



AG2R LA MONDIALE



Juillet 2020

Loi Pacte
et Épargne-Retraite

Le nouveau paysage de
l'Épargne-Retraite

Côté conseils

La lettre d'information dédiée aux Conseils

Sommaire

- 5 Être bien accompagné
- 7 Se poser les bonnes questions
- 9 Côté réforme
- 15 Côté interview
- 20 Une réforme de l'Épargne-Retraite à partir de quand ?
- 21 Côté produit
- 32 Côté sortie anticipée de l'Épargne-Retraite
- 33 Côté fiscalité
- 35 Côté devoir de conseil
- 37 Côté questions-réponses
- 41 Ce qu'il faut retenir des effets positifs de la loi Pacte en Épargne-Retraite pour les assurés et les entreprises

La réforme de l'Épargne-Retraite concerne une partie importante de vos clients . Aussi , en dehors des connaissances que vous allez pouvoir conforter ou acquérir en lisant ce Côté conseils , l'enjeu sera de déterminer quels sont les clients les plus concernés par cette mission ?

Être bien accompagné

La loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), dans son article 71 sur l'Épargne-Retraite, fait évoluer les dispositifs actuels de retraite supplémentaire pour aider chacun à se constituer des revenus complémentaires à la retraite et anticiper la baisse inexorable des pensions versées par les régimes obligatoires.

Cette loi, réformant la retraite supplémentaire par capitalisation, s'inscrit dans une réforme globale qui intégrera aussi, prochainement, le socle de la retraite par répartition (Sécurité sociale et régimes complémentaires) avec prochainement le sujet de la Retraite Universelle.

La structure des dispositifs d'Épargne-Retraite est fortement modifiée et la future retraite de vos clients peut être impactée.

Pour cela, avant que vos clients ne prennent des décisions qui pourraient avoir des conséquences sur le montant de leur future retraite, il est important de faire un audit précis et complet de leur situation et de leurs objectifs. Autrement dit, entre anciens et nouveaux contrats et contrats non concernés par la loi Pacte, se posera la question de comment arbitrer au mieux au bénéfice de vos clients ?

Dans le cadre du partenariat avec CCEF, AG2R LA MONDIALE met à notre service toute une expertise dans le domaine de la retraite pour répondre aux questions de vos clients et identifier avec vous l'impact de la réforme, les optimisations envisageables au niveau de leurs régimes obligatoires ainsi que les solutions éventuelles à mettre en place pour pallier leur baisse de revenus à la retraite.

La profession comptable et les organismes d'assurance en protection sociale doivent donc continuer à travailler de concert autour de leurs clients chefs d'entreprise pour leur offrir un accompagnement global et bien maîtrisé. Pour cela, AG2R LA MONDIALE met à notre disposition son savoir-faire et vous propose une

démarche d'accompagnement pour déterminer, avec vous, les clients pour lesquels vous souhaitez mettre en œuvre cette mission en priorité.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, en vous rappelant que votre conseiller AG2R LA MONDIALE reste à votre disposition pour faire bénéficier vos collaborateurs d'une formation sur ce sujet.

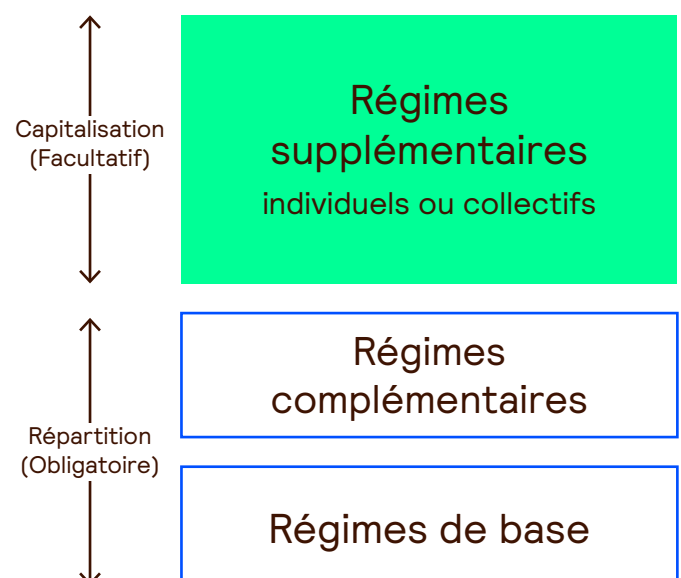


André-Paul Bahuon,
président de la
Compagnie des
Conseils et Experts
Financiers



Olivier Chouraqui,
responsable du
partenariat CCEF,
AG2R LA MONDIALE

L'objectif du nouveau dispositif est que chaque individu puisse conserver et verser sur son produit d'épargne tout au long de son parcours professionnel.





Se poser les bonnes questions

En matière d'Épargne-Retraite, il est toujours essentiel de pouvoir échanger avec un expert pour bénéficier d'une vision avertie sur son contrat. Et c'est encore plus vrai avec le nouveau dispositif PER. Car si le Plan d'Épargne-Retraite peut s'avérer avantageux, notamment au travers de sa simplification, il est primordial de prendre le temps de la réflexion et de se poser les bonnes questions :

- votre client devra-t-il remplacer ses anciens contrats par un nouveau et y transférer l'épargne déjà acquise ?
- en transférant ses dispositifs, votre client risque-t-il de perdre les conditions avantageuses de ses anciens contrats ?
- l'imposition en cas de sortie en capital remet-elle en cause ses choix ?
- est-il plus avantageux de débloquer son Épargne-Retraite pour financer l'achat de sa résidence principale ou d'emprunter avec les taux d'intérêts actuels ?
- est-ce plus rentable pour son entreprise de profiter de la baisse du forfait social avec le nouveau PER ou de conserver les avantages acquis avec son ancien contrat ?
- si votre client choisit la rente et qu'il décède rapidement après son départ à la retraite, que devient son Épargne-Retraite ?
- quelles sont les solutions disponibles pour améliorer la situation de vos clients ?
- quelles seraient les conséquences si vos clients n'agissent pas ?

Anticiper et ne pas subir

Il conviendra donc d'effectuer une analyse de chaque situation personnelle car, dans certains cas, il pourra être plus intéressant de maintenir le régime existant, pour profiter, par exemple, de taux garantis ou de meilleures garanties prévoyance et décès ; dans d'autres, d'ouvrir plutôt un second contrat sous le nouveau régime pour recevoir les cotisations nouvelles, de basculer l'épargne de l'ancien contrat vers le nouveau contrat ou bien de maintenir à la fois l'ancien contrat et le nouveau contrat PER.

« Pacte Conseil », notre engagement : conseiller vos clients

Pour répondre à toutes les questions de vos clients, les conseillers AG2R LA MONDIALE, forts de leur expertise en retraite supplémentaire, vous aideront à analyser leur situation au regard de leurs futurs besoins financiers à la retraite. Ils prendront le temps d'étudier les opportunités du nouveau dispositif PER tout en vous informant sur certains points à prendre en considération avant une prise de décision de votre client. De nombreux points de vigilance nécessitent une réelle expertise et un accompagnement afin de mettre en place les solutions qui leur conviennent.

Nos meilleurs conseils ?

Que vos clients ne se précipitent pas, qu'ils prennent le temps de la réflexion. Un changement trop hâtif peut en effet avoir un impact sur leur Épargne-Retraite de demain.

Le Plan d'Épargne-Retraite présente un certain nombre d'atouts nouveaux. Il se montre en effet plus souple et plus apte à gérer des changements de carrière. Mais rien ne presse. Profitez des prochaines semaines pour faire le point avec votre conseiller afin d'accompagner au mieux vos clients. Vous pourrez

voir ensemble comment alimenter au mieux ce nouveau dispositif selon les besoins et les situations, et décider s'il est opportun de transférer, sur ce nouveau contrat, l'épargne accumulée sur le ou les contrats actuels. (Attention, une fois ce transfert effectué, votre client ne pourra plus revenir en arrière sur ses « anciens » contrats)

Les conséquences à ne rien faire ou à faire trop vite...

- perdre des droits à retraite obligatoire en n'anticipant pas la dégradation des rendements des régimes obligatoires ;
- subir des décotes définitives ;
- prendre de mauvaises dispositions quant aux arbitrages sur les régimes facultatifs en place ;
- perdre des droits futurs sur les régimes facultatifs ;
- se perdre dans la complexité des nouveaux schémas proposés ;
- ne pas maîtriser son budget ;
- perdre des possibilités de fidéliser les salariés ;
- ne pas utiliser tous les leviers d'attraction de l'entreprise.

Côté réforme

Pourquoi une réforme de l'Épargne- Retraite ?

Pallier la dégradation continue des régimes par répartition

Les régimes de retraite sont soumis à des fluctuations importantes depuis plus de 30 ans. Ceci est dû à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom et surtout du vieillissement de la population. Le rendement des retraites baisse et, au fil des années chaque euro de cotisation versé donne droit à un montant de pension plus faible.

Face à la dégradation des régimes de retraite par répartition (retraite de base et retraite complémentaire), les pouvoirs publics cherchent depuis longtemps à développer l'Épargne-Retraite privée, par capitalisation. Or elle ne représente, en France, que 2% des pensions perçues par les retraités (chiffres de la Fédération française de l'assurance pour 2016), contre 17% en moyenne dans l'OCDE. Avec la loi Pacte, l'objectif affiché est d'augmenter de 50% les encours d'Épargne-Retraite d'ici la fin du quinquennat en améliorant l'attractivité et la lisibilité des différents produits tout en protégeant mieux les épargnants.

Rééquilibrer l'épargne assurance-vie et l'Épargne-Retraite

Malgré les différentes mesures prises par les gouvernements successifs pour développer l'Épargne-Retraite privée afin de permettre de préparer soi-même un complément de retraite avec des conditions fiscales incitatives, seuls 13,5% des ménages détiennent aujourd'hui un produit d'Épargne-Retraite (Insee). Ces produits ne représentent que 1,5% du patrimoine des ménages et 2% des pensions de retraite. En 2018, l'Épargne-Retraite ne représentait que 230 Mds € d'encours, contre 1 700 Mds € pour l'assurance-vie.

Réduire le nombre de dispositifs d'Épargne-Retraite

Actuellement, la gamme de produits proposés aux épargnants sont multiples (Madelin, Article83, Perp, Perco, Préfon, etc.) et ont chacun des règles de fonctionnement et d'imposition différentes avec des avoirs qui ne peuvent pas être facilement débloqués ni transférés.

Relancer la capitalisation en fonds propres de l'économie française

La sous-capitalisation en fonds propres des entreprises françaises notamment PME-ETI est considérée comme un frein au développement de l'économie française. Comme le développement de l'investissement des entreprises ne peut se faire qu'à travers la capacité d'emprunts des entreprises pour alimenter leur fonds propres, le PER est constitué de titres financiers et de grilles de gestion qui serviront à alimenter cette économie réelle.



À savoir

La réforme de l'Épargne-Retraite s'accompagne

- d'une réforme en profondeur des régimes dits à prestations définies à travers l'article 197 de la loi (ordonnance n° 2019-697 du 03 juillet 2019).

Sans pour autant :

- ni modifier les dispositifs liés aux passifs sociaux (IFC) ;
- ni modifier les dispositifs de retraite individuelle gérés dans le cadre avantageux de la fiscalité en assurance-vie ;
- tout en laissant « actifs » si besoin les « anciens » dispositifs déjà mis en place par le client même si une fin de commercialisation de ces dispositifs est prévue par la loi.

Et que cette réforme de l'Épargne-Retraite

s'accompagne également :

- de dispositions spécifiques aux contrats d'assurance-vie individuels (art. 72 de la loi) ;
- avec la faculté pour le titulaire

du contrat d'effectuer avant le 01.01.2023, sous certaines conditions, un rachat total ou partiel de son contrat et d'en verser le montant sur un PER avant le 31/12 de l'année du rachat tout en bénéficiant d'un doublement des abattements fiscaux (9 200 € ou 18 400 €) sur les produits du contrat racheté. Ce réinvestissement entraîne application aux sommes versées des règles propres au PER, ainsi que l'assujettissement à l'art. 757 B du CGI propre au PER souscrit dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe.



Enjeux et objectifs

Anticiper et ne pas subir

82% des actifs pensent qu'ils auront une retraite insuffisante.
72% ne connaissent pas le montant de leur future pension.
Et pourtant 52% des actifs n'épargnent pas en vue de la retraite.
Par ailleurs, seulement 11% de l'épargne des Français est allouée au financement des fonds propres des entreprises.

Baromètre de l'Épargne 2018 et l'enquête IPSOS pour le Cercle de l'Épargne

La baisse inéluctable des régimes par répartition doit amener les épargnants à préparer, de leur côté, un complément de retraite pour permettre à l'assuré de mieux piloter et mieux organiser son revenu futur face à la dégradation des régimes obligatoires.

Simplifier l'Épargne-Retraite

Il existe actuellement 2 formes d'Épargne-Retraite, elles-mêmes déclinées en une multitude de produits retraite. L'Épargne-Retraite collective, souscrite dans le cadre de l'entreprise, offre aujourd'hui des solutions comme le Perco, le PER entreprises ou PERE (ex « article 83 »), l'« article 39 » (retraite « chapeau ») et l'Épargne-Retraite individuelle, souscrite directement par les particuliers, permet la préparation de sa retraite via des produits comme le Perp, le Préfon (pour les fonctionnaires), ou encore le contrat Madelin (pour les travailleurs indépendants). Le nouveau dispositif PER regroupe tous les dispositifs précédents d'Épargne-Retraite en un seul dispositif unique pour l'individuel ou le collectif.

Faciliter la portabilité des contrats

Aujourd'hui, les possibilités de transfert d'un produit d'Épargne-Retraite vers un autre sont extrêmement limitées. Il n'est pas possible de transférer l'épargne acquise sur un Perco vers un contrat Madelin ou PERE. La loi Pacte assouplit les modalités de transfert. Ainsi, il sera possible de transférer les droits en cours de constitution détenus d'un PER vers tout autre PER (sans frais si l'ancien contrat était détenu depuis 5 ans). De même, il sera possible de transférer les encours de tous les anciens contrats qu'ils soient collectifs (Perco, PERE) ou individuels (Perp, Madelin, Préfon) vers un nouveau PER, avec l'avantage de disposer d'un unique produit d'Épargne-Retraite à tout moment. La loi Pacte prévoit également la possibilité jusqu'au 31 décembre 2022 de racheter son contrat d'assurance-vie pour le verser sur un PER. Ce versement est possible pour les contrats de plus de 8 ans s'il est effectué dans l'année civile du rachat et si l'assuré est à plus de 5 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Ce transfert est assorti d'avantages fiscaux.

Uniformiser les règles de fonctionnement des plans d'épargne-retraite

Pour améliorer la lisibilité des produits, la loi instaure des règles de fonctionnement communes à tous les produits d'Épargne-Retraite, renommés « Plans d'Épargne-Retraite » (PER). Ces règles concernent notamment la déductibilité des versements volontaires réalisés à titre individuel dans ces plans, ou les modalités de sortie.

Harmoniser les conditions de sortie

Actuellement, les modalités de sortie (en capital (100% ou partiel) ou en rente) sont différentes d'un produit d'Épargne-Retraite à l'autre. La loi prévoit d'uniformiser et de simplifier les conditions de sortie au moment de la retraite. L'épargnant sera libre de sortir soit en rente soit en capital (sauf pour les sommes issues des versements obligatoires versés par l'entreprise, et, le cas échéant, le salarié). De même, les cas de déblocage anticipé (avant la retraite) sont harmonisés sauf pour les sommes issues des versements obligatoires qui ne pourront pas bénéficier d'un déblocage lors de l'achat de la résidence principale. Le retrait sera possible pour l'achat d'une résidence principale, lorsque les versements proviennent de l'épargne salariale ou de versements volontaires des épargnants.

Uniformiser la fiscalité

L'harmonisation est étendue à la fiscalité avec la possibilité pour les épargnants de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires sur l'ensemble des produits de retraite supplémentaire. Une déduction qui se fera dans la limite des plafonds existants. Les prélèvements sociaux quant à eux perdureront à l'entrée et à la sortie pour ne pas créer une retraite supplémentaire qui serait socialement plus intéressante que la retraite de base. Mais, les versements volontaires (hors intéressement, participation ou contributions obligatoires des employeurs) bénéficieront d'une CSG allégée en sortie. La volonté du gouvernement étant que pour le social comme pour le fiscal les prélèvements n'aient lieu qu'une fois, à l'entrée ou à la sortie.

Proposer une Épargne-Retraite plus attractive

La loi Pacte prévoit des mesures incitatives pour inciter les Français à réorienter leur épargne en vue de la préparation à la retraite et l'investissement dans l'entreprise en rendant l'Épargne-Retraite financièrement plus attractive. Les rendements de l'Épargne-Retraite seront améliorés et les risques pour les épargnants seront réduits par la généralisation de la gestion pilotée (sauf si l'assuré précise qu'il ne le souhaite pas). La gestion pilotée permet d'adapter automatiquement les investissements en fonction de la date de départ à la retraite. Plus la date de départ est lointaine, plus l'épargne est investie dans des supports dynamiques permettant une recherche de performance plus importante. Plus la date de départ est proche, plus l'épargne est sécurisée vers des supports sans risques. L'offre de gestion financière s'étoffera de nouveaux fonds responsables et solidaires. Des fonds PEA-PME seront également introduits, destinés à financer l'économie réelle.

L'arrêté du 07.08.2019 a défini 3 profils d'investissement différents répondant à l'objectif de sécurisation de l'épargne du titulaire du plan : « prudent horizon retraite », « équilibre horizon retraite », « dynamique horizon retraite ».

Favoriser une concurrence saine

Le gouvernement souhaite favoriser une saine concurrence. Avant la loi Pacte, les gestionnaires des plans étaient distincts : les Perco étaient gérés par des gestionnaires d'actifs, alors que les PER entreprises, Perp, Madelin étaient gérés par des assureurs. La loi Pacte prévoit dorénavant que les nouveaux Plans d'Épargne-Retraite pourront être gérés par un gestionnaire d'actif (sous la forme d'un comptes-titres) ou un assureur (sous la forme d'un contrat d'assurance de groupe).

Protéger les épargnants

Enfin, la réforme Pacte prévoit le cantonnement des contrats retraite pour les assureurs, qui devra être réalisé au plus tard le 31 décembre 2022. Cette mesure vise à isoler les engagements retraite de l'assureur du reste des actifs de la compagnie. Les épargnants sont ainsi protégés : ils bénéficient d'un droit prioritaire en cas de défaillance de l'assureur.

Dynamiser les entreprises

Le forfait social, à la charge de l'entreprise, diminue de 20 à 16% pour les entreprises souscrivant à un Plan d'Épargne-Retraite (PER) disposant d'une gestion pilotée composée d'un investissement minimum de 10% en titres éligibles au Plan d'épargne en actions (PEA-PME). Il a également été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés et uniquement sur l'intéressement pour les entreprises employant moins de 250 salariés.

Bénéfices

Pour le chef d'entreprise

- **diminution du forfait social de 20% à 16%**.
Ce forfait est payé par l'entreprise qui détient un produit de retraite intégrant une gestion pilotée par défaut avec 10% de fonds PEA-PME ;
- **sortie en rente** pour profiter d'un revenu régulier **et/ou en capital** pour financer un projet ;
- **regroupement de l'Épargne-Retraite** en un seul dispositif pour plus de lisibilité ;
- **déblocage anticipé possible avant la retraite** pour l'achat de la résidence principale (sauf versements obligatoires).

Pour le travailleur indépendant

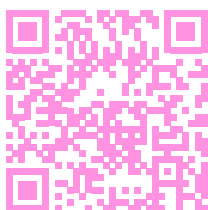
- **déduction fiscale** : les versements volontaires sont déduits du revenu net imposable. L'effort d'épargne du bénéficiaire est financé en partie par une économie d'impôt ;
- **sortie en rente** pour profiter d'un revenu régulier et/ou en capital pour financer un projet ;
- **regroupement de l'Épargne-Retraite** en un seul dispositif pour plus de lisibilité ;
- **déblocage anticipé possible avant la retraite** pour l'achat de la résidence principale.

Pour le salarié

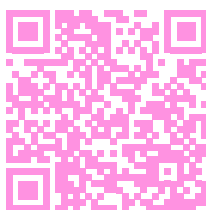
- **déduction fiscale** : les versements volontaires sont déduits du revenu net imposable. L'effort d'épargne du bénéficiaire est financé en partie par une économie d'impôt ;
- **sortie en rente pour profiter d'un revenu** régulier et/ou en capital pour financer un projet ;
- **regroupement de l'Épargne-Retraite** en un seul dispositif pour plus de lisibilité ;
- **déblocage anticipé possible avant la retraite** pour l'achat de la résidence principale (sauf versements obligatoires).

Retrouvez tous les avantages en vidéo pour chaque situation !

Flashez ces QR codes



Pour le chef d'entreprise



Pour le travailleur indépendant



Pour le salarié

Côté interview

Par Franck Gisclard ,
chargé de mission
AG2R LA MONDIALE



**Pourquoi aujourd'hui ,
la réforme de
l'Épargne-Retraite , à
travers la mise en place
du PER , est-elle
dissociée des réformes
des régimes
obligatoires dits de
répartition ?**

Effectivement , avec les dernières réformes , les dispositifs facultatifs de retraite étaient modifiés dans les lois réformant les régimes obligatoires (réformes de 1993 /2003 /2010 /2014...). Ce schéma habituel semble effectivement révolu car régimes de répartition et de capitalisation sont réformés au sein de lois distinctes et non plus au sein d'une même loi , ceci pour donner très certainement plus de force et de latitude aux pilotages de ces 2 grands régimes organisant les revenus futurs des Français . D'un côté , nous avons donc les régimes facultatifs qui sont réformés dans une loi dédiée comme la loi Pacte avec son article 71 – entre autres – et d'un autre côté , nous avons les régimes obligatoires qui devraient être réformés à travers deux projets de lois ordinaire et organique déjà adoptés en première lecture à l'Assemblée nationale , avec un pilotage « paramétrique » qui pourrait être transposé ensuite à travers notamment les lois de financement de la Sécurité sociale . De ce point de vue-là , on peut dire que cette dissociation entérine donc l'article 107 de la réforme des retraites de 2010 qui avait , en quelle que sorte , reprécisé la définition d'une pension de retraite comme devant être constituée à la fois par une part issue par les régimes obligatoires et par une part issue de régimes facultatifs , vu que les seuls régimes obligatoires devenaient insuffisants pour assurer le risque vieillesse .

**Les retraites par
répartition subissent
une dégradation qui
semble inéluctable...
mais la mise en place
d'une réforme sur les
régimes dits par
répartition via le
régime universel ne
va-t-elle pas rétablir
un équilibre et ralentir
cette dégradation ?**

Effectivement , les régimes obligatoires devraient être réformés dans une loi dite ordinaire qui regroupera l'ensemble des 42 régimes obligatoires existants en un seul régime unique dit universel (projet de loi déjà adopté en première lecture à l'Assemblée nationale mais suspendu pour l'instant dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire) et même si nous sommes un peu dans le flou quant à l'avenir de cette réforme , les principes essentiels étaient :

- que pour maintenir un régime unique à l'équilibre , le volume des prestations dans le futur régime universel devra rester constant à pratiquement 13 , 8 % du PIB représentant actuellement une enveloppe de prestations de 325 Mds donc un système qui raisonne à enveloppe budgétaire constante alors que l'on sait que , dans le même temps , la part des plus de 65 ans dans la population passera de 20 à 27 % en 2050 ;
- qu'un 1 € cotisé donnera les mêmes droits pour tous ;
- et que le rendement du régime serait de 5 , 5 % lors de sa mise en place , sous réserve que les déficits actuels soient annulés .

Donc 10 € de cotisations = 1 point avec une valeur du point brute fixée à 0 , 55 € soit pour 100 € versés = 10 points = 5 , 50 € brut de retraite . Or ,

aujourd'hui, certains régimes tels que ceux des professionnels libéraux inscrits dans l'une des 10 sections professionnelles de la CNAVPL ou relevant de la CNBF, affichent des rendements bien supérieurs à 5,5%, ce qui devrait créer une perte de droits importante pour ces catégories d'assurés.

Par ailleurs, vu que l'espérance de vie à la naissance et à soixante ans de la population française ne cesse d'augmenter faisant que le rapport cotisants/retraités ne cesse de se dégrader (avec, entre 1945 et 2015 un rapport qui est passé de 4 cotisants pour 1 retraité à 1,7 cotisant pour 1 retraité), l'équilibre budgétaire du futur régime universel sera difficile à tenir sans impacter ce rendement à 5,5% à la baisse en sous-indexant les pensions, par exemple à l'aide de coefficient de soutenabilité tel que cela existe dans le régime AGIRC-ARRCO, coefficients qui s'appliquent autant sur la valeur d'acquisition du point que sur la valeur de service du point.

Que cette réforme du régime universel se fasse ou pas et vu que la crise sanitaire a davantage creusé les déficits des régimes obligatoires par rapport aux estimations initiales du COR, que préconisez-vous concernant ce nouveau dispositif qu'est le PER ?

La réforme de l'Épargne-Retraite va permettre aux Français de se préparer un supplément de retraite venant compléter les rentes issues des régimes obligatoires. Ce nouveau Plan d'Épargne-Retraite présente réellement un certain nombre d'atouts par rapport à ses prédécesseurs. Il se montre en effet plus souple et plus apte à gérer des changements de carrière. Je préconise de faire le point avec un spécialiste afin de déterminer comment alimenter au mieux ce nouveau dispositif selon les besoins des clients et selon leur propre situation.

Ainsi, pour ceux qui disposent déjà de dispositifs d'Épargne-Retraite, il me paraît indispensable qu'ils fassent une étude précise pour pouvoir décider s'il est opportun de transférer, sur ce nouveau contrat, l'épargne qu'ils ont déjà accumulée sur le ou les contrats actuels. Car, attention une fois ce transfert effectué, ils ne pourront plus revenir en arrière sur leurs « anciens » contrats.

Et vu qu'il serait « absurde » d'opposer « anciens dispositifs non Pacte » et PER, puisque le débat n'est pas s'ils sont mieux ou moins bien (tout comme il serait « absurde » d'opposer répartition et capitalisation), mais pourquoi et en quoi ils sont différents (et donc s'ils sont différents en quoi ils peuvent être complémentaires). Il convient alors de vérifier, selon la situation actuelle et les attentes des clients, quel arbitrage réaliser entre les anciens dispositifs qui n'offrent certes qu'une sortie en rente mais avec comme avantage de sécuriser un niveau de revenu à vie et les nouveaux dispositifs du PER qui ont comme avantages d'offrir une multitude d'options de sorties, mais avec le risque pour le client de ne pas forcément s'assurer un revenu viager.

Quelles sont les nouvelles obligations d'information et de conseil créées par cette réforme pour les clients ?

Le PER à travers l'article L. 224-7 du CMF crée une obligation d'accompagnement du client sur sa stratégie de retraite et sur la construction de son revenu futur. Cette réforme de l'Épargne-Retraite met aussi en place des obligations de conseil renforcé vis-à-vis du client qui portent sur le PER de façon générale et le PERI sur des points très spécifiques. Cette obligation d'information régulière vient donc dans la suite logique de l'ensemble de la réglementation récente portant sur le devoir d'information et de conseil vis-à-vis de la protection de l'assuré.

Concernant le PER, l'obligation d'information porte sur les 3 phases de « vie » du plan d'Épargne-Retraite, avant la souscription du plan, pendant la phase de constitution du plan et au moment de la liquidation du plan.

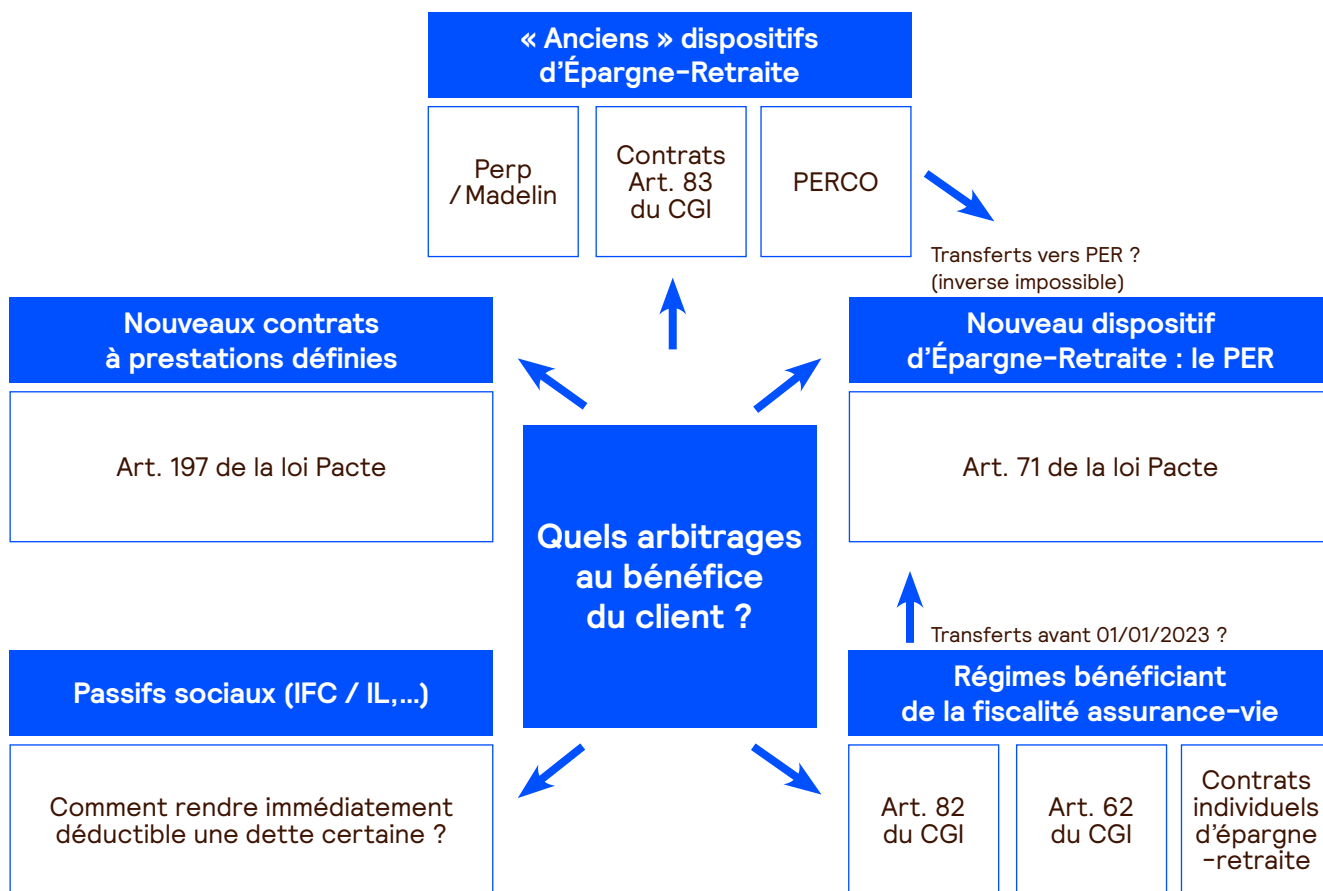
Concernant le PERI, il existe une obligation d'information spécifique (art. L. 224-29 du CMF) vis-à-vis du client qui, elle, porte sur des informations renforcées précontractuelles et en cas d'option irrévocable de la liquidation en rente. L'entreprise d'assurance ou le prestataire habilité pour la distribution du plan doit notamment, au vu de la situation du client, de ses connaissances en matière financière et de ses besoins de préparation de sa retraite lui proposer un plan d'Épargne-Retraite approprié et l'informer des caractéristiques techniques de ce plan, notamment concernant le traitement fiscal et social des divers types de versements possibles. Enfin, en cas d'option irrévocable de la liquidation en rente viagère avant la liquidation du plan, lorsque le titulaire souhaite opter irrévocablement pour cette option, il doit être informé des conséquences de ce choix et du caractère irrévocable de ce choix, y compris en cas de transfert de ses droits sur un autre PER ou en cas de changement de gestionnaire. L'information pesant sur ce choix irrévocable ne peut se faire sans un audit précis du futur revenu du client à la retraite ainsi que des risques encourus à ne pas maintenir un certain niveau de revenu viager en phase de retraite.

En quoi cette nouvelle obligation renforcée peut-elle être source d'opportunités pour le cabinet ?

Cette obligation d'information régulière vient donc dans la suite logique de l'ensemble de la réglementation récente portant sur le devoir d'information et de conseil vis-à-vis de la protection de l'assuré. Ces obligations peuvent permettre de structurer la mise en place d'une mission retraite pour le cabinet avec un accompagnement interprofessionnel.

En conclusion, l'accompagnement bien maîtrisé des clients constitue un enjeu important pour les cabinets. Les professions de conseils (experts-comptables, avocats, notaires) et les organismes d'assurance en protection sociale doivent continuer à travailler de concert autour de leurs clients chefs d'entreprise et de leurs salariés pour leur permettre d'aborder sereinement cette période de leur vie, fruit de leur travail.

Entre anciens et nouveaux contrats et contrats non concernés par la loi Pacte , se posera la question de comment arbitrer au mieux au bénéfice du client



Cet éventail de dispositifs sera donc source de nouveaux conseils

Face à ces évolutions réglementaires , l'émergence de nouveaux besoins pour nos clients amène à une nouvelle approche :

- 1 . comprendre le nouvel environnement retraite : communiquer avec ses clients .
- 2 . redéfinir leur besoin de revenus futurs avec l'utilisation combinée du capital et de la rente par la re-découverte des besoins du client .
- 3 . faire l'état des lieux des dispositifs (obligatoires et facultatifs) en place : analyser la pertinence en fonction des objectifs pré-identifiés en auditant la situation des clients .
- 4 . prendre les décisions appropriées : optimiser la situation du client .

À retenir

Le véritable enjeu de la loi Pacte en matière d'Épargne-Retraite est d'uniformiser l'architecture des produits sans les fusionner avec pour objectif une croissance de la retraite supplémentaire pour mieux équilibrer la part des engagements en répartition et celle en capitalisation .

Les effets positifs

Simplification des dispositifs de retraite supplémentaire actuels

Ensemble du cadre législatif voté en juin 2019

Suppression du forfait social en épargne salariale depuis le 1^{er} janvier 2019

Des règles communes à tous les produits d'Épargne-Retraite

Les assurés ont une vision plus claire sur la disponibilité de leur épargne , sa gestion et la manière d'en profiter à la retraite

Une plus grande liberté de choix

L'épargnant doit pouvoir disposer à son départ en retraite d'un capital sur les compartiments 1* et 2**, et / ou d'une rente

L'achat de la résidence principale

devient un motif de retrait anticipé sur les compartiments 1* et 2**

Une attraction plus forte

Des produits de retraite supplémentaire grâce à la sortie en capital possible sur les compartiments 1* et 2**

La généralisation de la gestion pilotée par défaut

permet d'optimiser les rendements et de sécuriser l'épargne à l'approche de la retraite

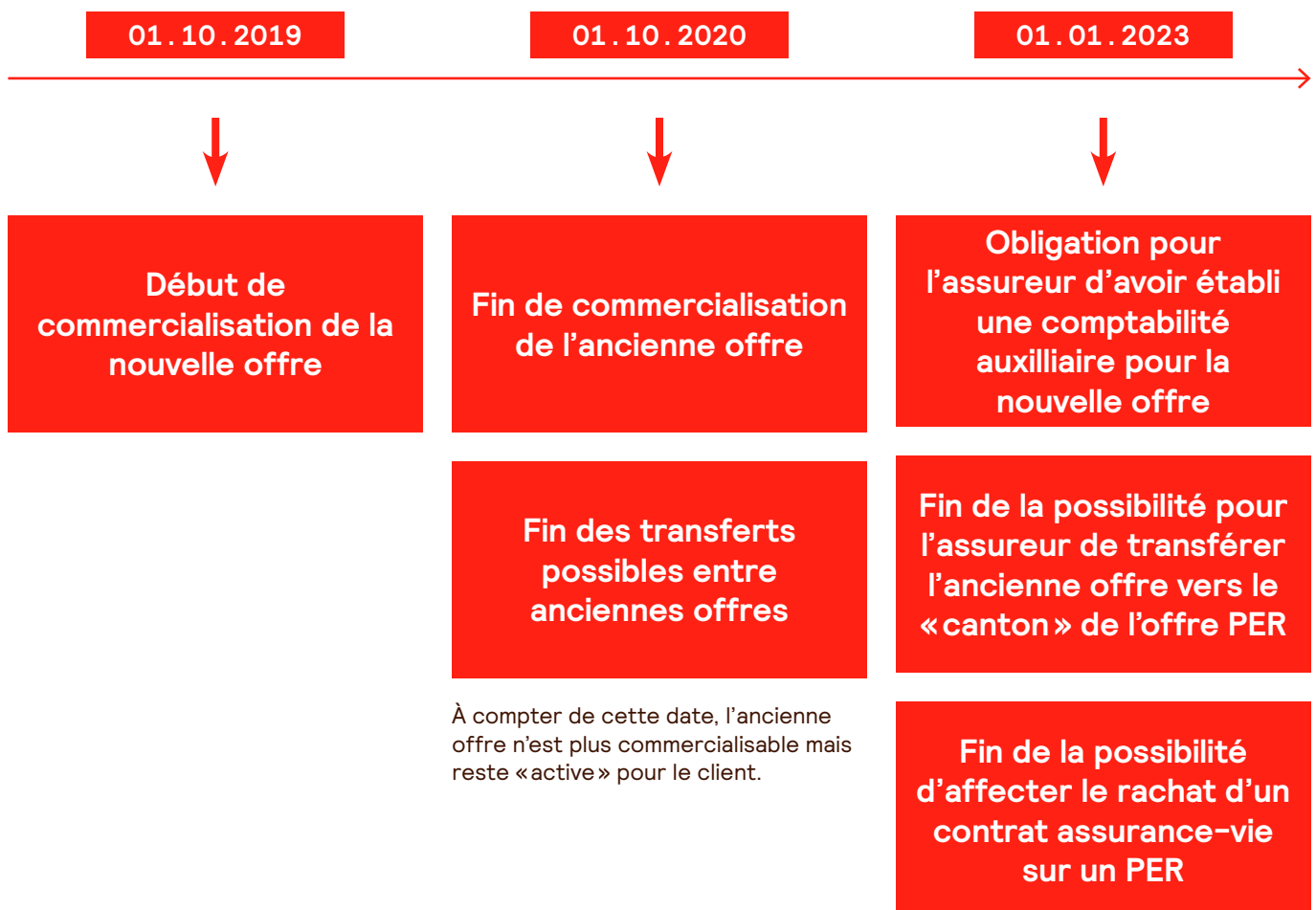
La possibilité de transférer les fonds

d'un produit à un autre , tout le long du parcours professionnel

* Versements volontaires de l'assuré - ** versements issus de l'épargne salariale

Une réforme de l'Épargne-Retraite à partir de quand ?

En synthèse , 3 dates à retenir



Côté produit

Sur le volet retraite, la loi Pacte cherche à rendre l'Épargne-Retraite plus attractive en réduisant et homogénéisant les produits d'Épargne-Retraite existants.

Un seul produit individuel, dénommé PER individuel (prenant la succession du Perp et du contrat Madelin) et deux produits collectifs sont ainsi proposés. L'un destiné à l'ensemble des salariés d'une entreprise, le PER collectif (comme le PERCO) et l'autre à certaines catégories de salariés, le PER obligatoire (comme les contrats article 83).

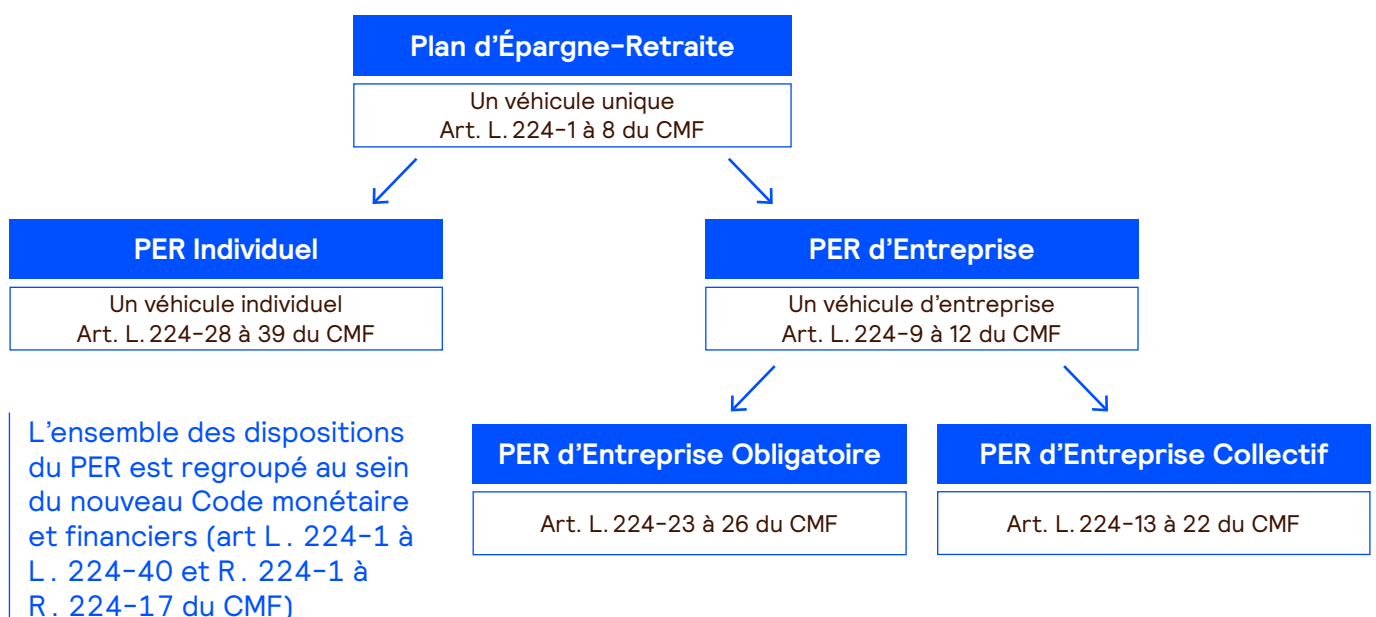
L'avantage de la nouvelle formule est que l'épargne accumulée sera intégralement transférable d'un produit à un autre, ce qui permet d'adapter son Épargne-Retraite à son parcours professionnel.

Ces PER s'appuient sur une structure commune pour permettre aux assurés de bénéficier d'une seule enveloppe pour l'ensemble de leurs droits à la retraite supplémentaire tout au long de son parcours professionnel.

Le PER se démarque des produits précédents par :

- la portabilité ;
- la convergence des règles avec l'élargissement des possibilités des sorties en capital ;
- la concurrence avec la possibilité pour les gestionnaires d'actifs de proposer des PER en comptes titres.

L'articulation de la réforme de l'Épargne-Retraite



Le PER est un ensemble de produits qui s'articule autour d'un PER individuel (PERI), d'un PER d'entreprise obligatoire (PERO) et d'un PER d'entreprise collectif (PERECO)

	L'Épargne-Retraite avant Pacte	L'Épargne-Retraite après Pacte
Dispositifs individuels	Perp (Plan d'Épargne-Retraite Populaire)	PER individuel (PERI)
	Retraite Madelin	
	Retraite Madelin agricole	
	Préfon pour les fonctionnaires	
Dispositifs collectifs en entreprise	PERE (Plan d'Épargne-Retraite Entreprise)	PER d'entreprise obligatoire (PERO)
	PERCO (Plan d'Épargne-Retraite Collectif)	PER d'entreprise collectif (PERECO)

Un dispositif unique qui combine 3 types de versements sur 3 types de plans

	PERI (ex Perp/Madelin)	PERO (ex art. 83/PERE)	PERECO (ex PERCO)
Versements volontaires déductibles (sauf option à chaque versement pour la non déductibilité art. L. 224-20 CMF)	Oui	Oui	Oui
Versements issus de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris)		Oui (abondement employeur impossible et intéressement/participations sous conditions)	Oui (avec versements employeur limités à 16% du PASS dont versement initial et versements périodiques possibles dans la limite de 2% du PASS en PU ou PP)
Versements obligatoires employeur/salarié		Oui	

Qui reprend les modes de mise en place déjà connus

	PERI (ex Perp/Madelin)	PERO (ex art. 83/PERE)	PERECO (ex PERCO)
Modes de mise en place	Adhésion au contrat souscrit par une association relevant du code des assurances (art. L. 224-33 CMF)	Selon l'une des modalités de l'article L. 911-1 du CSS : accord collectif, référendum ou DUE (art. L. 224-23 CMF) et doit bénéficier à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de salariés objectivement définie selon l'article L. 242-1-4 CSS (art. L. 224-24 CMF)	À l'initiative de l'employeur ou selon procédures du code du travail relevant de l'art. L. 3322-6 (art. L. 224-14 CMF). Il peut également prendre la forme d'un plan interentreprises (art. L. 224-16 CMF)
Avec critère d'ancienneté possible	Non concerné	Ancienneté possible de 12 mois maximum	Ancienneté possible de 3 mois maximum (art. L. 224-17 CMF)

Qui offre plusieurs options au terme selon les versements : capital, rente ou un mix des deux

	PERI (ex Perp/Madelin)	PERO (ex art. 83/PERE)	PERECO (ex PERCO)
Versements volontaires déductibles (sauf option à chaque versement pour la non déductibilité art. L. 224-20 CMF)	Capital ou rente	Capital ou rente	Capital ou rente
Versements épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris)		Capital ou rente	Capital ou rente
Versements obligatoires employeur/salarié		Rente exclusivement	

Qui combine un traitement fiscal et social des cotisations différent selon les versements

	Traitement fiscal du versement	Traitement social du versement
Versements volontaires déductibles (sauf option à chaque versement pour la non déductibilité)	- déductibilité du versement selon l'article 154 bis /154 bis OA ou 163 quater viciés du CGI	- non déductible socialement sauf pour l'article 154 bis OA
Versements épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris)	- déductible du résultat de l'entreprise selon IR ou IS (gain fiscal sur TMI IR ou TMI IS) - exonéré d'IR pour le salarié	- versement employeur exonéré socialement - forfait social nul ou réduit sous conditions - CSG CRDS pour salarié

	Traitement fiscal du versement	Traitement social du versement
Versements obligatoires employeur/salarié	<ul style="list-style-type: none"> - déductible du résultat de l'entreprise selon IR ou IS (art. 39.1.1 du CGI) - déductibilité de la part salariale et exonération fiscale de la part employeur selon limites 	<ul style="list-style-type: none"> - part patronale exonérée socialement selon limites - forfait social réduit sous conditions - CSG CRDS pour salarié - part salariale non exonérée socialement

Avec un traitement fiscal et social des prestations qui diffère également selon les versements

	Traitement fiscal selon capital ou rente	Traitement social selon capital ou rente
Versements volontaires déductibles	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTG - si capital : barème sur versements + PFO à 12,80% sur produits ou option au barème en N+1 	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTO (PS 17, 20% avec CSG 6, 80% déductible) - si capital : PS à 17, 20% sur produits
Versements volontaires non déductibles (art. L. 224-20 CMF)	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTO - si capital : versements exonérés et PFO à 12,80% sur produits 	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTO (PS 17, 20% avec CSG 6, 80% déductible) - si capital : PS à 17, 20% sur produits
Versements épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris)	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTO - si capital : versements et produit exonérés 	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTO (PS 17, 20% avec CSG 6, 80% déductible) - si capital : PS à 17, 20% sur produits
Versements obligatoires employeur/salarié	<ul style="list-style-type: none"> - si rente : RVTG - si capital : non concerné (capital impossible sauf rachat de rente) 	<ul style="list-style-type: none"> - RVTG avec PS de 10, 10%

Qui autorise plusieurs cas de disponibilité de l'épargne avant le terme selon les types de plans avec un traitement fiscal différent

Cas de disponibilité art. L. 224-4 à 6 du CMF	PERI	PERO	PERECO	Traitement fiscal du rachat	Traitement social du rachat
Disponibilité de l'épargne pour accidents de la vie (décès, invalidité, surendettement, expiration des droits au chômage, cessation d'activité non-salariée)	Oui	Oui	Oui	Exonérés fiscalement	PS de 17, 20% sur produits
Disponibilité de l'épargne pour acquisition de la résidence principale	Oui hors épargne issue de versements obligatoires	Non (sauf épargne non issue de versements obligatoires)	Oui, hors épargne issue de versements obligatoires	Barème sur versements + PFO de 12,80% sur produits ou option barème en N+1	PS de 17, 20% sur produits

Et qui prévoit la transférabilité totale des droits acquis par chaque catégorie de versements (compartiments) vers chacun des plans

Transferts vers	PERI	PERO	PERECO
Conditions de transferts	- possible à tous moments	- possible que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer (sortie des effectifs)	- possible que si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer (sortie des effectifs) ou dans le cas contraire possible 1 fois tous les 3 ans

Le tout avec la possibilité également d'y transférer les « anciens contrats »

Transferts anciens contrats vers PER Pacte (art. L. 224 - 40 du CMF)	Transfert possible des droits individuels vers PER	Assimilation des droits transférés
Madelin/Madelin agricole (contrats L. 144 - 1 du Code des assurances)	Oui	Droits transférés assimilés à des versements volontaires
Perp (contrats L. 144 - 2 C Ass)	Oui	
Préfon (contrats L. 132 - 23 C Ass)	Oui	
CHR (contrat L. 132 - 23 C Ass)	Oui	
Union Mutualiste Retraite	Oui	
PERCO (art. L. 3334 - 1 Code du travail)	Oui	Droits transférés assimilés à des versements d'épargne salariale
PERE/art. 83 du CGI (si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - pour droits issus de versements du salarié = versements volontaires - pour droits issus de versements obligatoires = versements obligatoires - si distinction impossible = totalité des droits assimilés en versements obligatoires

Architecture du dispositif PER

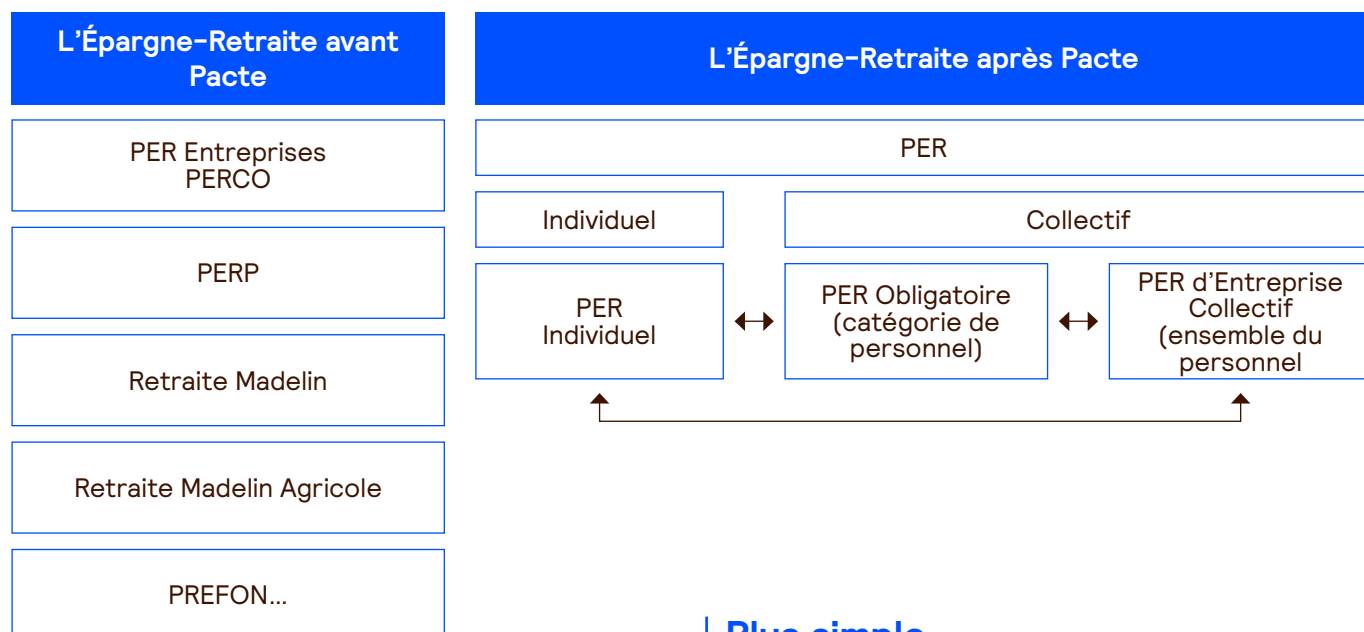
Compartiments	Origine des versements	Conditions de disponibilité avant terme	Option(s) de sortie
Compartiment 1 Versements volontaires	Versements déductibles ⁽¹⁾ : Fiscalité 154 ^{bis} , Fiscalité 54 ^{bis} OA , Fiscalité 163 Q Versements Individuels Facultatifs PERO ⁽²⁾ Versements volontaires du PERECO Versements non déductibles	Rachats exceptionnels + Acquisition résidence principale	Rente et/ ou Capital (panachage possible) Capital fractionné
Compartiment 2 Versements issus de l'épargne salariale	Participation Intéressement Abondement Versements réguliers PERECO Jours de congé non pris / CET	Rachats exceptionnels + Acquisition résidence principale	Capital et/ ou Rente (panachage possible) Capital fractionné
Compartiment 3 Versements obligatoires	Versements obligatoires part patronale et part salariale PERO (fiscalité Art . 83)	Rachats exceptionnels	Rente

⁽¹⁾ Dans les limites actuellement en vigueur (non modifiées par la loi Pacte)

⁽²⁾ = VIF 1

Les règles de la transférabilité

Objectif de la transférabilité pour l'assuré : un seul dispositif pour héberger l'ensemble des versements visant à préparer ses futurs revenus complémentaires à la retraite .



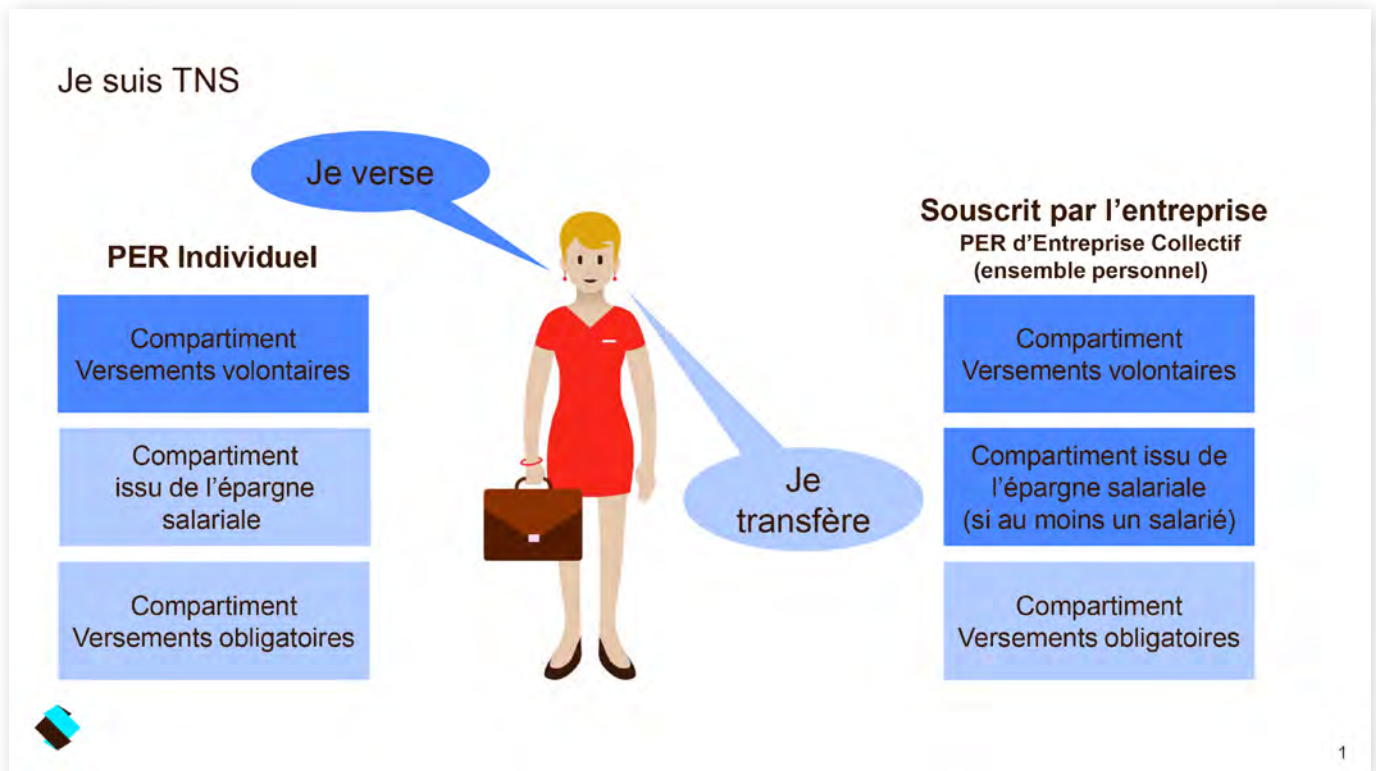
Plus simple

2 dispositifs chapeau assurantiel et compte titres

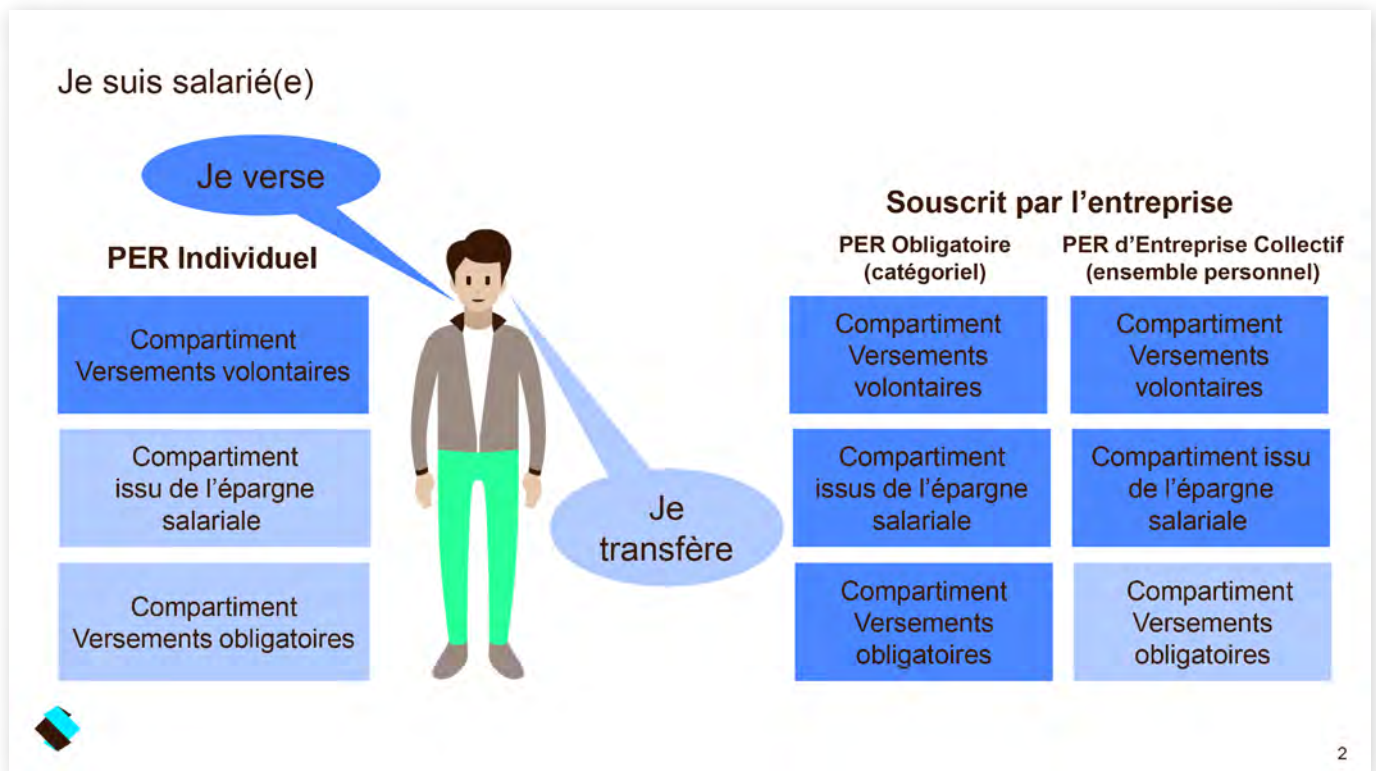
Plus lisible

Ensemble des droits à retraite sur un même relevé , un seul espace client , un seul conseiller .

TNS (Travailleur non salarié)



Salarié(e)



Une offre de produit simplifiée

La loi regroupe dorénavant l'ensemble des dispositifs d'Épargne-Retraite au sein d'un seul dispositif : le PER (Plan d'Épargne-Retraite).

Des options de sortie assouplies

Sortie en rente ou en capital ou mix des deux avec possibilité, selon le type de versements, de déblocage lié à l'acquisition de la résidence principale.

La transférabilité des produits

Chaque individu pourra transférer les produits d'un établissement financier à un autre, sans frais au bout de 5 ans (Perp, loi Madelin, PERCO...).

Une diminution du forfait social (pour le chef d'entreprise)

Diminution du forfait social en Épargne-Retraite obligatoire sous conditions et suppression dans certains cas sur le volet épargne salariale.

Une sécurité de l'épargne pour l'assuré

Le nouveau dispositif permet à l'assuré de mieux piloter et mieux organiser son revenu futur face à la dégradation des régimes obligatoires.

L'introduction d'une gestion pilotée

L'introduction d'une grille de gestion pilotée par défaut favorise l'investissement régulier dans des portefeuilles diversifiés, plus rémunérateurs à long terme.

Côté PER d'entreprise obligatoire (PERO)

De quoi parle-t-on ?

Le PER d'entreprise obligatoire est un régime d'Épargne-Retraite à adhésion obligatoire qui peut être collectif ou catégoriel. Les salariés concernés ont l'obligation de souscrire au régime (hors cas de dispenses prévues par la loi ou prévues dans l'acte juridique qui met en place le régime). Il vient succéder aux contrats article 83 qui ne pourra plus être mis en place à compter du 1^{er} octobre 2020. Il donne droit à des avantages fiscaux et les droits sont transférables vers les autres PER. L'échéance du plan est l'âge légal de la liquidation des droits à la retraite, mais avec des cas de déblocage anticipé. Il est mis en place par négociation avec les Instances Représentatives du Personnel, ou, par défaut, par la ratification à la majorité des 2/3 des salariés ou par décision unilatérale du chef d'entreprise.

À quoi sert-il ?

Pour l'entreprise

- il permet aux salariés de constituer une Épargne-Retraite grâce aux cotisations employeur, voire salarié ;
- Il permet de simplifier et harmoniser l'offre d'Épargne-Retraite (alimentation, fiscalité et modalités de sortie).

Pour l'assuré

- le salarié a la possibilité d'effectuer des versements volontaires qui sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond de 10% des revenus professionnels limités à 8 PASS ou de 10% du PASS) ;
- il bénéficie de 6 cas de déblocage anticipé dont l'acquisition de la résidence principale (sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires) ;
- il peut utiliser librement son épargne au moment du départ à la retraite, en choisissant une sortie en capital (hors épargne issue des versements obligatoires) ou en rente viagère ;
- il a la possibilité de transférer son Épargne-Retraite (sous conditions pour l'épargne issue des versements obligatoires) d'un produit retraite à l'autre, tout au long de la vie professionnelle ;
- il peut optimiser son Épargne-Retraite par le biais d'une gestion pilotée, adaptée à chaque horizon de placement et qui est fonction de son départ à la retraite.

Comment est-il alimenté ?

- Le PERO peut être alimenté par :
- les versements volontaires de la part de l'assuré, déductibles ou non du revenu imposable ;
 - les versements obligatoires (cotisations employeur/salarié) ;
 - les versements d'épargne salariale avec participation/intéressement sous conditions (si l'entreprise a mis en place un régime bénéficiant à tous les salariés) ;
 - les droits inscrits sur un Compte Épargne Temps (CET) ;
 - en l'absence de CET, les sommes correspondantes à des jours de congé non pris dans la limite de 10 par an.

Comment fonctionne t-il ?

Gestion pilotée

Sauf mention contraire de la part de l'assuré, la gestion des sommes versées sur le PERO se fait suivant le principe de la gestion pilotée. Cela signifie que lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne peut être investie sur des actifs plus volatiles et avec des potentialités de gain plus élevées. À l'approche de l'âge de la retraite, l'épargne est progressivement orientée vers des supports moins risqués.

Le PERO doit proposer au moins un support d'investissement alternatif, qui permet notamment d'investir dans un fonds solidaire.

Information du salarié

Si l'assuré fait partie des salariés éligibles au PERO, l'entreprise doit l'informer du caractère obligatoire de son adhésion au plan.

Elle doit aussi lui remettre un règlement qui l'informe de l'existence du plan et de son contenu.

Chaque année, le gestionnaire doit l'informer : de l'évolution de l'épargne ; de la performance financière des investissements ; du montant des frais prélevés ; et des conditions de transfert du plan.

À partir de la 5^e année précédant l'âge de son départ à la retraite, il peut interroger le gestionnaire sur les possibilités de sortie adaptées à sa situation.

Côté PER d'entreprise collectif (PERECO)

De quoi parle-t-on ?

Le PER d'entreprise collectif est un régime d'Épargne-Retraite à adhésion facultative, ouverte à tous les salariés. Il vient succéder au PERCO qui ne pourra plus être mis en place à compter du 1^{er} octobre 2020. Il donne droit à des avantages fiscaux et les droits sont transférables vers les autres PER. L'échéance du plan est l'âge de la retraite, mais avec des cas de déblocage anticipé. Il est mis en place selon les mêmes modalités que le PERCO.

À quoi sert-il ?

Pour l'entreprise

- il permet d'accompagner les salariés à la constitution d'une Épargne-Retraite dans un cadre fiscal et social attractif ;
- il apporte une aide supplémentaire aux salariés grâce à l'abondement mis en place par l'entreprise ;
- il simplifie et harmonise l'offre d'Épargne-Retraite (alimentation, fiscalité et modalités de sortie).

Pour l'assuré

- le salarié a la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond de 10% des revenus professionnels limités à 8 PASS ou de 10% du PASS) ;
- l'assuré bénéficie de 6 cas de déblocage anticipé dont l'acquisition de la résidence principale (sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires) ;
- il peut utiliser librement son épargne au moment du départ à la retraite, en choisissant une sortie en capital (hors épargne issue des versements obligatoires) ou en rente viagère ;
- il a la possibilité de transférer son Épargne-Retraite (sous conditions pour l'épargne issue des versements obligatoires) d'un produit retraite à l'autre, tout au long de la vie professionnelle ;
- il peut optimiser son Épargne-Retraite par le biais d'une gestion pilotée, adaptée à chaque horizon de placement et qui est fonction de son départ à la retraite.

Comment est-il alimenté ?

Le PERECO peut être alimenté par :

- les versements volontaires de l'assuré (déductibles ou non du revenu imposable) ;
- les versements d'épargne salariale : participation, intéressement ;
- l'abondement de l'entreprise (ne peut pas dépasser 3 fois le montant versé par l'assuré, ni être supérieur à 16% du PASS) ;
- les droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) ;
- en l'absence de CET, les sommes correspondantes à des jours de congé non pris, dans la limite de 10 par an ;
- les sommes issues d'un autre PER d'entreprise, d'un PER individuel ou d'un autre produit d'Épargne-Retraite (Perp, Madelin, Perco, etc.) ;
- et par transfert, des versements obligatoires (cotisations employeur/salarié).

Tant que l'assuré travaille dans l'entreprise, les frais liés à la gestion du PERECO sont pris en charge par l'employeur.

Comment fonctionne t-il ?

Gestion pilotée

Sauf mention contraire, la gestion des sommes versées sur le PERECO est celle de la gestion pilotée : lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne peut être investie sur des actifs plus volatiles et avec des potentialités de gain plus élevées.

À l'approche de la retraite, l'épargne est progressivement orientée vers des supports moins risqués.

Le PERECO doit proposer au moins un support d'investissement alternatif, qui permet d'investir dans un fonds solidaire.

Information du salarié

Lors de son embauche, l'employeur doit lui donner un livret d'épargne salariale indiquant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en place un PERECO, elle doit lui remettre un règlement qui l'informe de l'existence du plan et de son contenu.

Chaque année, le gestionnaire doit l'informer : de l'évolution de l'épargne ; de la performance financière des investissements ; du montant des frais prélevés ; et des conditions de transfert du plan.

À partir de la 5^e année précédant l'âge de son départ à la retraite, il peut interroger le gestionnaire sur les possibilités de sortie adaptées à sa situation.

Côté PER individuel (PERI)

De quoi parle-t-on ?

Le PER individuel est un régime d'Épargne-Retraite à adhésion facultative, ouvert à tous. Il vient succéder au Perp et au contrat Madelin qui ne seront plus proposés à partir du 1^{er} octobre 2020. Le PERI donne droit à des avantages fiscaux et les droits sont transférables vers les autres PER. Il y a des cas de déblocage anticipé.

Il peut être mis en place par tous sans conditions liée à la situation professionnelle (demandeur d'emploi, salarié, travailleur non salarié) ou à l'âge.

À quoi sert-il ?

Pour l'assuré

- l'assuré a la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond de 10% des revenus professionnels limités à 8 PASS ou de 10% du PASS ou dans le respect des limites fiscales actuelles pour les TNS) ;
- l'assuré bénéficie de 6 cas de déblocage anticipé dont l'acquisition de la résidence principale (sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires) ;
- il peut utiliser librement son épargne au moment du départ à la retraite, en choisissant une sortie en capital (hors épargne issue des versements obligatoires) ou en rente viagère ;
- il a la possibilité de transférer son Épargne-Retraite (sous conditions pour l'épargne issue des versements obligatoires) d'un produit retraite à l'autre, tout au long de la vie professionnelle ;
- il peut optimiser son Épargne-Retraite par le biais d'une gestion pilotée, adaptée à chaque horizon de placement et qui est fonction de son départ à la retraite.

Comment est-il alimenté ?

Le PERI peut être alimenté par :

- les versements volontaires effectués par l'assuré déductibles ou non de son revenu imposable ;
- et par transfert :
 - les versements d'épargne salariale comprenant les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de l'abondement de l'employeur à un PER d'entreprise ou à un PERCO ;
 - les sommes issues d'un compte épargne temps (CET) et jours de congé non pris et affectées à un PER d'entreprise ;
 - les versements obligatoires effectués sur un PER d'entreprise obligatoire (cotisations employeur/salarié).

Comment fonctionne t-il ?

Gestion pilotée

Sauf mention contraire de la part de l'assuré, la gestion des sommes versées sur le PERI se fait suivant le principe de la gestion pilotée. Cela signifie que lorsque le départ en retraite est lointain, l'épargne peut être investie sur des actifs plus volatiles et avec des potentialités de gain plus élevées. À l'approche de l'âge de la retraite, l'épargne est progressivement orientée vers des supports moins risqués.

Information de l'assuré

L'organisme gestionnaire doit donner à l'assuré au moment de l'ouverture du PERI une information sur les caractéristiques du plan, son mode de gestion et sa fiscalité.

Chaque année, le gestionnaire doit l'informer : de l'évolution de l'épargne ; de la performance financière des investissements ; du montant des frais prélevés ; et des conditions de transfert du plan.

À partir de la 5^e année précédant l'âge de son départ à la retraite, il peut interroger le gestionnaire du PER sur les possibilités de sortie adaptées à sa situation.

Côté sortie anticipée de l'Épargne-Retraite

Comment et quand récupérer son épargne ?

À partir de l'échéance (date de liquidation de la retraite ou âge légal de départ à la retraite), l'épargnant peut, au choix, demander une sortie en capital -en totalité ou de façon fractionnée- (sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires) ou en rente viagère. Avant l'échéance, plusieurs situations autorisent le déblocage anticipé des droits.

« Pour demander le déblocage anticipé du PER, il faut envoyer une lettre, de préférence recommandée, à l'organisme gestionnaire, avec les éléments suivants :

- justificatif d'identité ;
- relevé d'identité bancaire du compte sur lequel votre client souhaite obtenir le versement ;
- justificatif de la situation exceptionnelle de déblocage anticipé invoqué . »

	Versements volontaires	Versements d'épargne salariale	Versements obligatoires
Sortie à échéance	Capital et/ou rente	Capital et/ou rente	Rente uniquement
Cas de sortie anticipée	<ul style="list-style-type: none"> - décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire de PACS ; - invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire de 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 du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire . 		
	- acquisition de la résidence principale .		- non applicable .

Côté fiscalité

Quelle est la fiscalité des versements, du capital, de la rente ?

Avec la loi Pacte, le PER est composé de 3 compartiments conçus pour recueillir les différents types de versements afin de faciliter la portabilité. Chaque compartiment dispose de ses propres conditions fiscales.

Fiscalité à l'entrée

Les versements volontaires sur un PER individuel ou sur un PER d'entreprise peuvent être déduits du revenu imposable dans la limite d'un plafond établi. L'épargnant peut toutefois choisir de ne pas bénéficier de cette déduction fiscale.

Fiscalité à la sortie

Les versements volontaires sur un PER individuel ou PER d'entreprise déduits du revenu imposable à l'entrée sont soumis à l'impôt à la sortie :

- lors d'une sortie en capital, les plus-values sont assujetties au prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30%, dont 17,2% de prélèvements sociaux ou au barème progressif. La part de capital issue des versements déductibles quant à elle est taxée au barème progressif de l'impôt sur le revenu ;
- lors d'une sortie en rente, la rente est assujettie à l'impôt sur le revenu suivant le régime fiscal des rentes viagères à titre gratuit. C'est-à-dire que la rente est taxée suivant le barème progressif de l'impôt sur le revenu, et ce après un abattement de 10% dans la limite de 3 812 euros (valeur 2019), alors que socialement la rente sera soumise aux prélèvements sociaux de 17,20% mais selon le traitement avantageux des RVTO.

Pour les versements volontaires sur un PER individuel ou collectif non déduits du revenu imposable à l'entrée, la fiscalité à la sortie se présente comme suit :

- lors d'une sortie en capital, les plus-values sont assujetties au prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30% ou au barème progressif et prélèvements sociaux à 17,20% ;
- lors d'une sortie en rente, la rente est assujettie à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux suivant le régime des rentes viagères à titre onéreux. C'est-à-dire que la rente n'est pas taxée en totalité. La partie soumise à l'impôt est fonction de l'âge du rentier à savoir :
 - pour un bénéficiaire de moins de 50 ans, 70% de la rente est imposable,
 - pour un bénéficiaire entre 50 et 59 ans, 50% de la rente est imposable,
 - pour un bénéficiaire entre 60 et 69 ans, 40% de la rente est imposable,
 - pour un bénéficiaire de plus de 69 ans, 30% de la rente est imposable.

Pour les versements au titre de l'épargne salariale sur un PER d'entreprise collectif (PERECO), la fiscalité dépend du mode de sortie choisi :

- dans le cas d'une sortie en capital, les plus-values sont taxées au taux de prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30% et le capital est entièrement défiscalisé ;
- dans le cas d'une sortie en rente, la rente est assujettie à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux suivant le régime des rentes viagères à titre onéreux.

Pour les versements obligatoires sur un PER d'entreprise obligatoire (PERO), la seule option de sortie est la rente et la fiscalité appliquée correspond au régime des rentes viagères à titre gratuit.

Fiscalité PER : sortie capital

Entrée	Versements volontaires: PERI, PERO, PERECO		Versements Épargne salariale employeur	Versements obligatoires patronal/salarial
Composition	Cotisations déductibles	Cotisations non déductibles	Participation, intéressement, abondement..., CET/jours de congé non pris	Cotisations obligatoires / patronale / salariale PER Entreprises (art. 83)
Régime fiscal et social	Déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu ⁽¹⁾	Non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu	Déductible fiscalement	Déductible fiscalement et socialement

Entrée	Versements volontaires: PERI, PERO, PERECO		Versements Épargne salariale employeur	Versements obligatoires patronal/salarial
Fiscalité sortie en capital	<ul style="list-style-type: none"> - part des versements : soumis à l'IR - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PFO ⁽²⁾ : 12,8% • PS : 17,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - part des versements : non soumis à l'IR - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PFO ⁽²⁾ : 12,8% • PS : 17,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - non soumis à l'IR - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PS : 17,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - non applicable
Régime fiscal et social des cas exceptionnels de rachat : accident de la vie, achat résidence principale	<ul style="list-style-type: none"> - non soumis à l'IR mais PS : 17,2% Sauf résidence principale : <ul style="list-style-type: none"> - traitement identique à la sortie capital 	<ul style="list-style-type: none"> - non soumis à l'IR mais PS : 17,2% Sauf résidence principale : <ul style="list-style-type: none"> - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PFO(2) : 12,8% • PS : 17,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - non soumis à l'IR ⁽³⁾ - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PS : 17,2% 	<ul style="list-style-type: none"> - non soumis à l'IR - plus-value : <ul style="list-style-type: none"> • PS : 17,2% Impossible résidence principale

Fiscalité PER : sortie rente

Nom du compartiment	Versements volontaires		Versements Épargne salariale	Versements obligatoires
Fiscalité sortie en rente viagère	<ul style="list-style-type: none"> Prestations issues des versements déductibles - RVTG: rente imposée à l'impôt sur le revenu (avec abattement de 10%) 	<ul style="list-style-type: none"> Prestations issues des versements non déductibles : - RVTO: rente imposée partiellement à l'impôt sur le revenu (fraction imposable variable en fonction de l'âge à la liquidation) 	RVTO: rente imposée partiellement à l'impôt sur le revenu (fraction imposable variable en fonction de l'âge à la liquidation)	RVTG: rente imposée à l'impôt sur le revenu (avec abattement de 10%)
	PS : 17.2% sur une partie de la rente (fraction imposable variable en fonction de l'âge à la liquidation. Exemple 30% si liquidation à partir de 70 ans)			PS : 10.1%
Fiscalité de rachat de rente	N'existe plus / Sortie en capital			Imposition IR PS: 10,1%

RVTG : Rente Viagère à Titre Gratuit – RVTO : Rente Viagère à Titre Onéreux

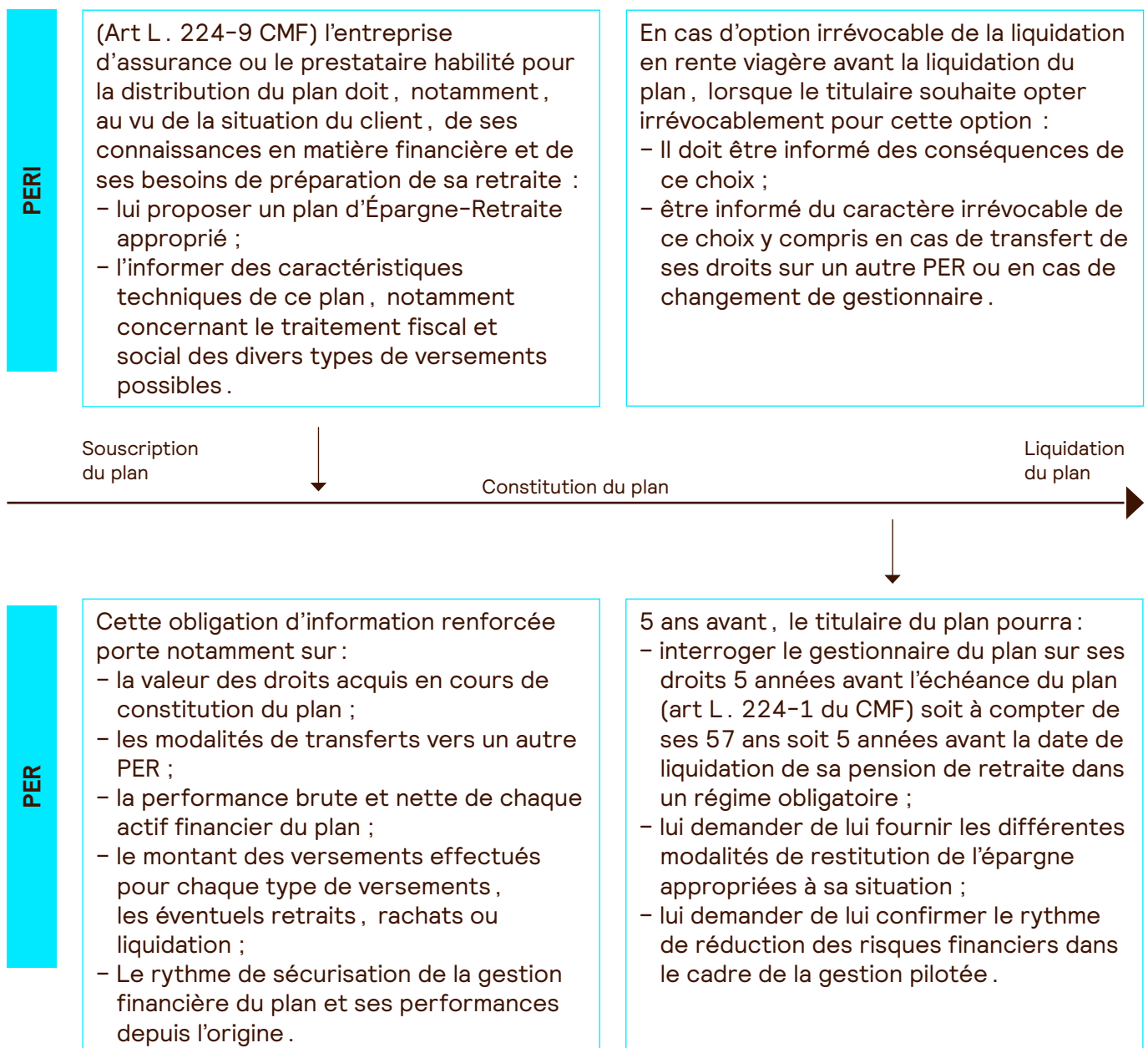
⁽¹⁾ Dans les limites actuellement en vigueur (non modifiées par pacte)

⁽²⁾ Prélèvement Forfaitaire Obligatoire ou option pour le barème en N+1

⁽³⁾ Hors épargne issue des versements obligatoires

Côté devoir de conseil

Les obligations d'information et de conseil renforcé du PER (Art L. 224-7 CMF)



Optimiser le conseil retraite pour vos clients

La démarche client doit évoluer pour 3 raisons :

- l'accélération des réformes successives a créé une perte de visibilité pour le client ;
- le Droit à l'information a fixé comme objectif majeur de vérifier les relevés pour éviter des pertes de droits ;
- vos clients se posent des questions et notamment :
 - quand puis-je prendre ma retraite à taux plein ?
 - et avec quel niveau de revenus ?

L'accompagnement bien maîtrisé des clients constitue un enjeu important pour les cabinets. Il devient ainsi nécessaire d'analyser précisément chaque situation client et d'utiliser tous les leviers mis à disposition pour optimiser la retraite du client.

Face à ces évolutions législatives et réglementaires, nous avons posé comme principe d'aborder la retraite pour les clients sous un angle global, sans prendre chaque réforme séparément.

Pour répondre à la fois aux objectifs fixés par le Droit à l'information et aux objectifs que se fixent les clients sur leurs besoins de revenus à la retraite, nous avons structuré notre démarche d'accompagnement retraite.



Notre démarche optimisée

Étape 1

Faire un bilan suite aux réformes.

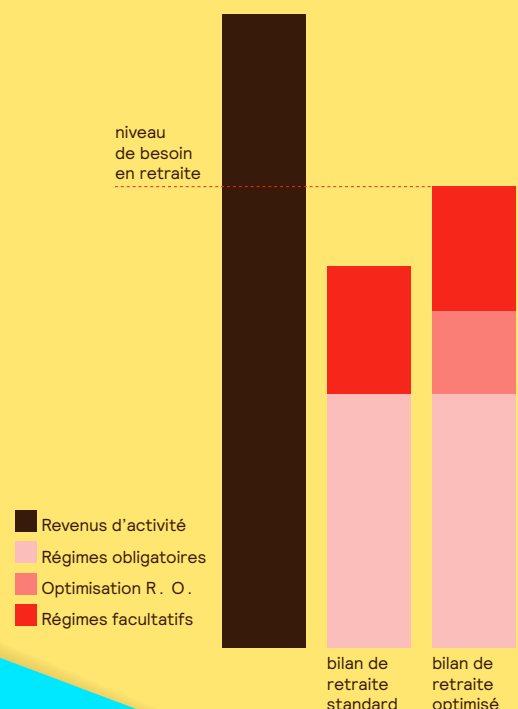
Étape 2

Optimisation des régimes obligatoires (rachat de trimestres; rachat d'abattement; cotisations classes supérieures; cotisations réversions...) pour éviter la perte de droits.

Étape 3

Optimisation des régimes facultatifs pour atteindre l'objectif de revenus futurs.

Ces 3 étapes favorisent la préparation à la cessation d'activité.



AG2R LA MONDIALE

Côté questions-réponses

Quels sont les véritables enjeux de cette loi en matière d'Épargne-Retraite ?

L'enjeu principal est d'uniformiser l'architecture des produits sans les fusionner avec pour objectif une croissance de la retraite supplémentaire pour mieux équilibrer la part des engagements en répartition et celle en capitalisation.

En quoi les nouveaux contrats sont-ils différents ?

Les nouveaux produits ont de nouveaux avantages. Les épargnants ont la possibilité de débloquer leur épargne avant leur retraite, notamment pour l'achat d'une résidence principale. Une fois à la retraite, ils auront la possibilité de sortir en capital (sauf pour la part issue de versements obligatoires), alors qu'aujourd'hui l'Épargne-Retraite est largement dominée par la rente. Ceci étant, le gouvernement apporte de la souplesse, mais taxe la sortie en capital pour éviter que tous les bénéficiaires perdent la protection financière viagère de la rente. Entre anciens et nouveaux contrat, tout dépend de l'objectif recherché et des projets à long terme. Les contrats en place peuvent proposer des garanties plus importantes et plus adaptées à certaines situations que les nouveaux produits.

Les nouveaux PER seront-ils plus intéressants que des assurances-vie ?

L'Épargne-Retraite et l'assurance-vie sont très différentes l'une de l'autre, chacune avec ses avantages et inconvénients. Sur une Épargne-Retraite, les fonds sont bloqués et on ne les récupère qu'à la liquidation de ses droits, mais on est taxé à la fois sur le capital et sur les revenus. Une exception tout de même à ce blocage : la sortie exceptionnelle, dans le cas d'un décès ou d'une invalidité du détenteur ou de son conjoint, de surendettement, d'expiration des droits au chômage ou de la cessation d'une activité salariée. Il est également possible de débloquer les fonds pour l'acquisition d'une résidence principale, même si ce n'est pas la première. Ensuite, la différence se fait surtout au niveau fiscal puisque les sommes investies dans un PER sont déductibles du revenu imposable dans le respect des limites actuelles. Mais, une fois à la retraite, la rente de l'Épargne-Retraite est imposée et soumise à seulement 10% d'abattement contre 60 à 70% pour l'assurance-vie. Cette dernière bénéficie de la disponibilité des fonds à tout moment et d'un avantage fiscal à la succession.

Un contrat Madelin, Madelin Agricole, pourra-t-il être liquidé en capital et non plus uniquement en rente ?

La loi n'a pas permis d'étendre cette possibilité au stock de contrats existants. Il faudra souscrire et transférer son contrat actuel vers un nouveau contrat dans le cadre de la loi Pacte pour bénéficier d'une sortie en capital.

Un contrat de retraite entreprises art. 83 pourra-t-il être liquidé en capital et non plus uniquement en rente ?

La loi Pacte ne permet pas la sortie en capital sur un contrat actuel. En cas de souscription à un PER entreprises obligatoire, seule la partie issue des versements individuels facultatifs (VIF) ou issue de versements de l'épargne salariale pourra bénéficier d'une sortie en capital. La liquidation des cotisations obligatoires ne pourra se faire que sous forme de rente.

Un détenteur de contrat Perp, doit-il attendre pour toucher son capital ?

Le contrat à fiscalité Perp permet déjà d'obtenir une sortie en capital à hauteur de 20%, voire 100% dans le cadre du premier achat de la résidence principale et ce dans des conditions fiscales privilégiées. Si l'assuré souhaite bénéficier d'une sortie en capital sur la totalité de ses droits, il conviendra de transférer le contrat actuellement en cours vers un contrat loi Pacte mais en perdant la fiscalité privilégiée du PERP applicable sur la part débloquée en épargne telle que la possibilité de pouvoir bénéficier d'un PFL à 7,5%.

J'ai un contrat non-Pacte en cours (ancien dispositif) :
– que dois-je faire ?
– le conserver ?
– le transférer ?
– avoir les deux ?

Les « anciennes offres » et « nouvelle offre Pacte » sont à la fois différentes et complémentaires. L'ancienne offre peut comporter des caractéristiques techniques ou fiscales que l'on ne retrouvera pas dans l'offre Pacte. Il conviendra donc d'effectuer une analyse personnalisée de chaque cas de figure car dans certains cas, il pourra, peut-être, être plus intéressant de maintenir le régime existant, pour profiter, par exemple, de taux garantis ou de meilleures garanties prévoyance et décès ; dans d'autres, d'ouvrir plutôt un second contrat sous le nouveau régime pour recevoir les cotisations nouvelles, ou bien de basculer l'épargne de l'ancien contrat vers le nouveau contrat.

Comment choisir en tant qu'employeur entre PERI, PERO, et PERECO ?

Le PERI n'est ni Madelin ni PERP, Le PERO n'est pas le 83 et le PERECO n'est pas le PERCO. Si les enveloppes ont été conservées, les types de versements possibles d'une part et les types de sorties d'autres part montrent qu'il s'agit de nouveaux dispositifs à part entière, à ne pas amalgamer avec les anciens. Le PERECO est pour l'ensemble des salariés, le PERO pour une catégorie objective de salariés par nature délimitée et le PERI pour les versements individuels. En fonction des objectifs, on peut faire coexister ces 3 types de versements. Le PERECO est plutôt destiné à favoriser l'attractivité de l'entreprise et la motivation des salariés sur l'atteinte de résultats. Le PERO est plutôt destiné à favoriser l'attractivité de l'entreprise et la motivation/récompense de certains salariés à moindre coût par rapport à une prime. Le PERI est indispensable à titre personnel vu la baisse prévue des régimes obligatoires.

L'assuré a souscrit un contrat d'assurance-vie, mais il aimerait changer de contrat ? Comment doit-il faire ?

Avec la loi Pacte, l'assuré pourra racheter l'épargne atteinte de son contrat d'assurance-vie vers un autre contrat. L'occasion pour lui de passer d'un contrat ancien à un contrat plus récent, offrant par exemple de nouveaux supports d'investissements ou des options de gestion plus variées. À noter toutefois que ce rachat ne sera possible qu'au sein de sa compagnie d'assurance.

Y-a-t-il des conditions nécessaires pour racheter son épargne issue d'un contrat d'assurance-vie sur le PER ?

Afin d'inciter les Français à placer leur épargne vers ces placements de long terme, la loi ouvre la possibilité de racheter son épargne en assurance-vie vers un PER, à deux conditions : il faut détenir un contrat d'assurance-vie de plus de 8 ans et être à plus de 5 ans de son départ à la retraite. Ce rachat bénéficiera d'un double avantage fiscal qui sont un abattement sur les plus-values de l'assurance-vie et la déductibilité du revenu imposable des versements effectués sur le PER mais perdra la disponibilité de son épargne (hors cas de sorties exceptionnelles) et perdra les avantages fiscaux liés à la fiscalité assurance-vie en cas de décès.

Que signifie la suppression du forfait social sur les dispositifs d'intéressement et de participation ?

Le forfait social est supprimé depuis le 01.01.2019 sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Devra-t-on toujours disposer d'un Plan d'épargne entreprise (PEE) pour mettre en place un plan d'Épargne-Retraite collectif (PERCO) ?

Afin de faciliter la mise en place de ce produit d'épargne longue dans les entreprises, cette obligation est levée depuis le 24 mai 2019.

Quelles sont les incidences et changements sur les entreprises ?

À titre collectif, la loi Pacte va permettre au chef d'entreprise de bénéficier d'une réduction du forfait social (de 20 à 16%). Pour cela, le PERECO ou le PERO auquel il a souscrit doit disposer d'une gestion par horizon comportant un minimum d'actifs PEA-PME (10%).

Est-il possible de transférer un contrat actuel sur le PER pour sortir en capital ?

À titre individuel, les assurés pourront effectuer le transfert, cependant il est conseillé de bien analyser chaque situation pour voir si les avantages du niveau dispositif leur sont plus favorables que ceux proposés dans leurs contrats actuels. À titre collectif, les assurés pourront transférer leur contrat s'ils quittent l'entreprise.

En cas de demande de rachat lié à l'achat de la résidence principale, l'assuré sera-t-il contraint de débloquer l'ensemble des sommes affectées aux compartiments ?

En cas de déblocage pour achat de la résidence principale, les sommes pourront être liquidées partiellement en fonction du montant nécessaire à l'achat.

Est-il possible de transférer uniquement les sommes versées à titre personnel sur un article 83 vers le compartiment 1 pour bénéficiaire de la sortie en capital ? (VIF)

Non, le transfert est global et ne peut être effectué uniquement si l'assuré n'est plus tenu d'adhérer au contrat de son entreprise. En cas de transfert global, la part issue des VIFS sera affectée au compartiment 1 (sortie capital possible) et la part issue des versements obligatoires sera transférée sur le compartiment 3 (sortie rente).

Si l'assuré fait le choix irrévocable de la sortie en rente, est-il possible de sortir une partie en capital ?

En cas d'option pour une sortie irrévocable en rente portant sur la totalité des droits constitués sur le plan, il ne sera pas possible de sortir sous forme de capital, y compris en cas de transfert des droits individuels, l'option irrévocable se reportant sur le nouveau PER.

Quel avantage y-a-t-il à effectuer le choix irrévocable de la sortie en rente ?

En faisant ce choix, l'assuré peut bénéficier d'un taux de conversion de son capital en rente plus intéressant.

Parmi les options de rente, pourquoi la réversion à 150 et 200% n'est-elle plus possible ?

À la lecture des textes, la législation ne permet pas, en cas de décès, une réversion au-delà de 100%. Il n'est pas possible de donner plus au réversataire, que ce que l'assuré aurait perçu au terme (règle identique au Perp).

Les versements volontaires des anciens produits d'Épargne-Retraite seront-ils déductibles fiscalement ?

Oui, l'ensemble des versements volontaires effectués sur les anciens contrats restent fiscalement déductibles dans les limites actuelles et en l'état actuel des textes.

Est-il préférable de conserver son ancien contrat Madelin et l'alimenter ou le transférer sur ce nouveau dispositif ?

Avant de transférer un ancien contrat sur un nouveau, il convient de bien étudier qu'il n'y ait pas de perte d'avantages pour l'assuré et se poser les bonnes questions :

- bénéficie-t-il d'un taux d'intérêt technique, c'est-à-dire un taux d'intérêt précompté dans l'évaluation des futures rentes, très avantageux ? Certains vieux contrats peuvent afficher des taux techniques de 4, 5% ;
- bénéficie-t-il d'une table de mortalité, garantie à la souscription ou lors des versements ? Depuis le 21 décembre 2012, c'est la table de mortalité des femmes qui s'applique, y compris aux hommes. Mais d'anciens contrats garantissent des tables plus favorables. Le calcul mérite d'être donc fait. À noter aussi que les frais de transfert sont nuls si le contrat Madelin a plus de dix ans. Avant ce délai, ils sont plafonnés à 5% ;
- bénéficie-t-il de garanties assurantielles de prévoyance en phase de constitution de l'épargne en cas de maladie, d'invalidité et de décès ?

Ce qu'il faut retenir des effets positifs de la loi Pacte en Épargne-Retraite pour les assurés et les entreprises

- des règles communes à tous les produits d'Épargne-Retraite dans le respect de leurs spécificités pour permettre aux assurés d'avoir une vision plus claire sur la disponibilité de leur épargne, sa gestion et la manière d'en profiter à la retraite ;
- une plus grande liberté de choix pour l'épargnant : celui-ci devrait pouvoir disposer à son départ en retraite d'un capital et/ou d'une rente pour les sommes issues des versements volontaires et de l'épargne salariale. Il disposera d'une rente pour les sommes issues des cotisations employeur ;
- l'achat de la résidence principale deviendra un motif de retrait anticipé de l'épargne volontaire et de l'épargne salariale ;
- la possibilité de transférer les fonds ;
- la généralisation de la gestion pilotée par défaut dans le but d'optimiser les rendements et de sécuriser l'épargne à l'approche de la retraite .

AG2R LA MONDIALE et Arial CNP Assurances seront présents sur tous les compartiments des nouveaux plans d'Épargne-Retraite (PER). De nouveaux services liés à la retraite sont également en préparation.

AG2R LA MONDIALE, spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France est un acteur incontournable sur le marché de la retraite complémentaire et la retraite supplémentaire (collective et individuelle). Le groupe est donc plus que concerné par la réforme de l'Épargne-Retraite portée par la loi Pacte.

Deux compartiments opérationnels début 2020

AG2R LA MONDIALE a lancé deux PER individuels « Ambition Retraite Pro » dédié aux TNS (successeur du Madelin) et « Ambition Retraite Individuelle » (successeur du Perp) ainsi qu'un PER obligatoire « Ambition Retraite Pro » (successeur des articles 83), respectivement sous l'égide de La Mondiale et d'Arial CNP.

Bientôt de l'épargne salariale et de nouveaux services

À compter du 18 juin 2020, une nouvelle offre PERECO. Le groupe renforce son offre en exploitant le troisième compartiment du nouveau PER. En partenariat avec EPSSENS, les offres PEE et PERECO Compte-titres se déclinent en deux nouvelles offres packagées en épargne salariale.

Vous souhaitez en savoir plus sur :



Le PERI
« Ambition
Retraite Pro »
d'AG2R LA
MONDIALE



Le PERI
« Ambition
Retraite
Individuelle »
d'AG2R LA
MONDIALE



Le PERO
« Ambition
Retraite
Entreprise »
d'AG2R LA
MONDIALE

L'offre AG2R LA MONDIALE pour les professionnels

Partout en France un acteur
de référence de l'assurance
de protection sociale et patrimoniale.

Santé

Complémentaire santé

Sur-complémentaire santé

Prévoyance

Incapacité et invalidité

Décès

Épargne

Constitution d'un capital

Transmission d'un patrimoine

Retraite

Complément de revenus

Passifs sociaux

Indemnités de fin de carrière (IFC)

Indemnités de licenciement (IL)

Transmission

Revenus nets futurs

Protection et transmission
du patrimoine personnel et professionnel

Protection sociale

Engagement sociétal

Prévention et conseil

GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris.

GIE La Mondiale Groupe, Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Émile Zola 59370 Mons-en-Barœul - 445 331 192 RCS Lille Métropole.

