



Webinar ANDRH/BESSÉ
« Réforme des retraites et épargne
d'épargne retraite d'entreprise : quels
impacts pour les RH ? »

Jeudi 19 décembre 2019 | 12h00 – 13h00

Rappel des ressources disponibles sur andrh.fr



Réforme des retraites : où en est-on ?

10/12/2019

Alors que la mobilisation contre la réforme des retraites se poursuit, Jean-Paul Delevoye, Haut-Commissaire aux Retraites, a présenté ce lundi 9 décembre les conclusions ...

[Lire la suite](#)

19/12/2019



La loi Pacte publiée : où en est-on ?

27/09/2019

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (#PACTE ou Pacte) publiée, un certain nombre de décrets d'applications et autres textes réglementaire...

[Lire la suite](#)



« Réforme des retraites et épargne d'épargne retraite d'entreprise : quels impacts pour les RH ? »

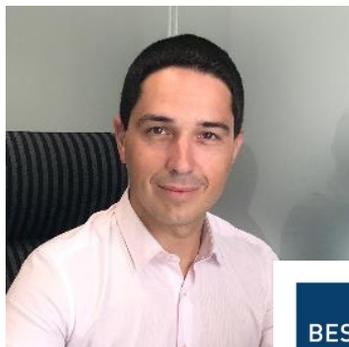
Les objectifs du webinar



1. Faire le point sur la réforme des retraites
2. Connaître le nouveau cadre légal du plan d'épargne retraite d'entreprise
3. Déterminer les obligations de l'employeur vis-à-vis du PER et les actions à mettre en place
4. Poser vos questions en direct



L'intervenant du webinar



Quentin DESGRIPPES

Directeur - Actuaire - Expert Conseil en Protection Sociale



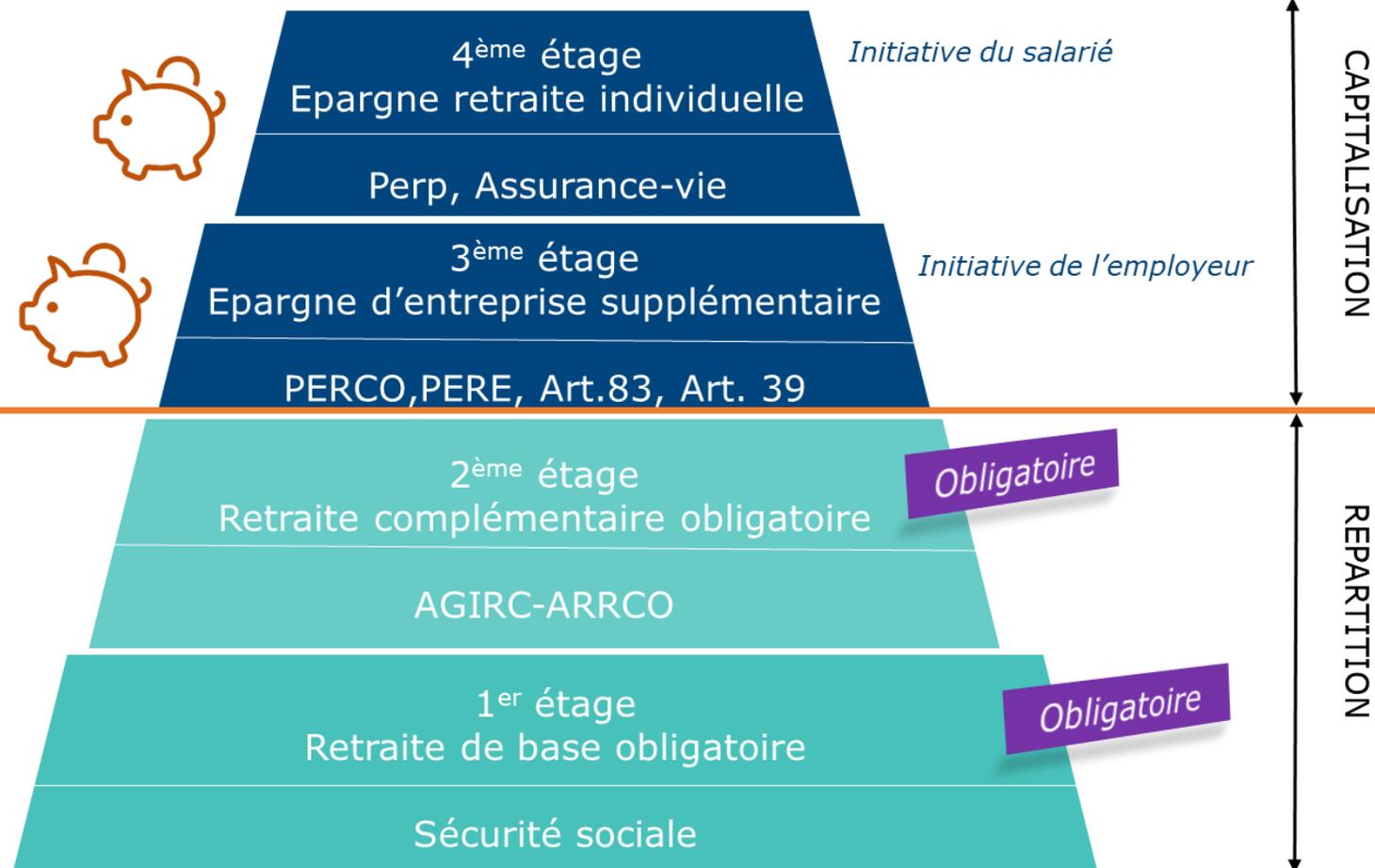


I. Réforme des retraites : décryptage

La retraite des salariés en France

Un système à 4 étages

Périmètre LOI PACTE



La retraite des salariés en France

Réforme à tous les étages

Dates des textes

2018

2019

2020

2^{ème} étage

3^{ème} et 4^{ème} étages

1^{er} et 2^{ème} étages

Fusion
AGIRC
ARRCO

Loi PACTE

Retraite(s)
de base
obligatoire
(s)

Mise en œuvre

2019

2020

2022

Enjeux

Réforme technique

Relance de
l'épargne retraite

Mise en œuvre d'une
retraite par point

Points de vigilance

GMP

- ✓ Baisse de 8 à 3 PASS de l'assiette d'acquisition des droits AGIRC ARRCO
- ✓ Impact sur les taux de remplacement

Contexte et orientations du projet de réforme de la retraite de base obligatoire

ORIENTATION DU GOUVERNEMENT

Le président de la République s'est engagé à apporter des changements significatifs dans le régime de retraite de base obligatoire

1. Mettre fin à la multiplicité des régimes de retraite
2. Créer un système universel unique avec les mêmes règles pour tous les travailleurs, quel que soit le statut
 - système de retraite « par points »
 - un euro cotisé donnera les mêmes droits pour tous
3. Remédier à la complexité du système actuel et aux inégalités générées dans les âges de départ et sur le montant des pensions
4. Réformer en profondeur afin de trouver l'équilibre financier du régime
5. Maintenir l'âge de départ à la retraite à 62 ans



La retraite CHIFFRES

16,1 MILLIONS DE RETRAITÉS
de droit direct en 2016
+0.9% par an

61,8
ans AGE MOYEN DE DEPART À LA RETRAITE

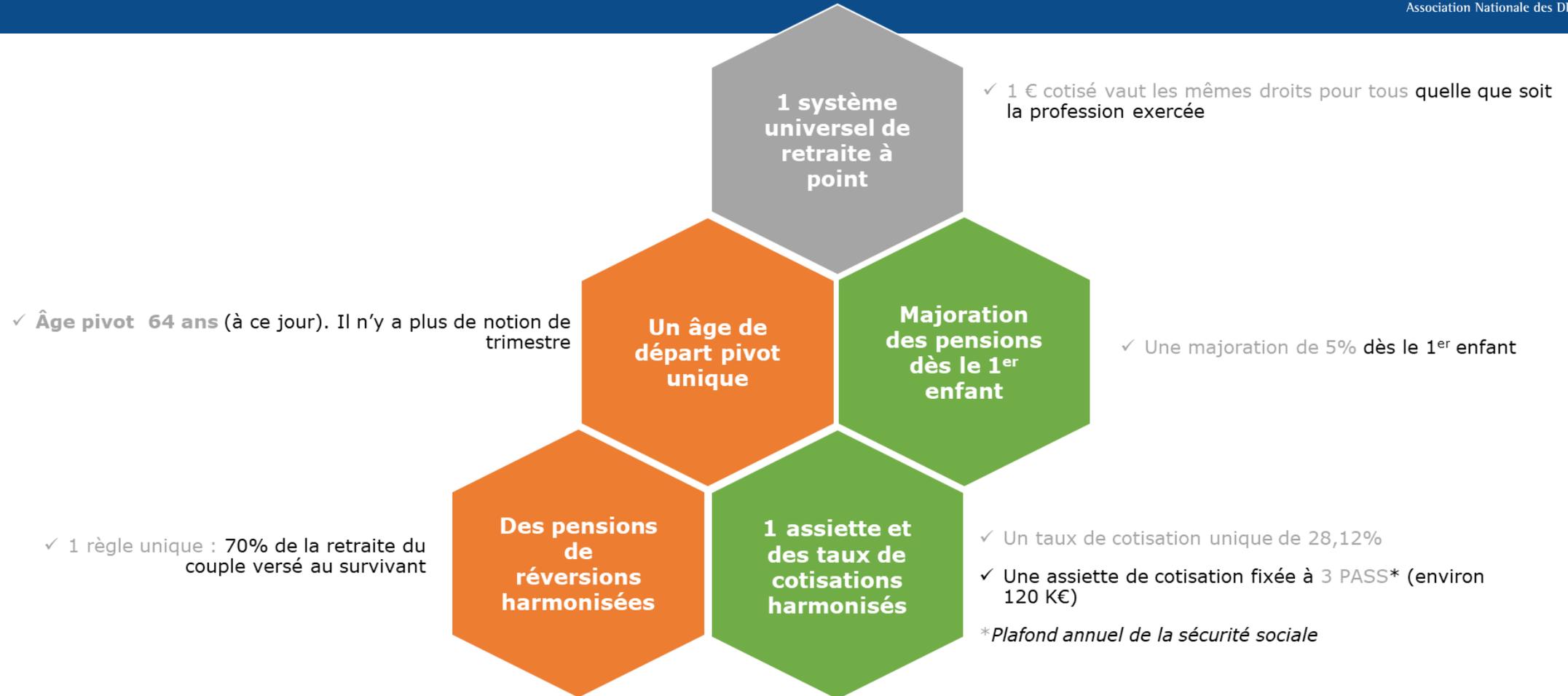
42 RÉGIMES DE RETRAITE

300 MILLIARDS €/AN
La retraite représente 14% du PIB
5 fois l'impôt sur le revenu

1 461
EUROS MONTANT MOYEN BRUT DE LA PENSION RETRAITE

1,4 ACTIFS POUR 1 INACTIF DE +60 ANS EN 2070
2015: 1.9
2004: 2.03

Quels sont les grands principes du rapport Delevoye ?





II. Focus sur les plans d'épargne retraite d'entreprise

Les raisons de la Loi Pacte

1. Les dispositifs d'épargne retraite bénéficient d'un cadre réellement incitatif

L'Article 83 est deux fois plus « efficace » que la rémunération directe pour la préparation de la retraite

Pour un versement brut de 1 000€, le salarié bénéficie d'un montant net utile de seulement 549€ en cas de versement sous forme de salaire, mais de 923€ en cas d'alimentation du régime 83.

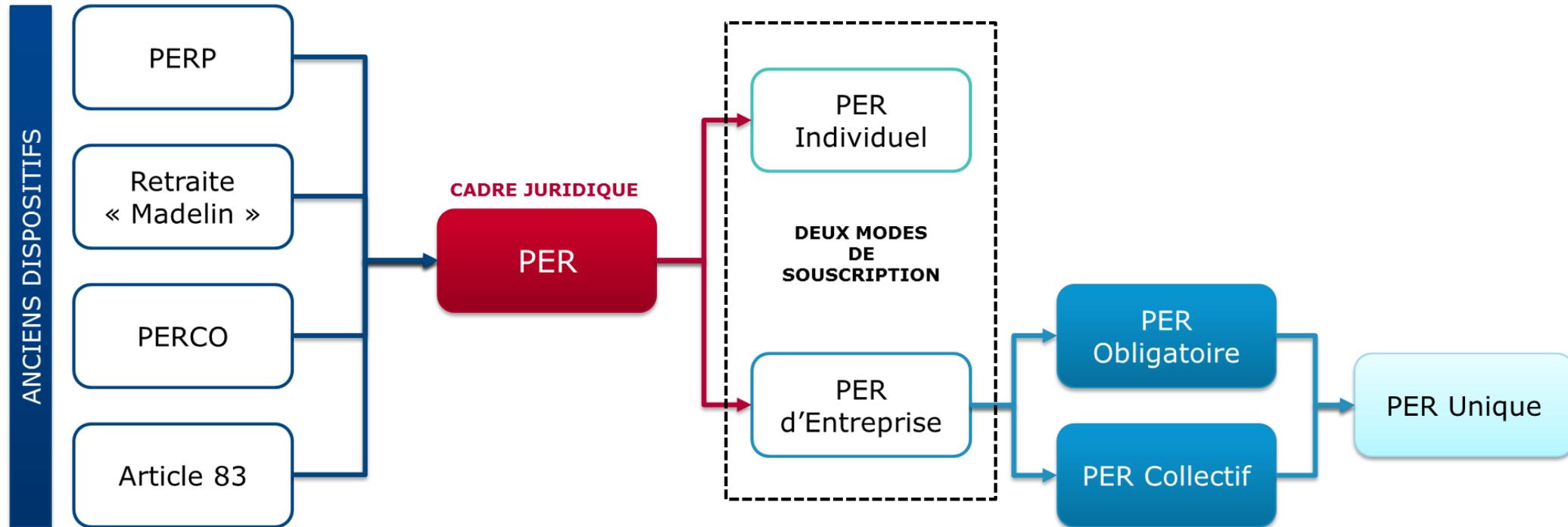
2. Le développement de l'épargne retraite est pourtant insuffisant

Les encours retraite représentent en France à peine 10% des encours de l'assurance vie

3. La Loi PACTE porte une refonte complète des dispositifs dans l'objectif de redynamiser l'épargne retraite :

- Lever les principaux freins principaux au développement de l'épargne retraite
 - Sortie en rente
 - Complexité des règles de fonctionnement
- Garantir la portabilité des droits par compartiment
- Dynamiser la gestion financière

Le PER: un nouveau cadre juridique



Le PER : un nouveau cadre d'épargne retraite homogénéisé en 3 compartiments



	Compartiment 1 Versements volontaires	Compartiment 2 Epargne salariale	Compartiment 3 Versements obligatoires
Origine des fonds	<ul style="list-style-type: none"> • Sommes versées individuellement 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation • Intéressement • Abondement employeur • CET • Jours de congés sans CET 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations obligatoires (Ex article 83)
Cas de déblocage anticipé	<ul style="list-style-type: none"> • Fin chômage • Cessation d'activité non salarié/liquidation entreprise • Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie • Décès du conjoint/PACS • Surendettement • Acquisition résidence principale 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin chômage • Cessation d'activité non salarié/liquidation entreprise • Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie • Décès du conjoint/PACS • Surendettement • Acquisition résidence principale 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin chômage • Cessation d'activité non salarié/liquidation entreprise • Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie • Décès du conjoint/PACS • Surendettement
Option de sortie	Capital ou Rente	Capital ou Rente	Rente

Dispositifs de retraite existants au sein de votre entreprise

Dispositifs de retraite
existants

PERCO



Nouveaux
dispositifs de
retraite

PER « CO »



Pas d'obligation de transformer vos dispositifs de retraite existants !

Après le 1^{er} octobre 2019, les dispositifs de retraite perdurent et conservent leur fonctionnement actuel si l'entreprise n'a pas choisi de les transformer en PER

ARTICLE 83



PER « O »

Conditions de transformation	Avantages	Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> Pour l'ensemble du personnel Mise en place par Accord Pas de versement obligatoire de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Forfait social à 16% Versement volontaire défiscalisable Capacité à accueillir les transferts dans les 3 compartiments 	<ul style="list-style-type: none"> Changement de fiscalité des versements volontaires

Conditions de transformation	Avantages	Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> Versement obligatoire « catégoriel » Mise en conformité du régime par DUE (et info consultation du CSE) Nouveau contrat + transfert collectif (facultatif) 	<ul style="list-style-type: none"> Forfait social à 16% Versements volontaires ✓ Sortie en capital au départ à la retraite ✓ Sortie anticipée pour rachat de la résidence principale Capacité à accueillir les transferts dans les 3 compartiments 	<ul style="list-style-type: none"> Evolution de la fiscalité en cas de décès avant la liquidation

Absence de dispositif de retraite au sein de votre entreprise : les raisons d'une mise en place

- Mise en place d'un dispositif retraite pour l'ensemble du personnel
- Permettre aux salariés d'investir durablement et efficacement leur épargne salariale
- Permettre aux salariés de bénéficier d'une enveloppe de défiscalisation pour leurs versements individuels
- Leur permettre de rapatrier tous leurs anciens dispositifs retraite

PER « CO »

- Participer au financement de la retraite de tout ou partie de ses salariés
- Permettre aux salariés de bénéficier d'une enveloppe de défiscalisation pour leurs versements individuels
- Leur permettre de rapatrier tous leurs anciens dispositifs retraite

PER « O »

- Mise en place d'un dispositif retraite pour l'ensemble du personnel
- Permettre aux salariés d'investir durablement et efficacement leur épargne salariale
- Participer au financement de la retraite de tout ou partie de ses salariés
- Permettre aux salariés de bénéficier d'une enveloppe de défiscalisation pour leurs versements individuels
- Leur permettre de rapatrier tous leurs anciens dispositifs retraite

PER « CO »

PERU*



PER « O »

*Très peu d'acteurs peuvent le proposer sur le marché



Possibilité de mettre en place un PERCO ou article 83 jusqu'au 1^{er} octobre 2020

Régime à prestations définies : « Article 39 »

La loi PACTE prévoit la possibilité de transposer par ordonnance la Directive européenne de 2014 qui signe la disparition des « Articles 39 » à droits aléatoires

Dispositions applicables aux **régimes préexistants**
relevant de l'article L. 137-11



Régimes fermés
au 20 mai 2014



Régimes ouverts

(ou fermés postérieurement au 20 mai 2014)

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux droits afférents aux périodes avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance

Création d'un **nouvel article**
L. 137-11-2



Régimes futurs

Mis en place postérieurement à
l'entrée en vigueur de l'ordonnance

Les nouvelles dispositions ne
s'appliquent pas



- ✓ **Fermeture** aux nouveaux entrants
- ✓ **Pas d'acquisition** de nouveaux droits
- ✓ Les **droits validés** jusqu'au jour de la publication de l'ordonnance sont maintenus, et le régime demeure soumis à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale



Un sujet urgent pour les entreprises concernées

A chaque entreprise sa politique et sa stratégie retraite

Retraite supplémentaire d'entreprise → un outil au service de la RH et des salariés



Retraite supplémentaire d'entreprise = réponse à un besoin avéré



Les dispositifs doivent répondre à vos objectifs

- **Attractivité** : compenser la dégradation des régimes par répartition -> enjeu sociétal de l'entreprise
- **Fidéliser** : répondre à la problématique spécifique de la faiblesse des taux de remplacement
- **Optimisation financière** : exploiter le potentiel de réduction des charges propres aux mécanismes de rémunération différée, dégonfler un CET ?

Pour aller plus loin dans la réflexion...

1

- Jouer un rôle dans la constitution d'une retraite pour les cadres supérieurs

2

- Réinventer la gestion des carrières des séniors

3

- Fidéliser les jeunes salariés

4

- 4. Aborder la retraite en entreprise en vision 360 degrés



II. Focus sur les plans d'épargne retraite d'entreprise Questions / Commentaires



A vos agendas pour vos prochains webinars !



Merci pour votre attention !
Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Et dans

personnel
La revue de l'ANDRH



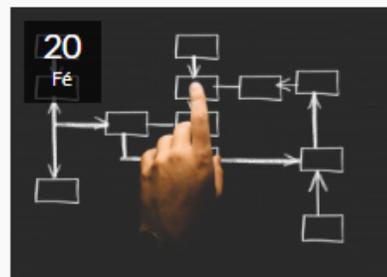
WEBINAR "RECRUTER ET PROMOUVOIR AVEC DES ALGORITHMES"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Les outils numériques d'aide au recrutement et à la gestion de carrière se développent et viennent questionner les pratiques RH. En tant que professionnel RH, comment abo...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR "DÉMÉNAGEMENT? NOUVELLE IMPLANTATION? QUEL RÔLE POUR LES RH?"

🕒 13:15 - 14:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Votre entreprise a un projet de déménagement ou de nouvelle implantation de services? Inscrivez-vous au webinar "Déménagement, nouvelle implantation, quel rôle pour les D..."

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

Excellentes fêtes de fin d'année !

RENDEZ-VOUS LES 27 ET 28 MAI À MARSEILLE
POUR L'UNIVERSITÉ DE L'ANDRH !





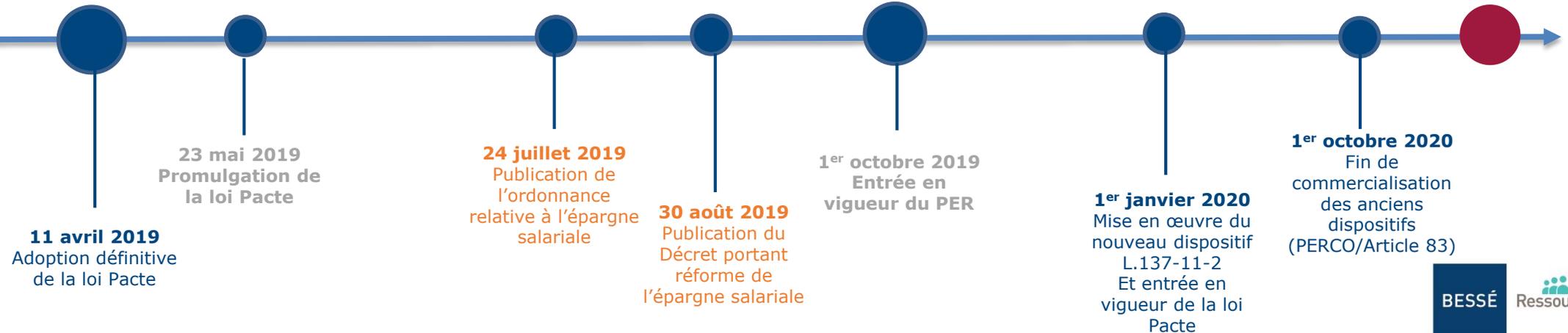
Annexes

CALENDRIER DES RÉFORMES 2019-2020 DES ANNÉES RICHES EN RÉFORME

Retraite de base obligatoire par répartition



Retraite supplémentaire par capitalisation



LE RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES SOMMES VERSÉES

Type de versement / Compartiment		Versements Volontaires		Epargne Salariale (Participation, Intéressement, Abondement, CET, Jours de repos non pris)	Versements obligatoires (Employeurs et salariés)
Fiscalité à l'entrée		Déductible de l'assiette de l'IR (dans la limite du plafond individuel d'épargne retraite)	Non déductible de l'assiette de l'IR	Exonération d'IR CSG au taux en vigueur (9,7%)	Exonération d'IR CSG au taux en vigueur (9,7%)
Sortie possible		Capital et/ou Rente	Capital et/ou Rente	Capital et/ou Rente	Rente viagère
Fiscalité pour une sortie en capital	à l'échéance	Capital : soumis à l'IR au barème progressif	Capital : exonéré d'IR	Capital : exonéré d'IR Plus-values : soumises aux prélèvements sociaux	
		Plus-values : soumises au PFU			
	En cas de déblocage anticipé	Capital : exonéré d'IR sauf pour le cas d'acquisition de la résidence principale (soumis au barème progressif)	Capital : exonéré d'IR pour les cas de déblocage anticipé		
		Plus-values : soumise aux prélèvements sociaux sauf pour le cas d'acquisition de la résidence principale (soumises au PFU)			
Fiscalité pour une sortie en rente		Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG)	Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO)	Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO)	Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG)

RVTG Imposition au barème de l'IR après abattement de 10%

RVTO Imposition au barème de l'IR en fonction de l'âge: 40% entre 60 et 69 ans / 30% à partir de 70 ans

PFU Prélèvement Forfaitaire Unique : 30% maximum (17,2% de prélèvements sociaux et 12,8% de Prélèvement forfaitaire (selon option du titulaire))