

## L'épargne retraite, outil de l'engagement social des entreprises

**Les entreprises ont un rôle majeur dans l'accompagnement social de leurs salariés. Les dispositifs d'épargne retraite, rendus plus attractifs par la loi Pacte, sont à cet égard un levier essentiel. Éclairage par Pascal Lavielle.**

Pascal Lavielle, Responsable du service ingénierie patrimoniale, BNP Paribas Cardif

1. Les entreprises ont un rôle majeur dans l'accompagnement social de leurs salariés. C'est ce que l'on appelle le **passif social**, qui doit être examiné notamment au regard de son provisionnement lors de la reprise d'une société. Pour mieux comprendre ce sujet, il convient de relever que l'une des grandes préoccupations des Français est de pouvoir disposer de revenus après le **départ à la retraite**. En effet, ce passage de l'activité professionnelle à la retraite se combine malheureusement souvent avec une baisse des revenus, les revenus d'activité étant généralement supérieurs aux pensions de retraite. Aussi, afin d'anticiper une baisse du pouvoir d'achat, il est préférable, si cela est possible, de se constituer une épargne en vue de la retraite. Pour cela, les Français ont beaucoup recours au contrat d'assurance-vie compte tenu de sa souplesse et de ses avantages fiscaux tant sur le plan de l'impôt sur le revenu que pour la transmission au regard de la fiscalité en cas de décès. Mais le contrat d'assurance-vie épargne n'est pas le seul outil patrimonial. Des **produits spécifiques** ont été mis en place.

Ces produits retraite, peuvent être pris :

– soit à titre individuel, et l'on parle des anciens contrats Perp, pour les particuliers, des contrats Madelin pour les travailleurs non salariés, des contrats Prefon, pour les fonctionnaires,

– soit au niveau des sociétés, avec des contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, dits « article 83 », qui visent à compléter la retraite de certaines catégories de salariés (principalement les cadres), voire de tous les salariés, avec des contrats à cotisations définies à adhésion facultative, dits « article 82 », avec des contrats à prestations définies ou retraite chapeau, dits également « article 39 » lorsque l'on a recours à un assureur comme organisme gestionnaire ou, lorsque l'organisme gestionnaire est une société de gestion, des Perco qui visent l'ensemble des salariés et qui sont à adhésion facultative.

Afin de permettre le développement de cette épargne retraite, la loi Pacte et ses textes d'application ont profondément **réformé** ces produits (Loi 2019-486 du 22-5-2019 ; Ord. 2019-766 du 24-7-2019 ; Décret 2019-807 du 30-7-2019 ; Arrêté ECOT1917532A du 7-8-2019 ; BPAT 6/19 inf. 224). Les anciens contrats, qui seront fermés à la commercialisation à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, sont remplacés par le plan d'épargne retraite (PER), décliné en fonction de son caractère individuel ou collectif. Ces nouveaux dispositifs peuvent être mis en place depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

### Importance de cette réforme pour le financement à long terme des entreprises

2. On peut toutefois s'étonner de l'insertion de cette réforme dans la loi Pacte dont l'objet est de développer la croissance et la transformation des entreprises. La raison est simple : les entreprises ont besoin de financement pour se développer et particulièrement aux moments clés de leur cycle de vie. Or, les Français, qui sont de grands épargnants, ne financent que très peu les entreprises. On relève que seulement 11 % de l'épargne des Français est allouée au financement des fonds propres des entreprises. Le Gouvernement est intervenu, dans un premier temps, par une incitation fiscale en allégeant de façon importante la fiscalité appliquée aux capitaux mobiliers, notamment les dividendes et plus-values de valeurs mobilières, dans le cadre de la « flat tax » adoptée dans la loi de finances pour 2018. Le Gouvernement utilise un deuxième levier dans la loi Pacte. Celui-ci entend utiliser la recherche de la satisfaction du besoin exprimé par les Français comme étant le plus important. Or, comme indiqué précédemment, ce besoin est de disposer d'un revenu de remplacement permettant de limiter la baisse du pouvoir d'achat une fois à la retraite. C'est ainsi que la réforme de la **retraite par capitalisation** a trouvé sa place dans la loi Pacte, le but recherché étant de favoriser le développement de cette épargne tout en l'orientant vers l'investissement dans les fonds propres des entreprises. L'échéance de la retraite qui implique une longue durée d'immobilisation se trouve pleinement en phase avec la nécessité pour les entreprises d'avoir un **investissement** sur une longue période. Le Gouvernement a rappelé que cette épargne retraite est précieuse pour les entreprises car « elle favorise des investissements de long terme permettant de financer l'investissement et l'innovation ». La loi Pacte entend encourager les entreprises à contribuer à l'essor de la retraite par capitalisation.

En conclusion, cette réforme va permettre de développer les **engagements sociaux** des entreprises. Ces engagements devraient prendre une place de plus en plus importante au sein des sociétés.

### Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite ?

3. Le PER peut être ouvert sous la forme d'un **plan d'épargne retraite individuel** : il est alors souscrit par une association pour le compte de personnes physiques qui sont soit des particuliers soit des travailleurs non salariés, succédant ainsi aux Perp, contrats Madelin et au Prefon. Le PER peut également être ouvert sous la forme d'un plan d'épargne retraite d'entreprise et il est alors souscrit par l'entreprise pour le compte de ses salariés et, sous certaines conditions, de ses dirigeants. Nous nous intéresserons plus particulièrement à ce dernier.

Le **plan d'épargne retraite d'entreprise**, c'est-à-dire souscrit par une entreprise pour ses salariés, se décline en deux PER :

- un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) dont l'adhésion est facultative et ouvert à tous les salariés, succédant ainsi au Perco. Signalons que le Pereco peut aussi bénéficier aux dirigeants sous certaines conditions ;
- et un plan d'épargne retraite à adhésion obligatoire (Pero) qui est ouvert à certaines catégories de salariés objectivement définies, voire à tous les salariés, succédant ainsi au contrat dit « article 83 ». Il y a également la possibilité de regrouper en un PER unique les deux formes de PER d'entreprise.

Le PER prend la **forme** soit d'un compte-titres souscrit auprès d'un gestionnaire d'actifs (société de gestion, établissement de crédit), soit d'un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle (C. mon. fin. art. L.224-1). À noter que le PER reposant sur un contrat assurance peut prévoir des garanties complémentaires (décès, invalidité, perte d'autonomie, prévoyance...).

### Mise en place du PER au sein de l'entreprise

4. Il n'y a pas de grands changements sur sa mise en place au sein des entreprises. Celle du Pereco s'effectue selon les **modalités** prévues par le Code du travail pour la mise en place du PEE et celle du Pero selon l'un des trois actes de mise en place prévus par l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, à savoir un accord collectif, une décision unilatérale ou un référendum.

La loi Pacte a prévu un contrôle du PER en instituant un **comité de surveillance** dont la mission est de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des assurés. La mise en place d'un tel comité est obligatoire lorsque le plan comporte des actifs autres que des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) pour le Pereco ainsi que pour les Pero pouvant être alimentés en intéressement et participation (C. mon. fin. art. L.224-21 et L.224-26).

### Flux financiers susceptibles d'être versés sur le plan d'épargne retraite

5. Le PER est alimenté par trois types de versements qui vont alimenter trois compartiments.

Le **compartiment 1** qui reçoit les versements volontaires : versements qui sont déductibles fiscalement (sauf option de l'épargnant pour la non-déductibilité afin de bénéficier, en contrepartie, d'une fiscalité atténuée à la sortie du plan). Cette déductibilité est traitée différemment selon que l'épargnant a le statut de salarié ou de non-salarié. S'agissant des salariés, principaux bénéficiaires des PER d'entreprise, les versements sont déductibles du revenu net global soumis à l'impôt sur le revenu dans une limite égale au plus élevé des deux montants suivants : 10 % des revenus professionnels de l'année précédente (nets de cotisations sociales et de frais professionnels, c'est-à-dire après la déduction forfaitaire de 10 % ou la prise en compte des frais réels), retenus dans la limite de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) de l'année en cause (soit une déduction maximale de 32 419 € pour les versements de 2020) ou 10 % du Pass de l'année précédente (soit 4 052 € pour les versements de 2020). La déductibilité ne concerne pas les versements correspondant aux garanties couvrant certains risques de prévoyance complémentaire.

Le **compartiment 2** reçoit les versements liés à l'épargne salariale, c'est-à-dire la participation, l'intéressement et l'abondement de l'employeur. Sont également versés dans ce compartiment les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, les sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite

de dix jours par an. Le traitement fiscal est le même que celui dont ils bénéficiaient dans le cadre du Perco, c'est-à-dire une exonération d'impôt sur le revenu dans une certaine limite pour le salarié et une déductibilité du résultat imposable pour l'entreprise. Les nouveaux dispositifs bénéficient également du même régime social de faveur que ceux préexistants.

Le **compartiment 3** est le réceptacle des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur. Le traitement fiscal est là encore le même que pour les contrats dits « article 83 » : déductibilité du résultat imposable de l'entreprise et déductibilité du salaire imposable des salariés dans une certaine limite (les versements obligatoires de l'entreprise ne constituent pas, pour les bénéficiaires, un complément de salaire imposable). Ces versements bénéficient également des mêmes exonérations sociales que les contrats « article 83 ».

### Modalités de versements dans le plan d'épargne retraite

6. Les versements sur le PER se font en numéraire. Les modalités sont assez encadrées. La plus grande spécificité tient à l'alimentation en elle-même qui va différer selon les PER, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Versements	Pereco	Pero
Versements volontaires du titulaire	Oui	Oui
Participation et intéressement	Oui	À condition que le Pero bénéficie à tous les salariés ou que l'entreprise ait mis en place un Pereco
Jours inscrits au compte épargne-temps (CET)	Oui	Oui
Jours de repos non pris en l'absence de CET	Oui, dans la limite de 10 par an <sup>(1)</sup>	Oui, dans la limite de 10 par an <sup>(1)</sup>
Abondement de l'employeur sur la contribution du salarié	Oui <sup>(2)</sup>	Non
Abondement initial et périodique de l'employeur sans contribution du salarié	Sous réserve d'une attribution uniforme à tous les salariés satisfaisant, le cas échéant, la condition d'ancienneté <sup>(2) (3)</sup>	Non
Versements obligatoires du salarié ou de l'employeur	Non sauf PER unique	Oui

(1) S'agissant des congés payés, seuls les jours excédant 24 jours ouvrables (4 semaines) peuvent être affectés au plan.

(2) Le total annuel de l'abondement et des versements de l'entreprise est plafonné à 16 % du Pass et au triple de la contribution du titulaire constituée des versements volontaires, de l'intéressement et de la participation (C. mon. fin. art. D 224-10).

(3) La périodicité est fixée par le règlement du plan et le montant annuel cumulé de ces versements est limité à 2 % du Pass (C. mon. fin. art. L 224-20 et D 224-10).

Signalons que les Pereco comme les Pero peuvent recevoir par **transfert** d'un autre PER ou d'un ancien contrat d'épargne retraite les sommes issues des trois compartiments ou de l'un quelconque des anciens contrats d'épargne retraite.

Quant au **PER unique** qui est à la fois un Pereco et un Pero, il peut être alimenté directement ou par transfert par tous types de versements.

### Gestion financière du PER

7. Si le titulaire ne choisit pas expressément un autre mode de gestion financière pour son plan, il est prévu par défaut la **gestion dite « pilotée »** (C. mon. fin. art. L 224-3).

Il s'agit d'une stratégie d'investissement qui tient compte de l'horizon de placement de l'épargnant. Plus la date de départ à la retraite se rapproche plus l'investissement va être sécurisé. Ainsi, la part des actifs à risque élevé (actions) va progressivement diminuer pour laisser la place à des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque (obligations) à mesure que la date de liquidation du PER envisagée par l'assuré approche.

Le rythme de sécurisation va répondre à trois types de **profil** qui tiennent compte du niveau d'exposition au risque financier et de l'espérance de rendement pour l'assuré : profils qualifiés de « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite » et « dynamique horizon retraite ».

À défaut de choix, les versements sont affectés sur le profil « équilibré ».

L'avantage de la gestion pilotée est que l'épargnant n'aura pas besoin de s'occuper de son investissement, il n'aura qu'à opter pour un profil.

Quant à l'**investissement**, celui-ci va dépendre de l'organisme gestionnaire :

– pour les comptes-titres, celui-ci s'effectuera sur des titres figurant sur une liste définie à l'article R 224-1 du Code monétaire et financier ;

– pour les PER reposant sur un contrat d'assurance, outre les titres définis par voie réglementaire adossés à des unités de compte, ils pourront également être investis en fonds en euro ou en fonds euro croissance. Ainsi, le PER assurance grâce au fonds en euro pourra apporter une certaine combinaison du couple sécurité-rendement.

On notera enfin que le taux du **forfait social** est réduit à 16 % (au lieu de 20 %) si l'encours en gestion pilotée est investi par défaut à hauteur de 10 % en titres éligibles au PEA PME, ce qui permet ainsi d'alléger cette taxation pour les entreprises par l'ouverture donnée dans ce produit.

### Liquidation du PER

8. Une des grandes nouveautés du PER est relative à la **disponibilité des capitaux** à l'échéance. Cette nouveauté va donner une grande attractivité à ce produit pour les épargnants. Les salariés y verront ainsi un avantage non négligeable et un point d'attention également dans l'appréciation de leur rémunération. Rappelons que la liquidation du PER peut intervenir à compter de la **date** de liquidation de la pension de l'assuré dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge minimum légal de départ à la retraite (62 ans).

À l'échéance, l'épargnant aura le choix de sortir en **rente viagère** (avec option de réversion) ou de sortir en **capital**, libéré en une fois ou de manière fractionnée, sauf pour le compartiment 3 (voir n° 5) qui ne pourra être liquidé que sous la forme d'une rente viagère.

La sortie en capital et celle en rente pourront être combinées.

Le PER permet également des **rachats anticipés** dans certains cas particuliers. Comme autrefois, le titulaire pourra procéder à un rachat anticipé de son épargne retraite dans les cas liés aux accidents de la vie mais également, grande nouveauté, pour l'acquisition de la résidence principale (sauf pour le compartiment 3).

### Traitement fiscal et social des sommes issues du PER

9. Le traitement fiscal et social des sommes issues du PER lors de sa liquidation ou de son rachat anticipé peut être résumé par le tableau suivant :

Compartiment	Sortie en capital	Sortie en rente
Versements volontaires	Sortie en capital et déblocage anticipé pour acquisition de la résidence principale Pour la part correspondant aux versements effectués : barème de l'IR comme pensions de retraite mais sans abattement de 10 % (1) et exonération des prélèvements sociaux	Fiscalité : barème de l'IR comme pensions de retraite avec abattement de 10 % (2) Prélèvements sociaux : taux de 17,2 % sur une base égale à la part imposable à l'IR des rentes viagères à titre onéreux

	<p>Pour la part correspondant aux produits : prélèvement forfaitaire unique de 12,8 % (ou, sur option, barème de l'IR) et prélèvements sociaux au taux de 17,2 %</p> <p><b>Autres cas de déblocage anticipé</b></p> <p>Fiscalité : exonération</p> <p>Prélèvements sociaux : taux de 17,2 % pour la part correspondant aux produits</p>	
Épargne salariale	<p><b>Sortie en capital et cas de déblocages anticipés</b></p> <p>Fiscalité : exonération</p> <p>Prélèvements sociaux : taux de 17,2 % pour la part correspondant aux produits</p>	<p>Imposition au barème de l'IR selon le régime des rentes viagères à titre onéreux (part imposable selon l'âge du crédit rentier) et prélèvements sociaux au taux de 17,2 %</p>
Versements obligatoires	<p>Non applicable (3)</p>	<p>Fiscalité : barème de l'IR comme pensions de retraite avec abattement de 10 %</p> <p>Prélèvements sociaux au taux de 10,1 %</p>
<p>(1) Exonération pour la part qui correspond aux versements non déductibles sur option.</p> <p>(2) Pour la part qui correspond aux versements non déductibles sur option application du régime des rentes viagères à titre onéreux (abattement selon l'âge du crédit rentier).</p> <p>(3) En cas de déblocage anticipé (pas de possibilité de sortie anticipée pour acquisition de la résidence principale), seuls les produits sont soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.</p>		

Concernant le dénouement en cas de **décès**, le traitement fiscal présente un avantage pour le PER assurance. Le régime fiscal va dépendre de l'âge au moment du décès (et non pas, comme dans l'assurance-vie épargne, en fonction de la date du versement des primes). Si le décès intervient après les 70 ans de l'épargnant, les capitaux décès sont soumis pour leur montant total (et non pour la seule fraction des primes versées après l'âge de 70 ans) aux droits de succession suivant le degré de parenté existant entre le bénéficiaire et l'assuré, après un abattement global de 30 500 €, commun avec l'assurance-vie. Si le décès intervient avant les 70 ans de l'épargnant, les capitaux décès sont soumis à une taxation forfaitaire au-delà d'un abattement de 152 500 € par bénéficiaire, commun là aussi avec l'assurance-vie.

Lorsque le PER a donné lieu à l'ouverture d'un compte-titres, les sommes sont intégrées à l'actif successoral.

### Tableau synthétique sur le PER

10. Pour résumer, on peut présenter schématiquement le PER de la manière suivante :

# La création des plans d'Épargne

## TYPOLOGIE

