



Loi PACTE : un tremplin pour l'épargne et la retraite ?

Le projet de Loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), qui vise à booster le développement socio-économique, est en cours d'examen. Sur le volet financier, trois leviers seront déployés. Zoom sur l'attractivité de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié, sur l'évolution de l'assurance vie et sur la dynamisation de l'épargne retraite.

Pour comprendre les enjeux de cette future loi et vous préparer d'ores-et-déjà aux **impacts liés à votre activité**, nous vous proposons d'en décrypter les éléments clés.

Développer les dispositifs d'épargne salariale et réviser le forfait social

Aujourd'hui, l'épargne salariale concerne peu de salariés, soit¹ :

- 16 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- 20 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 35 % dans les entreprises de plus de 100 salariés.

La marge de progression pour les TPE-PME en France reste donc importante. Pour lever les freins au développement de l'épargne salariale, des solutions ont été identifiées et introduites dans la loi de financement de la sécurité sociale. Ainsi, le **forfait social** – contribution patronale de 20 %² et 16 % pour l'intéressement, la participation et sous conditions pour l'abondement PERCO - est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- sur la participation, l'intéressement et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés et celles de + de 50 salariés et moins de 250 salariés ;
- sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Par ailleurs, le projet de loi PACTE propose des pistes pour faciliter la mise en place de plans d'épargne salariale : **l'assouplissement des conditions d'accès** (le/la partenaire du chef d'entreprise lié(e) par un PACS, et qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé(e), bénéficie du plan d'épargne salariale, de l'accord d'intéressement et de l'accord de participation dérogatoire ou volontaire) ainsi que **l'encouragement des accords de branche**.

Pour accroître le partage de valeur et mieux redistribuer les fruits de la croissance, **une simplification de l'accès aux dispositifs et une amélioration de l'information** des salariés sont également prévues.

Stimuler l'actionnariat salarié par des mesures fiscales incitatives

Pour encourager les Français à détenir une part du capital de la société dans laquelle ils travaillent, le projet de loi PACTE prévoit de développer la « culture de l'actionnariat salarié ». Car « *on compte seulement 20 % de salariés actionnaires en France, un chiffre qui reste faible par rapport à d'autres pays* » constate Xavier Collot, directeur épargne salariale et retraite d'Amundi. La tendance s'oriente cependant à la hausse car **les opérations d'actionnariat salarié s'étendent de plus en plus aux entreprises de taille intermédiaires (ETI)**.

Par ailleurs, ce projet de loi entend **assouplir les modalités d'achat de titres** dans les sociétés par actions simplifiées (SAS) mais également **augmenter le potentiel de décote**.

Un cercle vertueux pour le pays puisque toute possibilité de placement concourt à financer l'économie. Principales mesures envisagées pour entretenir cette dynamique :



- **le versement d'un abondement unilatéral** (donc sans condition de versement par le salarié) sur le Plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- **la division par deux du forfait social** sur l'abondement, passant de 20 % à 10 % pour les PME.

Assurance vie : vers une évolution du placement préféré des français ?

Autre moteur du financement de l'économie, l'assurance vie, qui, grâce aux placements des épargnants, soutient les entreprises et crée de la valeur. Selon la Fédération française de l'assurance (FFA), **la collecte nette de l'assurance vie s'établit en 2018 à 22,4 milliards d'euros, soit un chiffre multiplié par 3 par rapport à 2017 (8,3 Md€)**. Comme le rappelle Bernard Spitz, Président de la FFA : « *Avec 54 millions de contrats et 38 millions de bénéficiaires, l'assurance vie reste le placement favori des Français* ». Sa fiscalité avantageuse, ses règles de transmission et la sécurité induite par les **fonds en euros** rassurent les épargnants.

Parlons des fonds eurocroissance³ et croissance⁴.

Lancés en 2014, ces supports de nouvelle génération, moins risqués que les fonds d'investissement en unités de compte voient leur encours atteindre 2,5 milliards d'euros, en progression de +10 % par rapport à 2017 (source : FFA - estimation à fin décembre 2018). Les fonds eurocroissance et croissance ont des atouts. « *L'assureur s'engage sur une période, définie avec l'assuré, d'au moins huit ans. Le temps de détention du contrat devient un levier de performance pour les gestionnaires de fonds qui peuvent alors investir dans des actifs parfois plus risqués mais plus rentables* », explique Hugues Aubry, Membre du comité exécutif de Generali France en charge de l'épargne et de la gestion de patrimoine. Le projet de loi PACTE entend **simplifier le dispositif pour dynamiser la commercialisation des fonds eurocroissance et croissance, qui constituent un véritable outil de diversification et de modernisation de nos contrats, en complément des fonds en euros et des supports en unités de compte**.

De façon plus générale, d'autres évolutions sont portées sur le volet assurance vie, notamment la **transparence des frais et le partage d'informations sur les rétrocessions de commissions perçues par l'organisme de placement de fonds**. « *Il s'agit d'une clé de lecture pour nos clients, complémentaire aux documents remis dans le cadre de la directive sur la distribution d'assurance (DDA). Le rendement de l'investissement y apparaît plus clairement, ce qui facilite la lecture et la compréhension de la proposition de valeur.*

Un coup de jeune pour l'épargne retraite ?

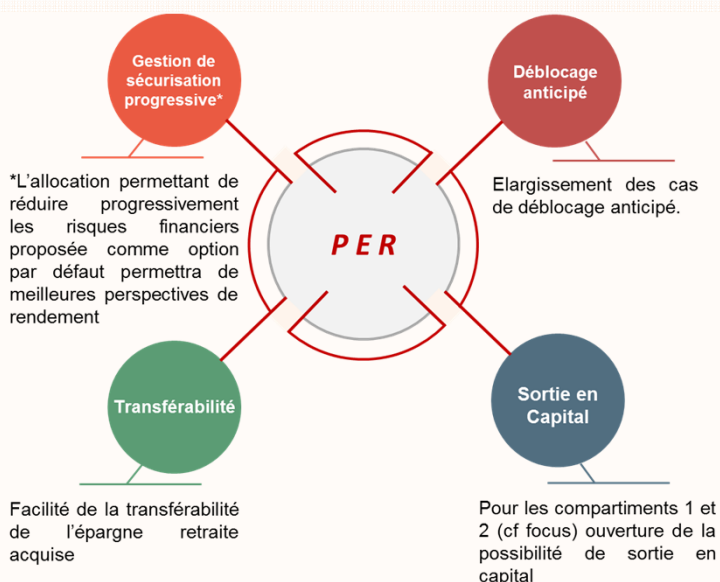
Comment rendre attractive l'épargne retraite auprès d'une classe d'âge confrontée à un parcours professionnel non linéaire et en faire un levier économique ? En créant une **passerelle entre l'assurance vie et les produits retraite**, pour ainsi amorcer la capitalisation et participer en même temps au financement de l'économie. Car la liberté de l'épargnant à la sortie du contrat conditionne l'incitation à l'épargne en amont ; or, libérer les épargnants, c'est doper l'épargne retraite ! C'est pourquoi la loi PACTE propose la création d'un **plan d'épargne retraite (PER)** qui succédera à l'ensemble des produits existants : plan d'épargne retraite collectif (PERCO), plan d'épargne retraite populaire (PERP), plan d'épargne retraite pour les travailleurs non-salariés (Madelin) et plan d'épargne retraite entreprise (PERE - article 83).

La réforme de l'épargne retraite devrait notamment offrir :

- l'allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers proposée comme option par défaut afin d'obtenir de meilleures perspectives de rendement ;

- des possibilités de transfert des produits, donc une conservation de l'épargne retraite quel que soit le changement d'employeur et/ou de statut ;
- une simplification des procédures et un assouplissement des règles de sortie : possibilité selon le compartiment de sortie en capital et élargissement des cas de déblocage anticipé.

Les grands principes du plan épargne retraite : des caractéristiques uniformisées



L'actualité PACTE

Focus sur la mécanique des PER : un réceptacle unique proposant 3 déclinaisons...

**PER individuel
(ex Madelin et PERP)**

**PER collectif d'entreprise
universel
(ex PERCO)**

**PER collectif d'entreprise
catégoriel
(ex art. 83)**

...chacun fonctionnant avec 3 compartiments

**Le PER :
une enveloppe
avec des
modalités de
fonctionnement
harmonisées**

Compartiment 1

Versements volontaires du titulaire.

Compartiment avec la possibilité de choisir :

- une sortie en rente irrévocable, à compter de l'ouverture du plan, sur tout ou partie des droits correspondant aux versements ;
- un capital ;
- un capital fractionné.

Compartiment 2

Alimenté par des primes d'intéressement, de participation, l'abondement de l'employeur, ou par la monétisation des jours de congés non pris.

Compartiment avec la possibilité de choisir :

- une sortie en rente irrévocable, à compter de l'ouverture du plan, sur tout ou partie des droits correspondant aux versements ;
- un capital ;
- un capital fractionné.

Compartiment 3

Versements obligatoires du salarié et de l'employeur avec sortie obligatoire sous forme de rente viagère.

Generali se prépare activement au déploiement des nouveaux PER. Grâce à son expertise et son positionnement privilégié sur ce marché, Generali vous proposera dès 2020 une offre conforme à cette réglementation.

1-Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/questions-reponses-la-suppression-du-forfait-social>

2-Contribution prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).
<https://www.cbanque.com/assurance-vie/actualites/66412/assurance-vie-plus-de-transparence-sur-les-frais-grace-aux-dic>

3-Capital garanti $\geq 100\%$ et durée du contrat ≥ 8 ans.

4-Capital garanti $< 100\%$ et durée du contrat ≥ 8 ans.