option compatible avec les rentes individuelles, de réversion et à annuités garanties



Nouvelle rente de réversion

+10%

Permet de sélectionner un taux de réversion par palier de 10% avec un taux minimum de 50%. En l'absence de mariage, la réversion peut bénéficier au partenaire de PACS

Généraliser la gestion pilotée par défaut

Deux principaux atouts de l'article 83 :

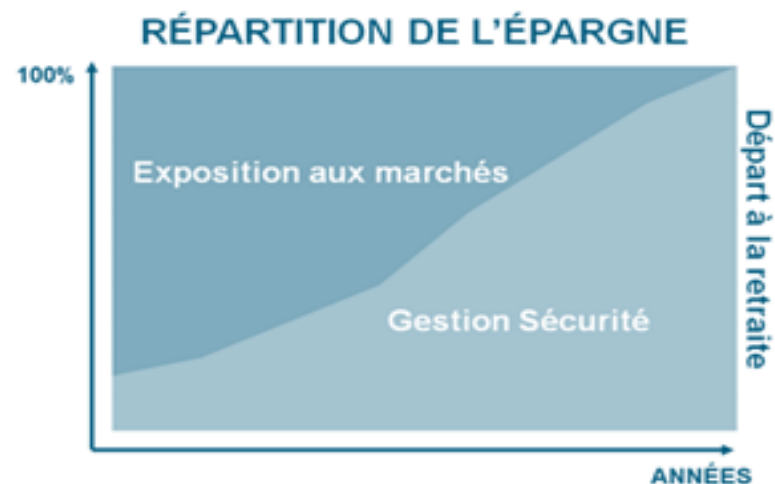
1

Combiner Euros et UC
(gestion libre)

- Fonds euros : seul outil garantissant la protection du capital
- Unités de comptes : optimisation de rendement à long terme

2

Désensibilisation de l'épargne en
fonction de l'âge (gestion pilotée)



- **Le fonds en euros continue à présenter un profil rendement / risque optimal avec une garantie en capital à tout moment : effet cliquet, recyclage de la PPE tous les 8 ans**

Merci de votre attention