



Le centre d'études de l'Épargne,
de la retraite et de la prévoyance

LE MENSUEL DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

ÉPARGNE | RETRAITE | PRÉVOYANCE

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite
et de la Prévoyance
104-110, Boulevard Haussmann • 75008 PARIS
Tél. : 01 76 60 85 39 • 01 76 60 86 05
contact@cercledelÉpargne.fr
www.cercledelÉpargne.com



En partenariat avec **AG2R LA MONDIALE**
et l'association d'assurés **AMPHITÉA**

SOMMAIRE

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT	03
Vive la rentrée !	03
LE COIN DE L'ÉPARGNE	04
Un semestre d'épargne en France	04
L'épargne salariale en France : état des lieux	10
LE DOSSIER DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	19
Le nouvel environnement de l'épargne retraite en France : une révolution ?	19
LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	36
Tableau de bord des produits d'épargne	37
tableau de bord des marchés financiers	38
tableau de bord du crédit et des taux d'intérêt	39
tableau de bord retraite	40

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT



VIVE LA RENTRÉE !

L'histoire serait-elle en train de s'accélérer au point qu'une sortie de route soit envisageable ? En une vingtaine d'années, notre monde s'est profondément modifié avec le retour de la Chine en tant que puissance économique majeure. Face aux Occidentaux repus des conquêtes passées, les Chinois ont la soif des nouveaux maîtres. Le dernier G7, qui s'est tenu sans la Russie, la Chine et l'Inde, à Biarritz, rassemblait des puissances qui représentent à peine 50 % du PIB mondial en 2019 quand, il y a 30 ans, ce poids était de 70 %. Dans de nombreux secteurs, la Chine s'est hissée au premier rang mondial. La guerre commerciale que mènent les États-Unis est un peu le chant du cygne d'une puissance qui se sait condamnée à laisser sa première place conquise entre 1869 et 1877. Pour certains économistes, la Chine lui aurait déjà ravi cette première place si l'on le PIB en parité de pouvoir d'achat. Pour la première fois depuis le XVIII^e siècle, le leader de l'économie mondiale n'est pas une démocratie. Ce bouleversement intervient dans un contexte de profond changement démographique et de dérèglement environnemental. Les défis majeurs

auxquels nous sommes confrontés supposent donc une mobilisation de tous. Pour faire face au réchauffement climatique, pour demeurer compétitifs vis-à-vis des pays émergents, pour assurer le financement des retraites, il nous faut trouver des solutions techniques, économiques et financières. L'investissement tout comme le progrès restent au cœur de notre système économique. Ce n'est pas par la décroissance que nous réduirons les émissions de gaz à effet de serre mais par une croissance plus efficiente et plus respectueuse de l'environnement. De même, pour payer les pensions d'un nombre croissant de retraités, ce n'est pas en jouant l'attrition de nos économies que nous y arriverons. Actuellement, face à l'accumulation des problèmes, certains sont gagnés par la fatalité. Or, en cette rentrée 2019, il nous faut être volontaires, innovants, disruptifs. C'est par la croissance et le progrès que nous pourrons trouver des solutions durables. Il y a des liens forts entre démographie, économie et environnement, à nous de tisser à l'endroit et non à l'envers !

Jean-Pierre Thomas

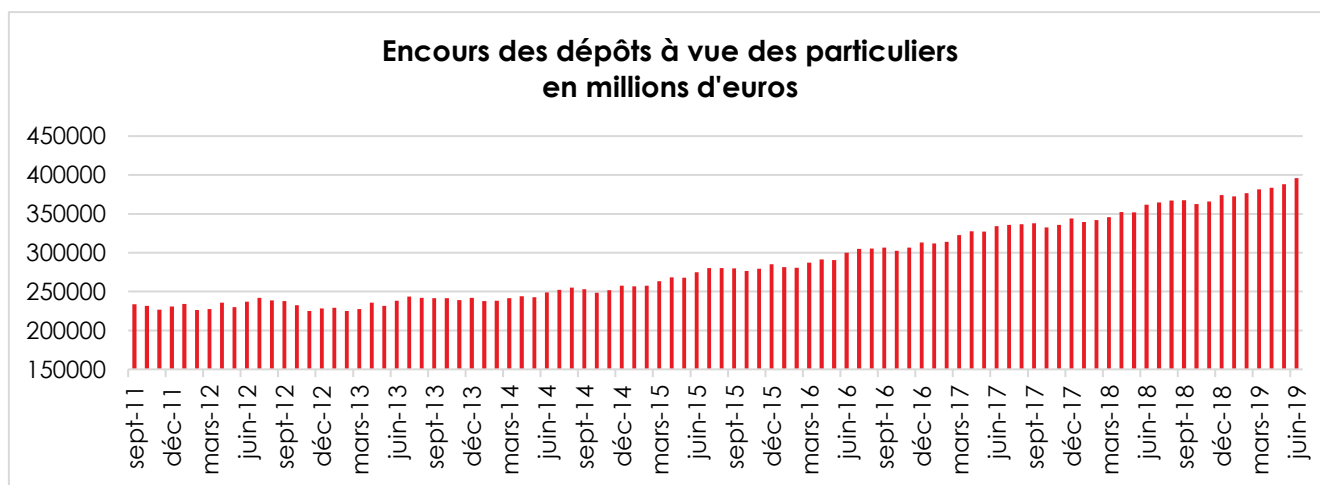
LE COIN DE L'ÉPARGNE

UN SEMESTRE D'ÉPARGNE EN FRANCE

DÉPÔTS À VUE, OÙ S'ARRÊTERONT-ILS ?

À fin juin 2019, l'encours des dépôts à vue des particuliers était de 395,9 milliards d'euros contre 199,6 milliards d'euros en juin 2009. Sur les six premiers mois, les flux en faveur des dépôts à vue ont été de 29,849 milliards d'euros, en hausse de plus de 6 milliards d'euros par rapport à la même période de 2018. Les ménages continuent à laisser une part croissante de leurs liquidités sur leurs comptes courants. Ces derniers ont pu être gonflés par les versements des primes et de l'acompte des réductions d'impôt. Les ménages, en raison du faible rendement des produits de taux,

sont moins incités qu'auparavant à y affecter une partie de leurs liquidités. Selon la dernière enquête du Cercle de l'Épargne/Amphitéa, 30 % des sondés estiment qu'actuellement aucun placement n'est rentable. Par ailleurs, la nécessité d'être connecté à Internet pour effectuer un nombre croissant d'opérations bancaires, rend plus difficile la réalisation des placements par les personnes âgées. Cette situation est davantage criante en milieu rural où les agences bancaires se raréfient et où il faut prendre rendez-vous au préalable avec un conseiller financier.



Source : Banque de France



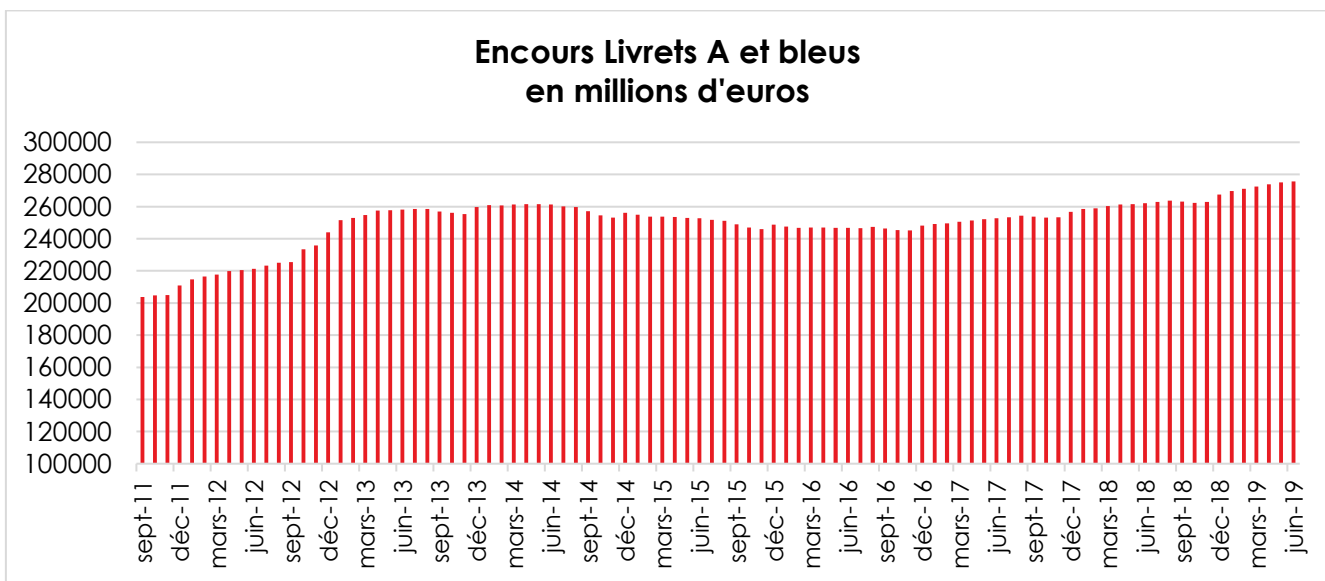
LE LIVRET A, TOUJOURS AU SOMMET DE SA FORME

Le Livret A n'en finit pas de battre des records. Avec le Livret Bleu (produit distribué par le Crédit Mutuel qui fonctionne selon le même principe), l'encours du Livret A a dépassé, fin juin 2019, 275,6 milliards d'euros.

Le succès du Livret A repose toujours sur le triptyque, sécurité, liquidité, exonération fiscale et sociale. Sur les six premiers mois de l'année, la collecte du Livret A est, selon la Caisse des Dépôts, de 11,57 milliards d'euros.

Le produit d'épargne le plus largement diffusé au sein de la population

(55 millions de Livret A en circulation) a profité de l'amélioration du pouvoir d'achat des ménages au cours du premier semestre. Ces derniers ont opté pour la prudence en épargnant une part non négligeable des revenus exceptionnels dont ils ont bénéficié (primes exonérées, versements de l'acompte pour les réductions d'impôt, etc.). Par ailleurs, les personnes ayant retrouvé un emploi reconstituent dans un premier temps leur épargne de précaution avant de s'engager dans des achats.



Source : Banque de France

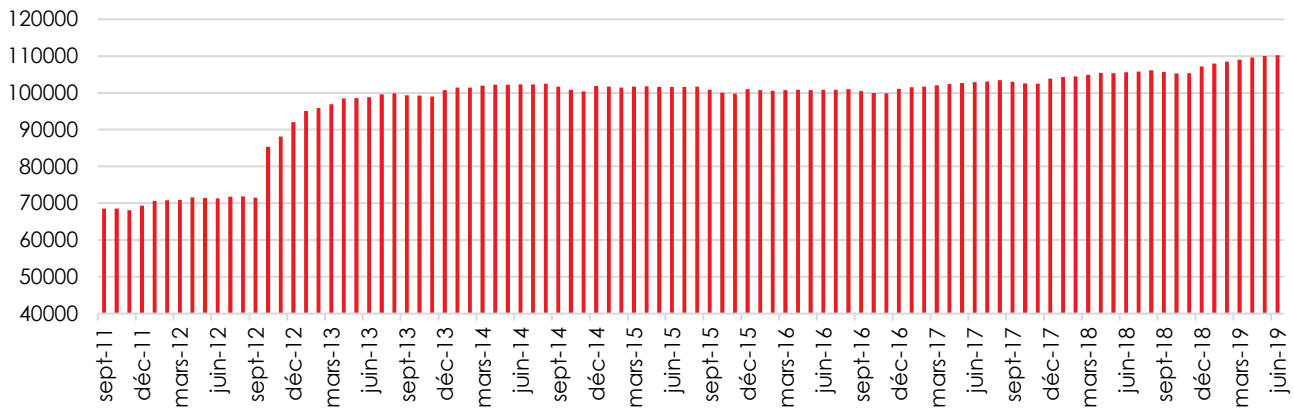
LE LIVRET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET SOLIDAIRE (LDDS) SUIT LE MOUVEMENT DU LIVRET A

Selon la Banque de France, la collecte du LDDS a atteint, au cours du premier semestre 2019, 2,929 milliards d'euros portant l'encours à un niveau record de 110,02 milliards d'euros à fin juin 2019. Le LDDS connaît une évolution assez proche du Livret A dont il est la déclinaison. Plus largement

diffusé au sein des réseaux bancaires que son grand frère, le LDDS est souvent utilisé comme annexe rémunéré du compte courant. Il épouse donc plus fidèlement les évolutions de pouvoir d'achat et le rythme des dépenses des ménages.



Encours des Livrets de développement durable et solidaire des ménages en millions d'euros



Source : Banque de France

LE LIVRET JEUNE NE SÉDUIT PAS LES JEUNES

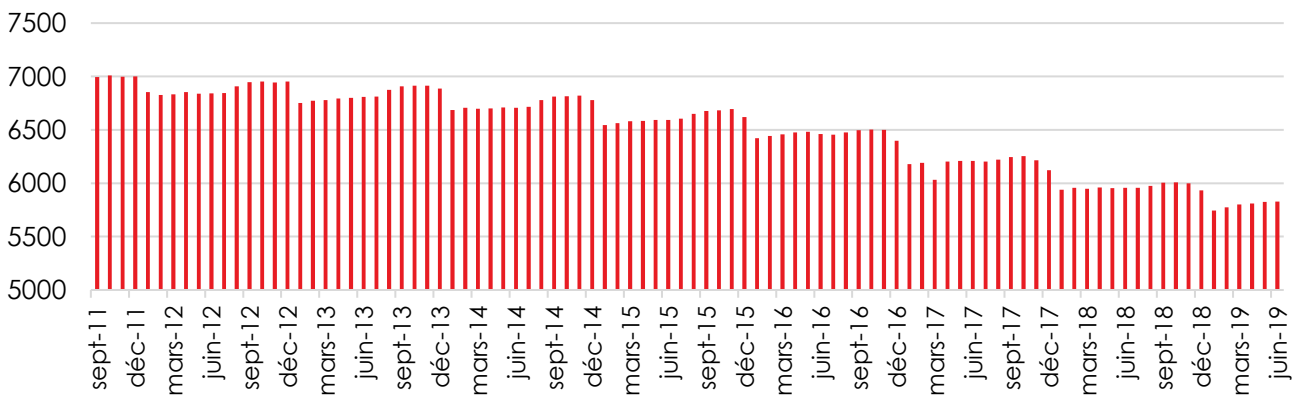
L'encours du Livret Jeune n'en finit pas de décliner. Il s'élevait à la fin du mois de juin 2019 à 5,827 milliards d'euros contre 6,842 milliards d'euros en juin 2012. Malgré un taux légèrement supérieur à celui du Livret A, les jeunes de moins de 25 ans le désertent de plus en plus. Pour l'ensemble du premier semestre, la décollecte a atteint 107 millions d'euros.

Le Livret Jeune est réservé aux jeunes de 12 à 25 ans. Le plafond est fixé de 1 600 euros (hors intérêts capitalisés). Le taux d'intérêt annuel est librement

fixé par les banques, mais ne peut être inférieur à 0,75 %. Selon les banques, les taux varient de 1 à 2 %. Comme pour le Livret A, les intérêts du Livret Jeune sont totalement exonérés d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.

Ce livret est pénalisé par son faible plafond. Par ailleurs, ce sont bien souvent les parents qui mettent de l'argent sur les livrets de mineurs or, ils privilégient généralement le Livret A. Les banques mettent, par ailleurs, peu en avant ce produit.

Encours du Livret Jeune en millions d'euros



Source : Banque de France



LE LIVRET D'ÉPARGNE POPULAIRE NE FAIT TOUJOURS PAS RECETTE

L'encours des Livrets d'Épargne Populaire (LEP) est toujours en recul. Il atteint fin juin 41,114 milliards d'euros contre 61,921 milliards d'euros en septembre 2008. En un peu plus de vingt ans, l'encours a diminué d'un tiers.

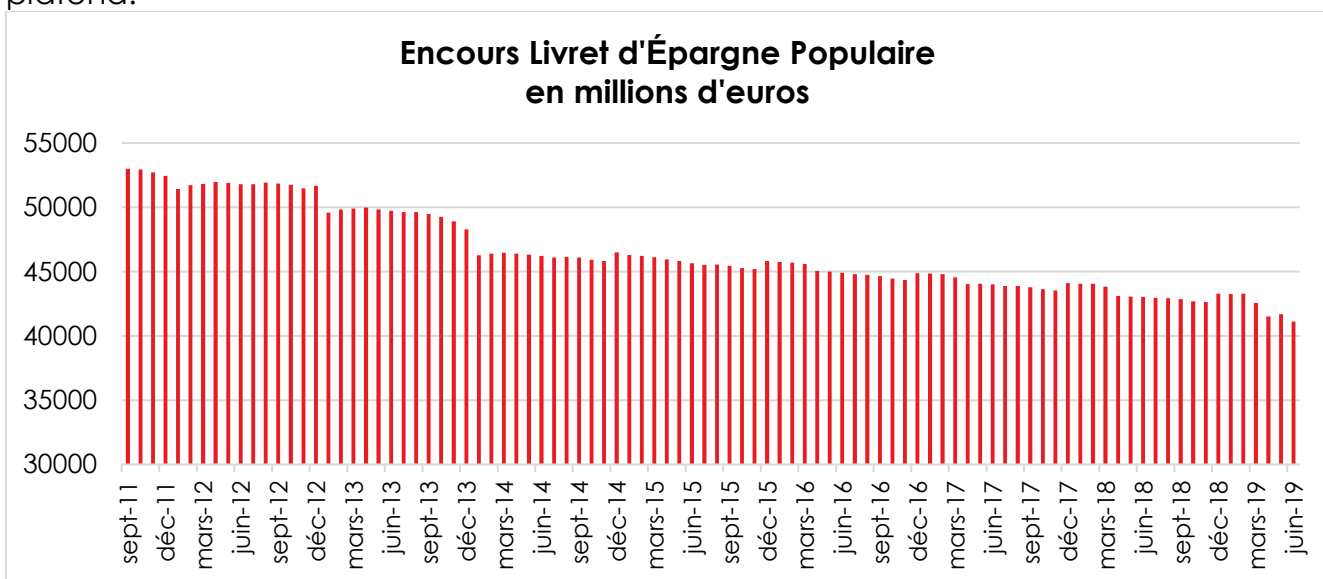
Sur les six premiers mois de l'année, la décollecte s'est poursuivie et s'est élevée à 2,16 milliards d'euros.

Le LEP est un placement réservé aux personnes disposant de revenus modestes. Il bénéficie d'une exonération d'impôt et de prélèvements sociaux pour les intérêts.

Pour ouvrir un LEP en 2019, le revenu fiscal de l'année 2017 ne doit pas dépasser, pour une part, 19 779 euros. Ce revenu est majoré de 5 282 euros pour chaque demi-part supplémentaire. Quand les revenus dépassent ces plafonds au cours d'une année, le LEP peut être conservé à la condition que les revenus de l'année suivante repassent en dessous du plafond.

Le plafond est de 7 770 euros (hors intérêts capitalisés). Le taux d'intérêt annuel associé à ce produit est de 1,25 % (le taux du Livret A majoré de 0,5 point).

En dix ans, le nombre de Livrets d'Épargne Populaire s'est contracté de 3 millions. Il s'élève à 8,5 millions. 260 000 LEP ont été fermés selon l'Observatoire de l'Épargne Réglementée en 2018. Cette désaffectation traduit non seulement les difficultés financières que peuvent rencontrer les personnes à revenus modestes mais aussi la complexité de la gestion du produit. En effet, le Livret doit être clos en cas de dépassement du seuil. La Direction générale des Finances publiques (DGFiP) a, au cours du premier semestre 2019, adressé un e-mail « info-service » aux foyers fiscaux éligibles aux LEP en 2019 afin de les inciter à en souscrire un. Pour le moment, cette campagne n'a guère été suivie d'effets.



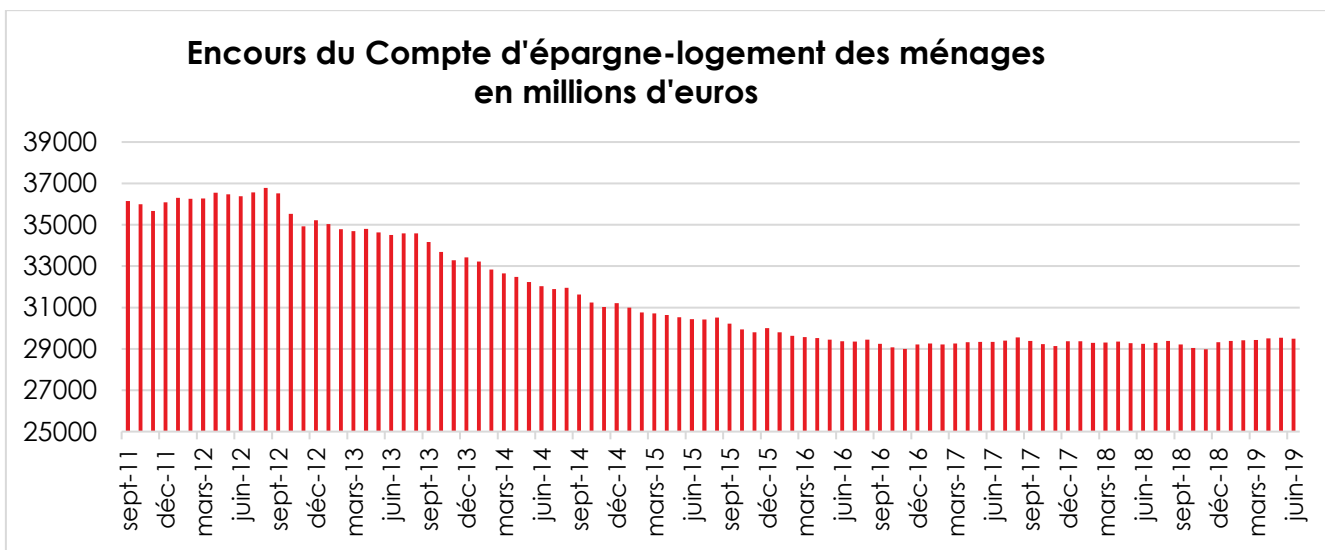
Source : Banque de France



LE COMPTE D'ÉPARGNE LOGEMENT (CEL) EN VOIE DE STABILISATION

Depuis deux ans, le Compte d'Épargne Logement se situe sur un palier. Après avoir connu un long déclin de 2012 à 2016, ce produit semble avoir stabilisé son encours qui était, à fin juin 2019, de 29,490 milliards d'euros. Cet encours dépassait 38,9 milliards d'euros en juin 2005. La collecte sur les six premiers mois de l'année 2019 s'est élevée à 153 millions d'euros. Le Compte d'Épargne

Logement pâtit de sa faible rémunération (0,5 %) et de la suppression de la prime d'État. Les Comptes d'Épargne Logement souscrits depuis le 1^{er} janvier 2018 sont soumis à l'impôt, le prélèvement forfaitaire de 30 %. Les contribuables peuvent choisir l'assujettissement des intérêts au barème de l'impôt sur le revenu.



Source : Banque de France

LE PLAN D'ÉPARGNE LOGEMENT (PEL) TOUCHÉ MAIS PAS COULÉ

Sur les six premiers mois de l'année, la collecte du Plan d'Épargne Logement a été de 437 millions d'euros très loin des résultats des années 2015-2017 (années durant lesquelles la collecte pouvait dépasser, sur un semestre, 10 milliards d'euros).

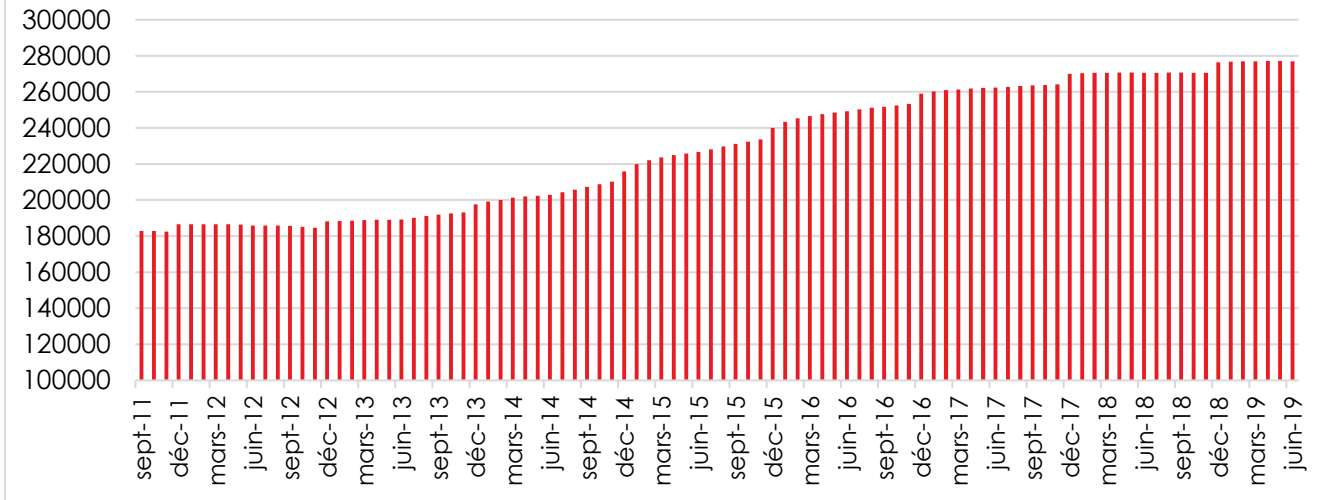
L'encours du PEL a atteint, à fin juin 2019, 276,919 milliards d'euros, en léger retrait par rapport au mois d'avril (277,118 milliards d'euros) qui avait constitué un nouveau record.

Le Plan d'Épargne Logement a souffert du durcissement de son régime fiscal.

Les plans ouverts depuis le 1^{er} janvier 2018 sont assujettis soit au Prélèvement Forfaitaire Unique, soit au barème de l'impôt sur le revenu. Par ailleurs, la prime d'État a été supprimée. Enfin, pour les plans souscrits depuis le 1^{er} janvier 2018, le taux de rémunération est fixé à 1 %. Si les anciens plans continuent à bénéficier de rendements plus attractifs, il n'en demeure pas moins que la collecte a rapidement décliné après l'entrée en vigueur du nouveau régime.



Encours PEL en millions d'euros



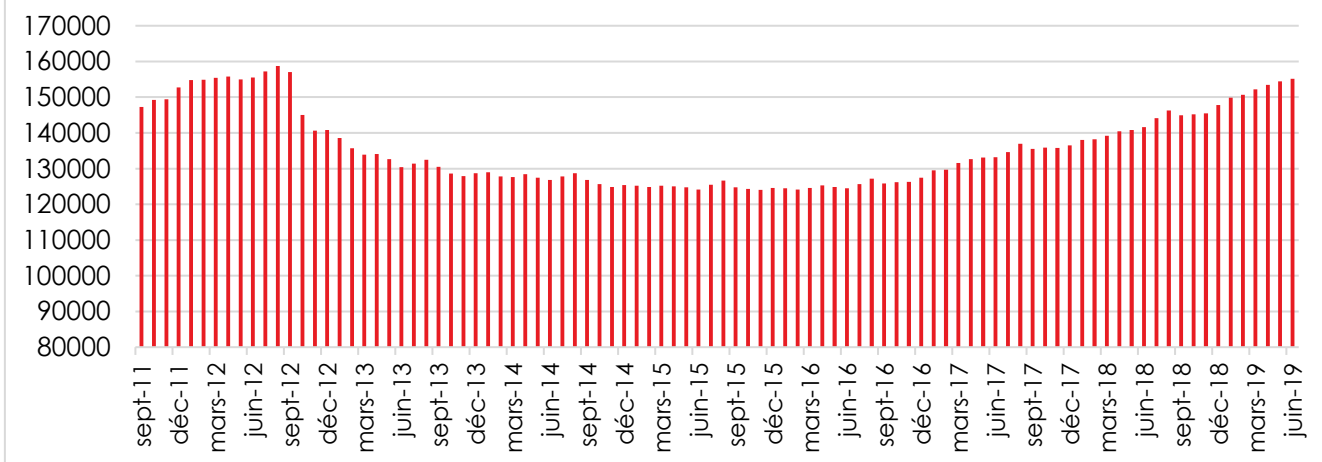
Source : Banque de France

LES LIVRETS BANCAIRES RETROUVENT QUELQUES LUSTRES MALGRÉ LEURS TRÈS FAIBLES RENDEMENTS

Selon la Banque de France, le rendement moyen des livrets fiscalisés était, au mois de juin 2019, de 0,24 %. Malgré tout, depuis l'instauration du Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 %, la collecte est redevenue positive. L'encours à fin juin 2019 a atteint 155,173 milliards d'euros en hausse de plus de 5 milliards d'euros sur six mois. Ils ont ainsi retrouvé leur niveau de 2012, année de l'assujettissement des

revenus des livrets bancaires au barème de l'impôt sur le revenu. Les ménages recourent aux livrets fiscalisés quand ils ont saturé leurs livrets défiscalisés. Dans le cadre des transactions immobilières, nombreuses actuellement, les livrets bancaires sont utilisés en situation d'attente, entre la revente d'un logement et le rachat d'un nouveau.

Encours des Livrets bancaires détenus par les ménages en millions d'euros



Source : Banque de France



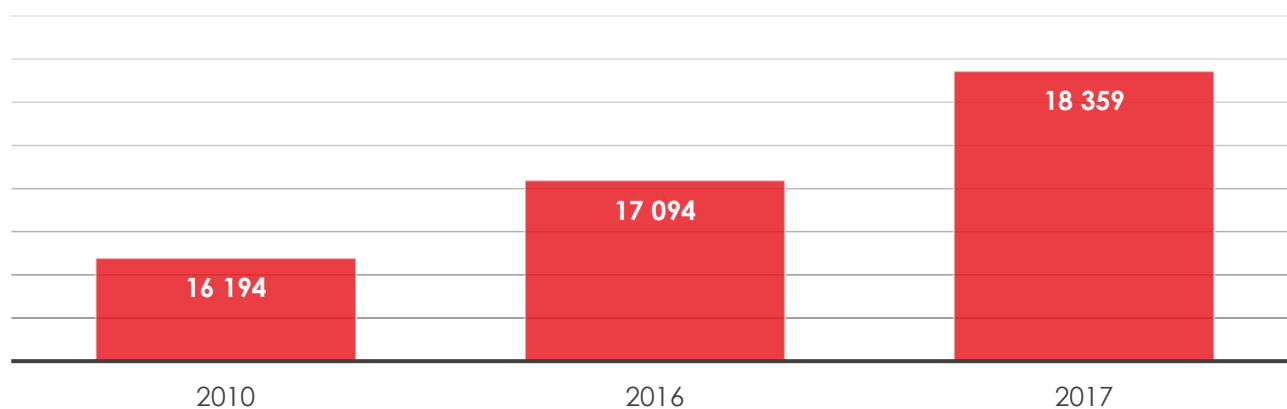
L'ÉPARGNE SALARIALE EN FRANCE : ÉTAT DES LIEUX

49,9 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,8 millions de salariés, avaient, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail, en 2017, accès à au moins un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne entreprise). Toujours en 2017, 7,5 millions d'entre eux ont reçu un complément de rémunération sous la forme d'une prime de participation ou d'intéressement ou d'un abondement de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite collectif. L'épargne salariale passe de plus en plus via le Plan d'Épargne Entreprise (PEE), qui couvre 42,8 % des salarié. Il est le premier dispositif d'épargne salariale.

En 2017, près de 19 milliards d'euros ont été distribués aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale.

18,4 milliards l'ont été pour les seules entreprises de 10 salariés ou plus. L'intéressement représente près de la moitié des versements dans les entreprises de 10 salariés. En 2017, il a augmenté en raison de l'amélioration des résultats des entreprises de 9,1 % à champ constant, après +3,5 % en 2016. Les sommes versées au titre de la participation ont également augmenté. Cependant, la progression est plus lente car ces versements sont liés à des accords pluriannuels (+4,0 %, après +5,5 % en 2016). Les abondements distribués sur les PEE et les Perco progressent en 2017 à un rythme proche de celui de 2016 (+4,9 %, après +4,3 % sur les PEE et, +6,1 %, après +5,9 % sur les Perco). En moyenne, les salariés ayant bénéficié d'au moins un dispositif d'épargne salariale ont obtenu un complément de rémunération de 2 512 euros en hausse de 6,4 % par rapport à 2016.

Montant total brut distribué de la participation, de l'intéressement et de l'abondement du PEE et du Perco (en millions d'euros)



Source : DARES

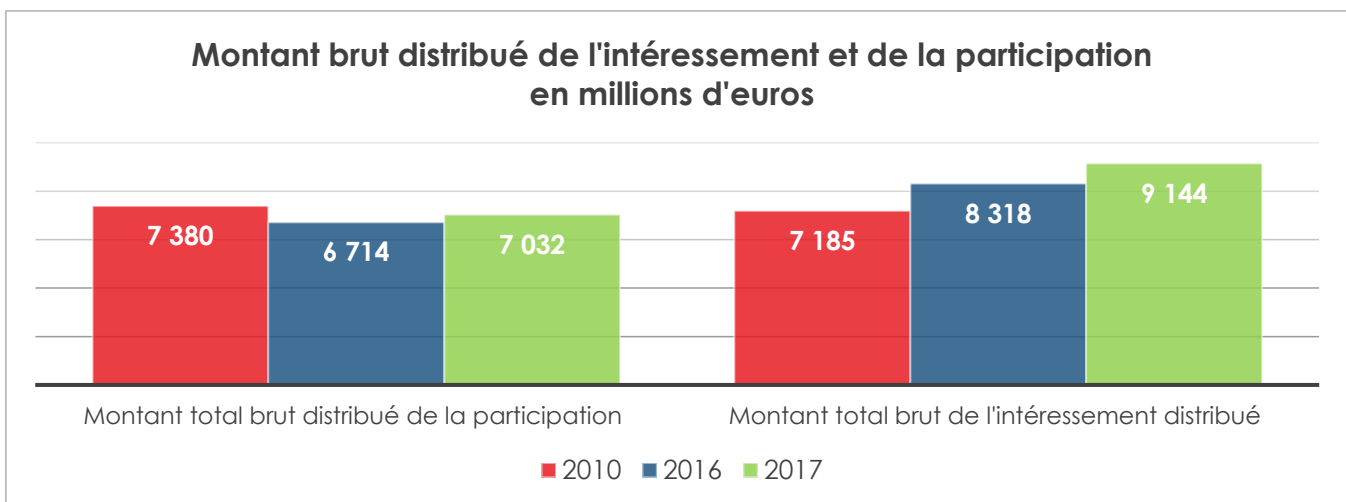


L'INTÉRESSEMENT DEVANCE LA PARTICIPATION

Parmi les 8,8 millions de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 7,5 millions (soit 85,3 % d'entre eux et 42,6 % de l'effectif salarié total) ont perçu en 2018 une prime, au titre de l'exercice 2017 pour la participation et l'intéressement, ou en 2017 pour les abondements sur plans d'épargne. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, qui représentent 19 % des salariés, 600 millions d'euros bruts ont été versés au titre de l'exercice 2017, soit 3,3 % des sommes distribuées par l'ensemble des entreprises.

Le poids de l'épargne salariale a correspondu à 6,5 % de la masse salariale totale. Le montant total de la participation distribuée a été de 7,032 milliards d'euros en 2017, contre 6,7 milliards en 2016 et 7,4 milliards en 2010. 5 millions de salariés en ont bénéficié. Le montant moyen a été de 1 398 euros, soit 3,6 % de la masse salariale.

L'intéressement s'est élevé en 2017 à 9,144 milliards d'euros. Il a bénéficié à 5 millions de personnes. Le montant moyen par bénéficiaire a été de 1 828 euros, soit 4,6 % de la masse salariale.



Source : DARES

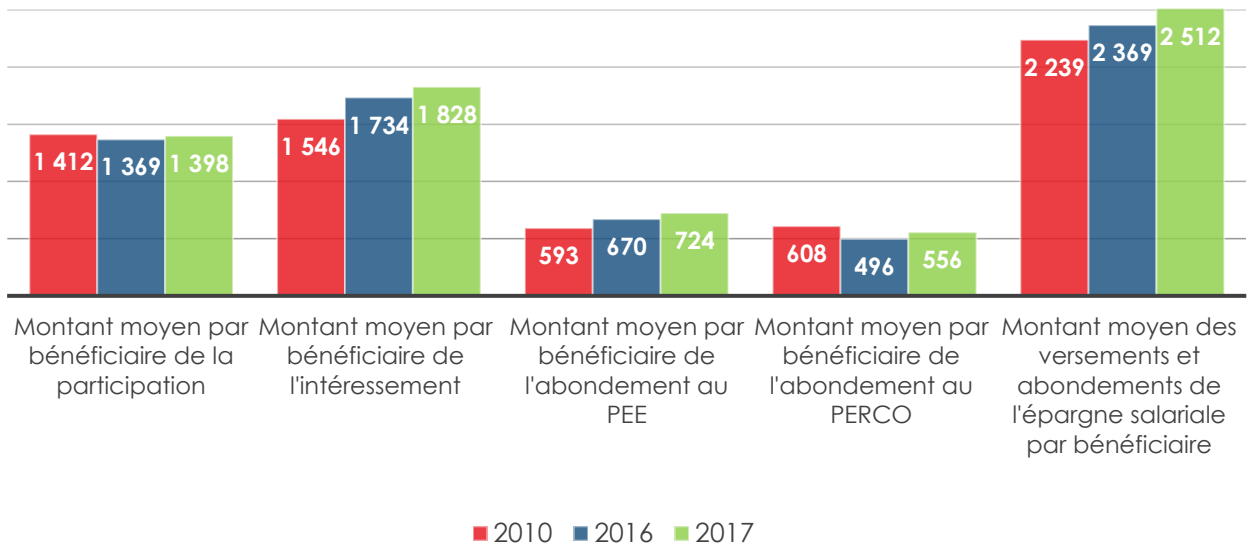
PROGRESSION DES SOMMES DISTRIBUÉES AUX SALARIÉS

En 2017, les salariés ont perçu en moyenne 2 512 euros au titre de l'épargne salariale contre 2 239 euros en 2010 et 2 369 en 2016. Cette augmentation s'explique par l'amélioration des résultats des entreprises ainsi que par l'amélioration de la couverture des salariés en matière d'épargne salariale. Les primes d'épargne salariale représentent un complément de

rémunération correspondant à 6,5 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires contre 6,0 % en 2013. Les montants des primes d'intéressement s'élèvent à 1 828 euros et celles liées à la participation à 1 398 euros par salarié bénéficiaire. L'abondement moyen sur plan d'épargne salariale reste nettement plus faible est de 724 euros sur les PEE et 556 euros sur les Perco. 36 % des salariés couverts par au moins un dispositif bénéficient à la fois d'une prime de participation et d'intéressement en 2017, soit 3,0 millions de salariés.



Montant moyen des versements des différents dispositifs d'épargne salariale en euros



Source : DARES

Depuis 2012, les montants versés au titre de l'intéressement dépassent ceux de la participation. L'écart s'est creusé entre 2012 et 2015 pour atteindre 2,1 milliards d'euros de plus pour l'intéressement en 2017. Les montants moyens versés par salarié bénéficiaire ont augmenté de 11 % entre 2011 et 2014 pour l'intéressement quand ils ont reculé de 13 % pour la participation. L'augmentation du forfait social, dont le taux est passé de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012, aurait dû peser sur l'intéressement qui est entièrement facultatif et dont les critères d'attribution peuvent varier dans le temps. Les entreprises ont privilégié l'intéressement qui permet d'accorder des primes en fonction d'objectifs prédéterminés.

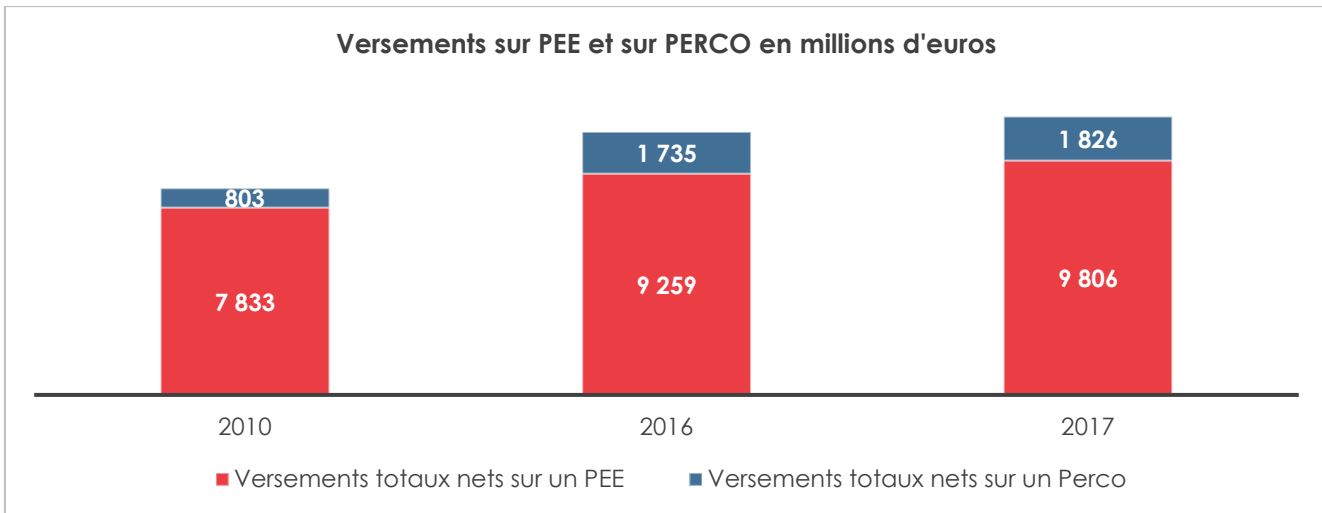
2 milliards d'euros d'abondement de la part des entreprises

Les entreprises de plus de 10 salariés ont versé 1,6 milliard d'euros au titre de

l'abondement sur le PEE, et 547 millions d'euros au titre de l'abondement sur le Perco. L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale varie fortement selon le secteur d'activité. De 380 euros en moyenne pour un PEE dans le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motos (13,3 % des fonds investis sur un PEE), il atteint 1 706 euros en 2017 dans celui de la « cokéfaction et du raffinage » (24,5 % des fonds investis sur un PEE), secteur où 42,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus disposent d'un PEE. En moyenne, pour 1 euro versé sur un Perco en 2017, l'abondement est de 80 centimes d'euro, en augmentation de 7 centimes par rapport à 2016. Pour le PEE, il se replie pour la troisième année consécutive, passant de 27 à 26 centimes pour 1 euro versé.



Versements sur PEE et sur PERCO en millions d'euros



Source : DARES

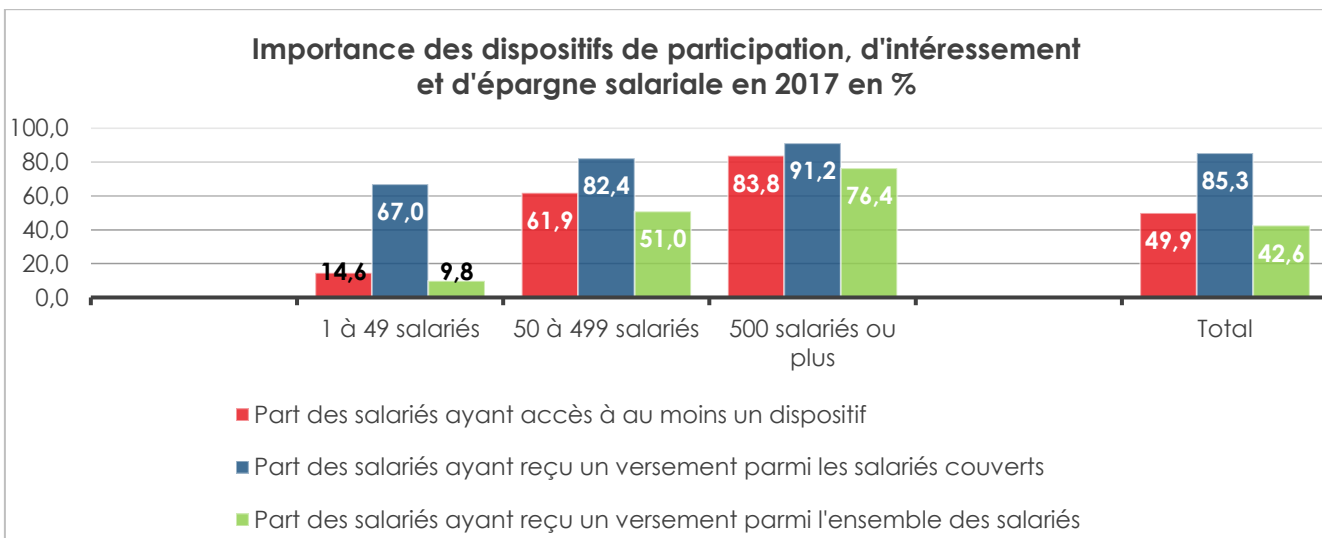
LA COUVERTURE DES SALARIÉS EN PRODUITS D'ÉPARGNE SALARIALE

La participation aux résultats de l'entreprise arrive en deuxième position parmi les produits les plus répandus (37,9 %) après le PEE. Cette position est imputable à son caractère obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus. Arrivent ensuite l'intéressement qui concerne 32,9 % des salariés et le PERCO qui compte 4 millions d'adhérents, soit 22,5 % des salariés du

privé. Après plusieurs années de forte hausse, sa diffusion tend à se ralentir (+0,3 point en 2017 contre +1,3 point en 2016).

Les dispositifs d'épargne salariale sont encore peu présents dans les PME françaises. Ainsi, seulement 11,2 % des salariés des PME de moins de 9 salariés sont couverts. Ce taux est de plus de 86 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2017 en %



Source : DARES

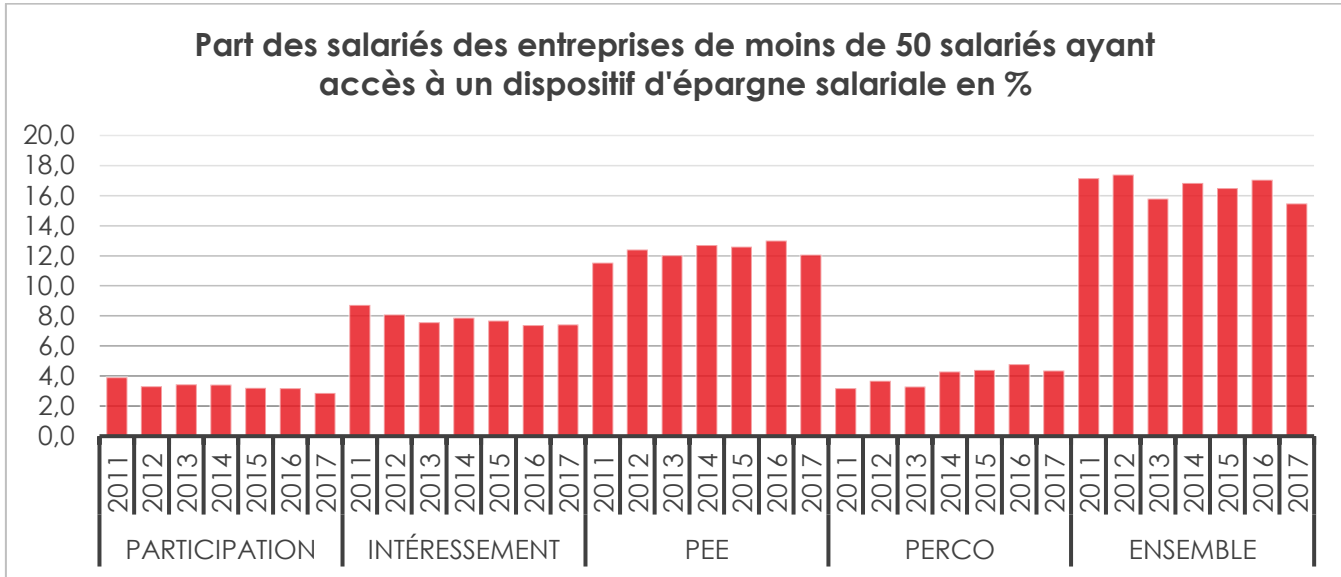
Du fait de la mise en place obligatoire de la participation pour les entreprises de plus de 50 de salariés, le taux de

couverture passe de 4 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 38,9 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés.

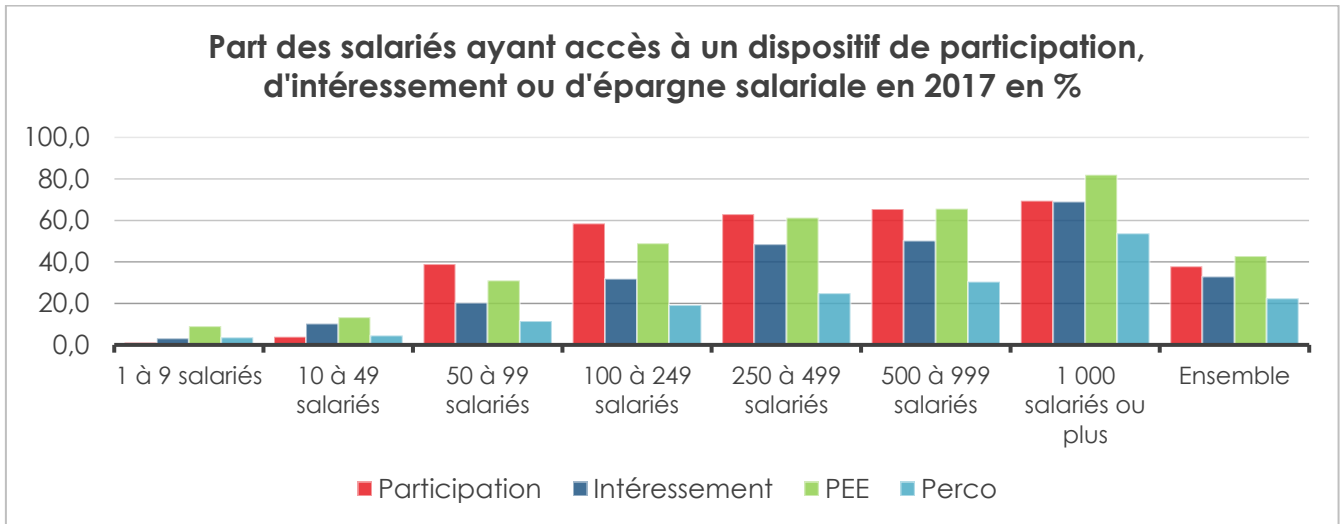


Plusieurs raisons expliquent que cette proportion n'atteigne pas 100 % au-delà de 50 salariés. Les entreprises qui ne dégagent pas de bénéfices du fait de leur structure juridique ou qui n'ont jamais réalisé de bénéfices depuis leur création échappent à l'obligation. Par ailleurs, les entreprises récemment créées ne sont tenues par l'obligation

de mettre en place la participation qu'à partir du troisième exercice clos après leur création. Enfin, les entreprises publiques ne sont pas astreintes à mettre en place la participation, sauf dans les cas prévus par décret.



Source : DARES



Source : DARES

Un meilleur taux d'accès aux dispositifs dans l'industrie

Sans surprise, l'épargne salariale est mieux diffusée au sein des secteurs se caractérisant par la présence de grands groupes, l'industrie, le secteur

de la finance. Dans certaines activités de l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (94,4 %) et de la fabrication de matériels de transport (92,3 %). À l'inverse, l'accès est nettement plus



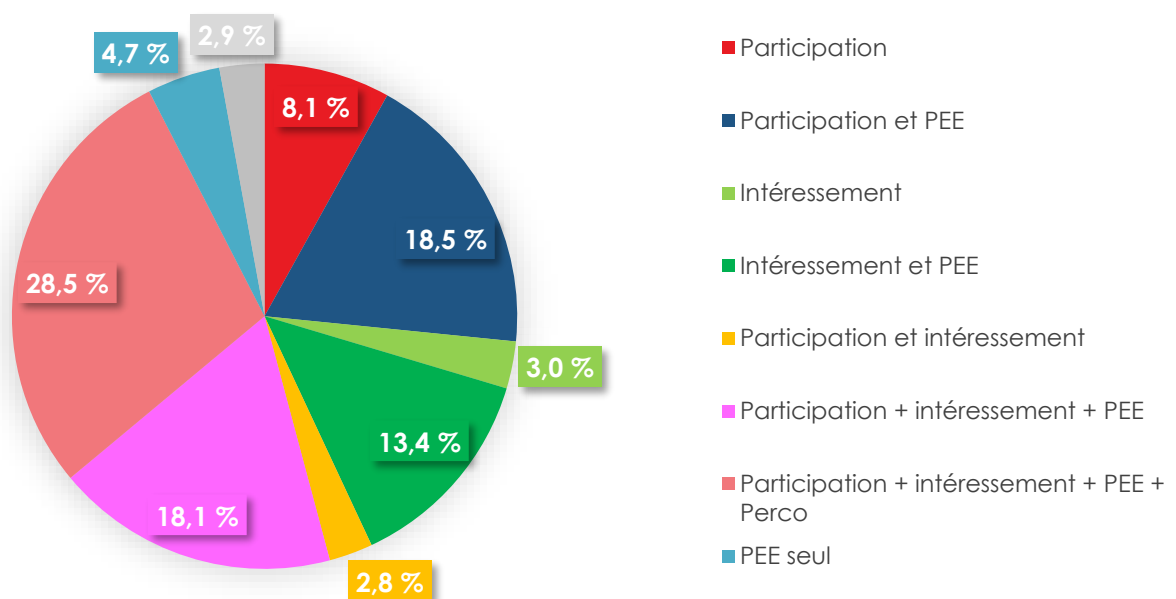
limité dans les secteurs des services hors finances où les entreprises sont de petite taille comme l'hébergement - restauration (24,5 %), l'enseignement privé, la santé humaine et l'action sociale (15,5 %) ou les autres activités de services (14,9 %, incluant notamment la coiffure et les soins de beauté).

Le multi-équipement en produits d'épargne salariale demeure minoritaire

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) constitue une exception pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés (0,4 % sont concernés). Dans les grandes entreprises, l'accès simultané à tous les dispositifs est beaucoup plus fréquent, sans être majoritaire (43,7 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus).

À taille d'entreprise comparable, les dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale sont plus fréquents dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés. Les inégalités d'accès sont très importantes entre le haut et le bas de la distribution des salaires moyens. Ainsi, en 2017, 66,2 % des salariés ont accès à au moins un dispositif dans les entreprises où le salaire annuel moyen dépasse 28 781 euros (7^e décile). À l'opposé, dans les entreprises où le salaire annuel moyen est inférieur à 18 093 euros (3^e décile), cette part s'établit à 18,8 %. L'écart est encore plus important s'agissant de la proportion de salariés ayant bénéficié d'un versement parmi l'ensemble des salariés : ces proportions sont respectivement de 59,6 % et de 9,6 %.

Répartition des salariés couverts selon les dispositifs auxquels ils ont accès en 2017



Source : DARES



60 % des sommes de l'épargne salariale sont bloqués dans un PEE, un PERCO ou un compte courant

Depuis la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, chaque salarié bénéficiaire d'un versement de participation ou d'intéressement peut choisir de le percevoir immédiatement ou, comme la réglementation l'imposait auparavant pour la participation, le placer sur différents supports financiers. Sur les 14,7 milliards d'euros nets perçus en 2018 par les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, au titre de la participation et de l'intéressement relatifs à l'exercice comptable 2017, 8,4 milliards sont bloqués sur des plans d'épargne salariale, dont 7,4 milliards sur des PEE et 1,0 milliard sur des Perco, et 0,6 milliard est affecté sur des comptes courants bloqués. Les 5,7 milliards d'euros restants sont directement versés aux salariés à leur demande.

La part des sommes bloquées sur un Perco est de 13 % pour la participation, contre 9 % pour l'intéressement.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, parmi les 50,5 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectue des versements en 2017 (51,9 %), pour un montant moyen de

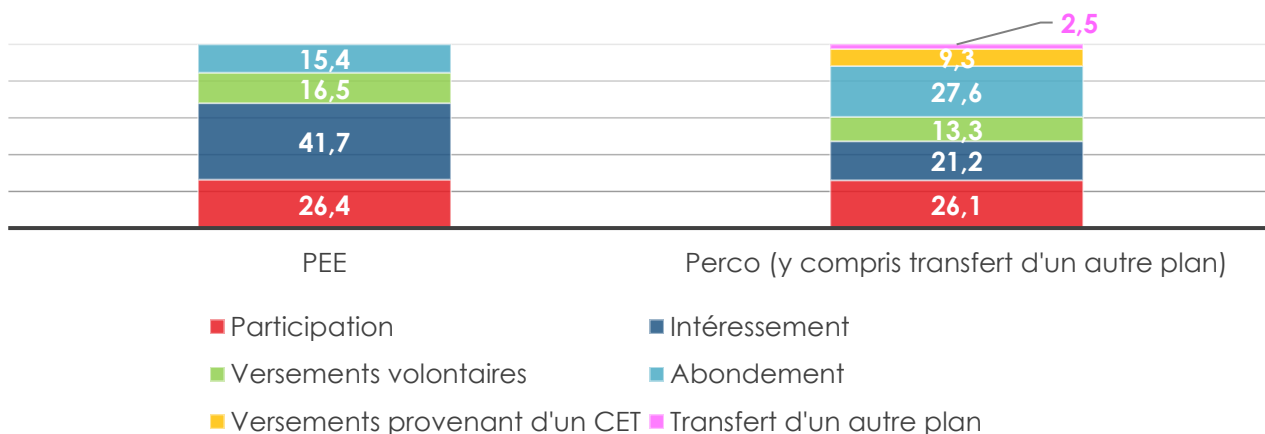
2 603 euros. Parmi les salariés couverts par un Perco, 29,7 % l'alimentent. Le montant moyen de ces versements augmente et atteint 1 599 euros.

PRÈS DE 10 MILLIARDS D'EUROS DE VERSEMENT SUR LES PEE

En 2017, 9,8 milliards d'euros ont été investis sur un PEE dans les entreprises de 10 salariés ou plus (versements salariés et abondement). Les versements sur Perco continuent leur progression en 2017, +5,0 % en raison d'une accélération des versements provenant de la participation et de l'abondement. Les sommes totales déposées sur les Perco s'établissent à 1,8 milliard d'euros en 2017.

L'abondement représente 15 % des versements pour le PEE et 28 % pour le PERCO. La participation et l'intéressement représentent 47,3 % des versements sur Perco en 2017, tandis que la part des sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) est de 9,3 %. Les sommes transférées d'un autre plan d'épargne salariale constituent 2,5 % des sommes versées, une part en légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,5 point).

Nature des versements sur le PEE et le PERCO en %





500 000 SALARIÉS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE DISTRIBUTION D' ACTIONS AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE

L'actionnariat salarié est une autre forme d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés au capital de leur entreprise. Les salariés peuvent bénéficier des opérations d'actionnariat salarié et acquérir des actions de leur employeur (titres de l'entreprise ou du groupe) en lien avec la détention de leur PEE (fonds investis en FCPE d'actionnariat ou actions détenues en direct sur un PEE), en achetant des stock-options, en acquérant des actions gratuites (AGA) ou des bons de souscription de part de créateur d'entreprise (BSPCE).

En 2017, 1,7 % des entreprises de 10 salariés ou plus, employant 8,0 % des salariés, ont mis en place une opération d'actionnariat salarié. Cette proportion est assez stable depuis cinq ans. Elle est plus importante parmi les sociétés cotées, 32,1 % d'entre elles ont été concernées et 28,5 % en incluant les entreprises non cotées mais appartenant à un groupe coté. Sans surprise, la pratique de l'actionnariat salarié s'accroît avec la taille de l'entreprise pour atteindre 15,8 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus. La part de salariés bénéficiaires d'une opération dans l'ensemble des entreprises est également plus élevée dans les grandes entreprises que dans les petites. Elle varie de 0,5 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 6,5 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

L'investissement du PEE en FCPE ou en actions détenues en direct est la forme la plus répandue d'actionnariat salarié. Ce recours est constaté dans 29 % des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat (soit 0,5 % de l'ensemble des entreprises) en 2017. Ce taux atteint 39 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté (11,1 % des entreprises cotées ou appartenant à un groupe coté).

La distribution d'actions gratuites, qui bénéficie d'exonération de cotisations (CSG et CRDS, forfait social, versement transport, assurance chômage...) concerne 25 % des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié (0,4 % des entreprises) en 2017.

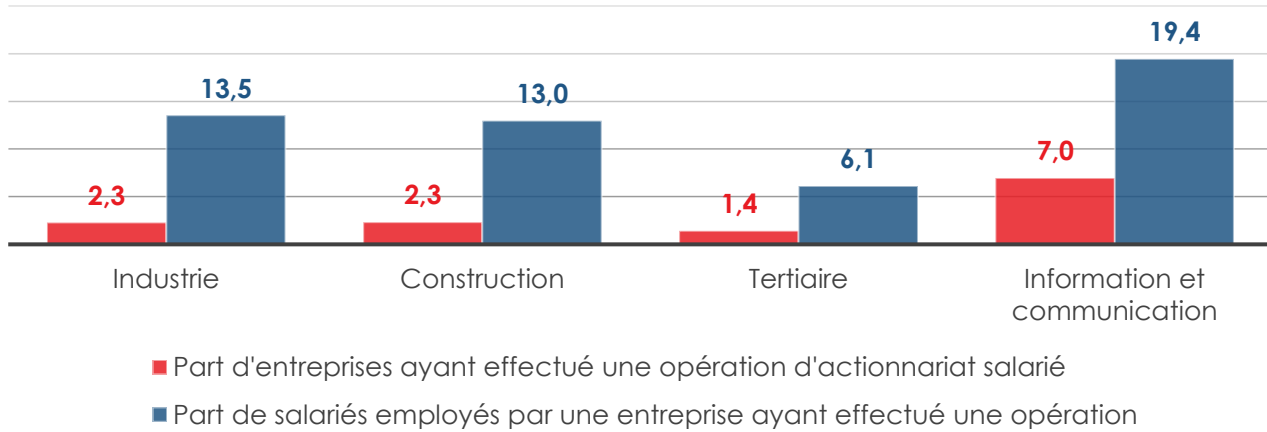
L'actionnariat salarié peut prendre également la forme de stock-options. Cette pratique a concerné 9 % des entreprises ayant effectué une opération (soit 0,2 % des entreprises).

En 2017, près de 500 000 salariés ont bénéficié d'une opération d'actionnariat salarié, soit 3,4 % des salariés de l'ensemble des entreprises, et 42 % des salariés en moyenne au sein des seules entreprises ayant effectué une opération de ce type.

Dans un quart des entreprises ayant effectué une opération d'actionnariat salarié, moins de 7 % des salariés ont été bénéficiaires, et dans un autre quart d'entre elles, la part de salariés bénéficiaires dépasse 75 %.



Les opérations d'actionnariat salarié en 2017, par secteur d'activité et taille d'entreprise



Source : DARES

LE DOSSIER DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

LE NOUVEL ENVIRONNEMENT DE L'ÉPARGNE RETRAITE EN FRANCE : UNE RÉVOLUTION ?

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) institué par la loi PACTE a vocation à remplacer les anciens produits d'épargne retraite qui ont été créés au fil des décennies.

Le PER est avant tout une enveloppe juridique et fiscale qui rassemble plusieurs dispositifs de suppléments de retraite par capitalisation.

L'épargne française se modèle ainsi de plus en plus autour d'enveloppes, l'assurance vie, le Plan d'Épargne en Actions (PEA), le Plan d'Épargne Retraite (PER) et l'épargne réglementée avec le Livret A comme navire amiral.

Avec la loi PACTE, le Gouvernement a complètement revu la législation de la retraite supplémentaire. L'ensemble des produits connaissent une refonte de leur régime juridique. Les produits individuels comme collectifs sont concernés, les régimes à cotisations définies comme ceux à prestations

définies. Ces derniers ont fait l'objet d'une ordonnance spécifique.

La réforme du PER vise à assurer :

- Une convergence des différents produits existants ;
- Une harmonisation des règles en vigueur notamment pour les sorties ;
- Une transférabilité plus forte des produits ;
- Une concurrence accrue entre les professionnels proposant des solutions d'épargne retraite avec un devoir de transparence plus important.

Les bases juridiques de l'épargne retraite réformée

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) publiée au Journal Officiel du 23 mai 2019 organise le nouveau régime du PER à travers son article 71 et a autorisé le Gouvernement de légiférer par



ordonnance en la matière. L'ordonnance N° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite a été publiée au Journal Officiel du 25 juillet. Le décret N° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite a été publié au Journal Officiel le 1^{er} août 2019. Enfin l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne

retraite a été publié au Journal Officiel le 11 août.

L'ordonnance no 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire réforme quant à elle le régime des contrats retraite à prestations définies appelés également « retraites chapeaux ».

LES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers ou le versement d'un capital à compter de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal. Une dérogation est désormais admise pour la liquidation en cas d'acquisition de la

résidence principale par le souscripteur.

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

D'ici 2023, le paysage de l'épargne retraite française sera complètement redessiné :

Date d'application	Entrée en vigueur de la législation du PER
1^{er} octobre 2019	Lancement des premiers PER
1^{er} octobre 2020	Fin des souscriptions ou adhésions aux contrats de retraite non-PACTE
1^{er} janvier 2023	Avant cette date, les PER devront être regroupés au sein d'un canton épargne retraite Le transfert des anciens contrats non-PACTE ne sera plus possible à partir de cette date Fin du doublement de l'abattement de 4 600 pour un célibataire et 9 200 euros pour un couple applicable au contrat d'assurance vie de plus de 8 ans en cas de transfert sur un PER



LES GRANDS PRINCIPES DU PER

Le PER est pluriel. L'ordonnance prévoit la création de trois sous-catégories : le Plan d'Épargne Retraite Individuel

(PERI), le Plan d'Épargne Retraite entreprise collectif (PEREC) et le Plan d'Épargne Retraite entreprise obligatoire (PERO).

Les différentes catégories de PER		
PERI		Particuliers Travailleurs non-salariés
PER Entreprise	PERE Collectif	Tous les salariés d'une entreprise si le produit est mis en place
	PERE Obligatoire	Tous les salariés ou catégorie de salariés selon des critères objectifs

Le PER se décline en trois compartiments, le premier est consacré aux versements volontaires, le deuxième aux versements liés à

l'épargne salariale et le troisième aux versements obligatoires.

Les compartiments du PER	
compartiment 1	Versements volontaires
compartiment 2	Versements épargne salariale : intéressement – participation – compte épargne temps – journées de congés non prises au-delà du minimum légal – abondement employeur – transferts PEE
compartiment 3	Versements obligatoires – employeurs/salariés

Par le jeu des transferts, les différents PER peuvent se voir doter de différents

comportements qui sont assujettis à des règles spécifiques.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE : MODALITÉS D'ALIMENTATION DES DIFFÉRENTS COMPARTIMENTS

	PERI		PER ENTREPRISE	
	TNS (Ex Madelin)	Particuliers (Ex PERP)	PER ENTREPRISE COLLECTIF Ex PERCO	PER ENTREPRISE OBLIGATOIRE Ex article 83
Compartiment 1	Versements volontaires	Versements volontaires	Versements volontaires	Versements volontaires
Compartiment 2	Transfert d'un PERE Entreprise	Transfert d'un PERE Entreprise	Épargne salariale	Épargne salariale si option
Compartiment 3	Transfert d'un PER Entreprise	Transfert d'un PER Entreprise	Si option partie obligatoire	Cotisations obligatoires



Transférabilité des PER

La loi PACTE organise une large transférabilité des PER tout en respectant les compartiments. Le transfert d'un compartiment 3 ne peut s'effectuer qu'en cas de départ de l'entreprise. Pour le compartiment 2, les transferts sont possibles mais limités. L'épargnant ne peut pas réaliser plus d'un transfert de ses droits individuels tous les trois ans. Les droits individuels relatifs aux PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Les frais encourus à l'occasion d'un transfert d'un PER ne peuvent excéder 1 % des droits acquis et sont nuls à l'issue d'une période de 5 ans à compter du 1^{er} versement dans le plan ou quand le transfert intervient à compter de son arrivée à échéance.

Lorsque le PER donne lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe, le contrat peut prévoir de réduire la

valeur de transfert dans le cas où le droit de transfert des provisions mathématiques excède la quote-part de l'actif qui les représente. Le plan peut prévoir de réduire cette valeur de transfert à due concurrence sans que cette réduction puisse toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du titulaire relatifs à des engagements exprimés en euros.

Le gestionnaire d'un PER ouvert avant le 1^{er} octobre 2020 n'est tenu d'accepter les transferts entrants qu'à compter de cette date. Quand le gestionnaire n'est pas en mesure de recevoir les transferts entrants avant cette date, il doit l'indiquer à l'éventuel souscripteur.

Assurance ou compte titres

Le PER a la possibilité de prendre la forme d'un compte titre ou d'un contrat d'assurance. Cela permet à tous les acteurs financiers de proposer un PER, assureurs, mutuelles, institutions de prévoyance, gestionnaires d'actifs.

Les deux types de PER

Comptes titres	Acquisition de titres
Contrat d'assurance de groupe	Droits exprimés en euros et en unités de compte

Cantonement de l'épargne retraite

Les assureurs devront constituer une comptabilité auxiliaire d'affectation dédiée à l'épargne retraite. Ce canton offrira un « super-privilège » sur les autres créanciers en cas d'insolvabilité de l'assureur. Les résultats techniques et financiers du

canton seront réservés aux épargnants des contrats retraite d'ici la fin de 2022 afin d'atteindre un encours suffisant pour la création du canton.

Les assureurs auront aussi la faculté d'intégrer au canton les produits d'épargne retraite actuels (PERP, Madelin, art. 83, art. 82, art. 39). Ces



transferts seront effectués sous le contrôle de l'ACPR afin de permettre une équité du transfert des plus-values latentes et de la participation aux bénéfices.

PER et contrats de groupe

Le PER individuel doit être souscrit dans le cadre de contrat de groupe s'il est de nature assurantielle. Cette possibilité est ouverte mais non obligatoire pour le PER Obligatoire.

Le PER Individuel est donc souscrit par une association dans le cadre de contrats d'assurance de groupe sur la vie ou de capitalisation, dont le lien qui unit l'adhérent au souscripteur ne rend pas obligatoire l'adhésion au contrat.

Comme dans le passé, l'association a comme objectif d'assurer la représentation des intérêts des titulaires dans la mise en place et la surveillance de la gestion d'un ou plusieurs plans d'épargne retraite individuels. Elle agit dans l'intérêt des titulaires et ne peut pas participer directement à la présentation de ce ou ces mêmes plans.

La souscription d'un PER par une association d'épargnants implique la constitution d'un comité de surveillance dans lequel les assurés sont représentés. Il est possible pour une association d'avoir un seul comité de surveillance pur plusieurs PER. Quand l'association n'a souscrit qu'un seul PER, le comité de surveillance peut être commun avec le Conseil d'administration. Les décisions importantes concernant les PER assurantiels seront soumises au vote des assemblées générales des adhérents.

Pour assumer ses différentes missions l'association souscriptrice peut percevoir :

- Des cotisations lors de l'adhésion,
- Des cotisations régulières des adhérents qui peuvent prendre la forme de frais prélevés sur le plan.

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE INDIVIDUEL (PERI)

Le PERI intègre le PERP et le Contrat Madelin Retraite. Il peut recevoir par transfert les autres types de PER. Le Plan d'Épargne Individuel pourra donc être proposé par les assureurs et par les gestionnaires d'actifs. Les produits ouverts auprès d'un assureur pourront inclure des garanties optionnelles, tels que la perte d'autonomie, l'invalidité, la perte d'emploi subie ou le décès. La liste des garanties optionnelles est inspirée des produits actuels.

Le PER individuel peut recevoir les versements volontaires pour l'épargne retraite. Il doit, par ailleurs, pouvoir recevoir par transfert des sommes en provenance d'un autre PER (compartiments 2 et 3).

Le titulaire du PER peut renoncer au bénéfice de la déduction fiscale à l'entrée prévue par les articles 154 bis (« Madelin »), 154 bis-0A (« Madelin agricole ») et 63 quater viciés (PERP) du CGI) afin de bénéficier du régime fiscal (rente à titre onéreux). Cette option est irrévocable. Elle doit être exercée auprès de l'entreprise d'assurance au plus tard lors du versement.



LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Pour le plan des produits d'entreprise dits collectifs, l'ordonnance définit deux produits :

- Un produit collectif bénéficiant à l'ensemble des salariés (ex Perco) ;
- Un produit à adhésion obligatoire, le « PER entreprise obligatoire », accessible à une ou plusieurs catégories de salariés, qui succédera aux ex « article 83 » - PERE. Ce produit est également qualifié de « PER catégoriel ».

Le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERC)

Un PER d'entreprise collectif peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE), ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PER d'entreprise collectif peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, notamment par convention ou accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PER d'entreprise collectif est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition

d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois.

Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PER d'entreprise collectif. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du premier versement ;
- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;



- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »)

Les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié effectuer un versement initial ou des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Lorsqu'un PER d'entreprise collectif est institué, l'entreprise peut décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur son PERC sans bénéficier de l'abondement sauf s'il a accès à un tel produit dans sa nouvelle entreprise. Par ailleurs, les frais de tenue de compte sont à sa charge.

Le Plan d'Épargne retraite entreprise Obligatoire (PERO)

La création du PER obligatoire reprend les règles en vigueur pour l'article 83. Il peut en effet être créé par :

- accord collectif ;
- accord référendaire (ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise) ;
- décision unilatérale du chef d'entreprise (D.U.E.) constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Le PER obligatoire est mis en place au bénéfice de :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise
- OU**
- d'une ou plusieurs catégories de salariés, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir des critères objectifs mentionnés à l'art. L242-1 II 4° du Code de la sécurité sociale

Le PER obligatoire doit pouvoir recevoir :

- les versements volontaires du salarié. Comme pour le PERI, le salarié peut renoncer au bénéfice de la déduction fiscale de l'article 163 quater viciés du CGI. Cette option irrévocable doit être exercée au plus tard lors du versement ;
- le versement de droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris (dans la limite de 10 jours de congés/an), le congé annuel ne pouvant être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le versement de l'intéressement et la participation versés au salarié dès lors que l'entreprise a par ailleurs mis en



place d'Entreprise Collectif au profit de l'ensemble de ses salariés. Le PER obligatoire ne peut, en revanche, pas recevoir l'abondement de l'employeur ;

- Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié.

Le PER obligatoire doit également recevoir par transfert les sommes issues d'un autre PER (transfert « compartiments 1, 2 et 3 »).

Si le PERO est alimenté par l'épargne salariale, il doit être alors doté d'un comité de surveillance. Ce dernier est facultatif lorsque les versements sont affectés uniquement à l'acquisition de parts de FCPE.

Par ailleurs, lorsque le plan est mis en place sous la forme d'un plan interentreprises, le comité de surveillance peut être commun à l'ensemble des entreprises adhérentes au plan.

Lorsqu'un PERO est mis en place, l'entreprise peut décider de le transformer en PER d'entreprise collectif couvrant l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Taxe sur les versements des employeurs

Un taux de forfait social réduit à 16 % est applicable pour les versements de l'employeur sur un PER d'entreprise, (PER obligatoire ou PER d'entreprise collectif) si les sommes collectées sont affectées à au moins 10 % à l'acquisition de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

La gouvernance paritaire

Les plans investis uniquement en Fonds Communs de Placement en Entreprise (FCPE) bénéficieront toujours d'une gouvernance paritaire. Pour les autres produits, un comité de surveillance paritaire devra être institué. En ce qui concerne les produits catégoriels qui ne sont pas alimentés par l'épargne salariale, cette création sera facultative. Les produits catégoriels, au nom de la portabilité, pourront recevoir des sommes issues de l'épargne salariale.

L'intéressement et la participation pourront donc être versés sur un PER collectif, ou sur un plan catégoriel sous réserve que celui-ci dispose d'une gouvernance paritaire et que tous les salariés soient couverts par un Plan d'Épargne Retraite.

L'intéressement et la participation ne pourront pas en revanche être versés sur les produits individuels retraite, sauf en cas de transfert.

Un produit à deux entrées : le PER Collectif et Obligatoire

Les entreprises disposant à la fois d'un produit collectif et d'un produit catégoriel auront la faculté de les regrouper en un produit unique cumulant toutes les possibilités des différents produits. Les salariés pourront effectuer des versements provenant de l'épargne salariale, effectuer des versements volontaires, recevoir les abondements de l'employeur et les cotisations des produits dits catégoriels.



LA GESTION DU STOCK DES PRODUITS ACTUELS D'ÉPARGNE RETRAITE

À compter du 1^{er} octobre 2020, les anciens produits seront fermés. Il ne sera donc plus possible de souscrire de nouveaux PERP, Contrats Madelin, article 83. Les bénéficiaires des anciens produits pourront, en revanche, continuer à effectuer des versements.

Les transferts des produits PACTE assurantiels dans le canton d'épargne retraite devront être réalisés avant le 31 décembre 2021. Les produits antérieurs (PERP, Madelin, art. 83) seront transférables dans le canton épargne retraite jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

Lors du transfert, les encours des PERP et Madelin seront inclus dans le compartiment des versements volontaires. Pour le PERCO, les encours seront inclus dans le compartiment de l'épargne salariale (compartiment 2). En ce qui concerne l'article 83, les encours seront distingués entre versements obligatoires et versements volontaires, et intégrés dans deux compartiments distincts.

En raison des règles constitutionnelles, les nouvelles règles de la loi PACTE ne s'imposent pas aux anciens contrats. L'ordonnance prévoit un transfert individuel sur les nouveaux produits PACTE avec le consentement individuel de l'épargnant ou dans le cadre des procédures prévues pour les contrats de groupe (approbation du transfert par les assemblées générales des associations).

Afin d'inciter au transfert, les nouvelles flexibilités (sortie en capital, sortie anticipée pour la résidence principale)

ne seront pas applicables aux anciens produits.

Les entreprises ayant mis en place un Perco pourront le transformer en PERCO PACTE selon les mêmes modalités que celles prévues pour la mise en place d'un Perco : accord collectif, accord avec les partenaires sociaux, accord au conseil social et économique, et, en cas d'échec des négociations, ratification aux 2/3 du personnel ou mise en place unilatérale. Toutefois, une entreprise ayant mis en place un Perco par accord collectif pourra le transformer en PERCO PACTE par une autre modalité, par exemple via un accord du conseil social et économique, à condition que la modification de l'accord porte uniquement sur la transformation du PERCO en PERCO PACTE.

LA GESTION PILOTÉE, LA GESTION PAR DÉFAUT DU PER

L'arrêté du 7 août définit les règles de la gestion pilotée avec une sécurisation progressive des actifs en fonction de l'âge.

- À partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 20 % en actifs sécurisés ;
- À partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 50 % en actifs sécurisés ;
- À partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée : minimum 70 % en actifs sécurisés.

Le titulaire pourra décider de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne, à condition qu'il en fasse expressément la demande à son gestionnaire.



LES SORTIES DU PER

La loi PACTE autorise les sorties en capital pour le PERCO, ce qui était déjà le cas, et pour les versements volontaires (compartiment 1). La sortie

reste exclusivement en rente pour le produit catégoriel.

Les compartiments 1 et 2 donneront droit à une sortie en capital avant le départ en retraite pour l'achat de la résidence principale.

Les modes de sortie	Compartiment et conditions
Sorties en rente facultative	Compartiments 1 et 2
Sorties en rente obligatoire	Compartiment 3
Sorties en capital facultatives, totales ou partielles à partir de la date de liquidation pour la retraite	Compartiments 1 et 2
Sorties en capital anticipées	<p>Compartiments 1 et 2 :</p> <p>Pour acquisition de la résidence principale</p> <p>Compartiments 1, 2 et 3 :</p> <p>Déblocage pour raisons sociales :</p> <ul style="list-style-type: none">• Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS• Invalidité• Surendettement• Expiration des droits au chômage• Cessation d'activité non salariée à la suite d'une décision de liquidation judiciaire



LE RÉGIME FISCAL DU PER

La fiscalité à l'entrée

La loi PACTE et les textes d'application reprennent les dispositifs fiscaux en

vigueur pour les actuels produits. Néanmoins, pour les compartiments 1 et 2, les contribuables pourront arbitrer pour la déduction fiscale à l'entrée ou pour le régime fiscal incitatif à la sortie.

Versements	Régime fiscal à l'entrée
PERI particuliers	<p>Versements déductibles du revenu net global dans une limite annuelle égale à la différence :</p> <ul style="list-style-type: none"> D'une part 10 % des revenus nets d'activité professionnelle retenus dans la limite de 8 fois le PASS de l'année N-1 <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 % du PASS de l'année N-1, si plus élevé <p>ET</p> <p>d'autre part pour les salariés le montant des cotisations versées dans le cadre du PERE, l'abondement, droits CET et jours de congés versés sur un PEREC. Pour les non-salariés souscrivant un PERI particulier en plus de leur PERO TNS ou de leur contrat Madelin, ils doivent déduire les montants effectués sur ces deux derniers placements. Les couples mariés ou pacsés peuvent mutualiser leur enveloppe de déduction</p>
PERI TNS	<p>Les cotisations sont déductibles du revenu professionnel du travailleur non salarié dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 % du BIC/BNC/ BA/rémunération de gérance limité à 8 fois le PASS augmenté de 15 % du bénéfice compris entre 1 et 8 PASS <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 % du PASS si cette limite est plus avantageuse <p>Ces limites sont diminuées des versements effectués sur un PERE et sur un PERI particulier</p>
PEREC	<p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> versements déductibles de l'assiette de l'IS Les versements entreprises sont exclus des charges sociales mais sont soumis au forfait social, à la CSG et à la CRDS <p>Pour le salarié, versements exonérés d'impôt sur le revenu et en ce qui concerne l'intéressement dans la limite d'un montant égal à 75 % du PASS</p>
PERE OBLIGATOIRE	<p>Pour les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> versements déductibles du résultat annuel imposable à l'IS La part patronale des versements est exclue de l'assiette des cotisations sociales dans la limite n'excédant pas 5 % de la rémunération annuelle du salarié retenue dans la limite de 5 PASS ou 5 % du PASS. <p>Il faut prendre en compte l'abondement de l'employeur au compartiment 2. Il est appliqué le forfait social de 20 ou 16 %</p> <p>Pour les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> déductibles du revenu imposable sous certaines conditions application de la CSG (9,2 %) et de la CRDS (0,5 %)



La fiscalité à la sortie

La fiscalité dépend de la nature des versements et des compartiments ainsi

que de l'option prise par le contribuable.

Compartiments	Mode de sortie	Prélèvements fiscaux et sociaux
COMPARTIMENT 1		
Versements volontaires déductibles	Rente	fiscalité de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu, prélèvements sociaux de 10,1 %)
	Capital	impôt sur le revenu pour le montant hors gain (pas de prélèvements sociaux) Pour les gains, assujettissement au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % (12,8 % pour l'impôt et 17,2 % pour les prélèvements sociaux)
Versements volontaires non déductibles	Rente	Imposition au tant que rente à titre onéreux (abattement en fonction de l'âge) et prélèvements sociaux de 17,2 %
	Capital	PFU ou barème + 17,2 % de prélèvements sociaux
	Rente	Fiscalité de la rente à titre onéreux si renonciation de l'avantage fiscal à l'entrée (abattement en fonction de l'âge) et prélèvements sociaux à 17,2 %
COMPARTIMENT 2 Alimentation via épargne salariale	Rente	Régime des rentes à titre onéreux (abattement en fonction de l'âge) + prélèvements sociaux à 17,2 %
	Capital	Exonération de l'impôt sur le revenu, assujettissement aux prélèvements sociaux de 17,2 %
COMPARTIMENT 3 Cotisations obligatoires	Rente	la fiscalité est celle de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu), prélèvements sociaux de 10,1 %.



Compartiment 1

À la sortie, la fiscalité est celle de la rente à titre gratuit pour les sorties en rente (abattement de 10 % et impôt sur le revenu), prélèvements sociaux de 10,1 %.

Pour les sorties en capital, le montant versé est soumis à l'impôt sur le revenu avec des prélèvements sociaux de 10,1 %. Les gains sont assujettis au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % (12,8 % pour l'impôt et 17,2 % pour les prélèvements sociaux) ou au barème de l'impôt sur le revenu auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux.

Pour les versements du compartiment 1 qui n'auraient pas donné lieu à déduction fiscale à l'entrée, les sorties en capital seront soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique de 30 % ou au barème de l'IR plus les prélèvements sociaux. Les sorties en

rente sont assujetties au régime des rentes à titre onéreux bénéficiant d'un abattement en fonction de l'âge et aux prélèvements sociaux.

Compartiment 2

Les prélèvements obligatoires restent identiques pour les sommes issues de l'épargne salariale. Les sorties en capital sont exonérées d'impôt sur le revenu et sont soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 % sur les gains. Les sorties en rente sont toujours assujetties au régime des rentes à titre onéreux et aux prélèvements sociaux sur les gains.

Compartiment 3

Le régime actuel s'appliquera. Pour l'impôt sur le revenu, l'abattement de 10 % est maintenu. Les prélèvements sociaux sont retenus à hauteur de 10,1 %.

Régime fiscal des sorties anticipées

	régime fiscal et social
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
Invalidité	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
Surendettement	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
Expiration des droits à l'assurance chômage	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
Cessation d'activité non salariée à la suite d'une décision de liquidation judiciaire	Exonération d'IR Prélèvements sociaux
Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale	Prélèvements identiques qu'en cas de sortie en capital en fonction des compartiments concernés



Avantages fiscaux temporaires : transfert de l'assurance vie sur un PER

Le législateur a prévu qu'en cas de rachat partiel ou total d'un contrat d'assurance vie de plus de huit ans avec réemploi sur un PER, le détenteur du placement pouvait bénéficier d'un doublement du plafond d'abattement applicable sur les gains (abattement porté de 4600 à 9200 euros pour un célibataire et de 9 200 à 18 400 euros pour un couple). Cette mesure s'applique jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

L'INFORMATION DES SOUSCRIPTEURS

Les règles d'information ont été renforcées pour le PER. Les titulaires d'un PER sont en droit d'avoir accès à

LE NOUVEAU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

Depuis une quinzaine d'années, le régime de retraite à prestations définies est au banc des accusés. Du fait de quelques cas atypiques, les retraites appelées « chapeau » étaient vilipendées par une partie de l'opinion publique. Par ailleurs, du fait de la non-portabilité des droits, ce régime n'était pas conforme avec le droit européen. En effet, dans le régime actuel, pour bénéficier de leurs pensions, les salariés se devaient d'achever leur carrière dans l'entreprise. En cas de départ de l'entreprise pour cause de licenciement ou de démission avant la date de la liquidation de la retraite, les droits disparaissaient.

Réformé à de multiples reprises afin de limiter certains excès voire pour dissuader les entreprises d'y recourir, le régime des retraites à prestations définies était en bout de course. Le coût social avait été fortement augmenté avec la création de taxes

une information régulière sur leurs droits s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre PER.

Ils bénéficient également d'une information détaillée précisant pour chaque actif du plan la performance brute et nette de frais et les frais prélevés. Cette information qui mentionne les éventuelles rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des plans, est fournie avant l'ouverture du plan puis actualisée annuellement. Les obligations d'information sont également accrues 5 ans avant la date de liquidation potentielle du PER, c'est-à-dire à partir de 57 ans.

spécifiques. De ce fait, un consensus s'était dégagé en vue de refondre le régime de l'article 39. L'ordonnance du 3 juillet 2019, prise en application de la loi PACTE du 22 mai 2019, met fin à l'ancien dispositif de l'article 39 et instaure un nouveau cadre pour les retraites à prestations définies conforme au droit de l'Union européenne. Le Gouvernement institue un nouveau un contrat de retraite dit à droits acquis qui remplace le contrat de retraite à droits conditionnels.

L'ANCIEN RÉGIME

L'article 39 prend la forme d'un contrat collectif d'assurance vie à adhésion obligatoire pour les salariés appartenant à une catégorie homogène et objective. Les mandataires sociaux peuvent en bénéficier. Les cotisations sont financées



par l'employeur. Leur montant et leur périodicité dépendent de la nature de l'engagement souscrit par l'entreprise auprès de la compagnie d'assurances. L'entreprise perd définitivement la propriété des cotisations investies, ce qui permet de bénéficier de l'exonération fiscale.

Le bénéfice des droits est soumis à une condition de présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Les droits ne sont donc pas portables et individualisés.

L'article 39 comprend deux sous-catégories :

- Un **régime additionnel** offrant un revenu de remplacement égal à un pourcentage du salaire de fin de carrière ;
- Un **régime différentiel** garantissant un complément de revenu déterminé de telle façon que son montant additionné à celui des pensions atteigne un niveau prédéterminé du salaire de fin de carrière. C'est ce régime qui constitue réellement la « retraite chapeau ».

L'entreprise peut choisir librement la catégorie de salariés couverts.

Selon le service des études des affaires sociales, la DARES, la France comptait, en 2014, 201 000 rentiers au titre de l'article 39 qui touchaient en moyenne 5 552 euros. Le nombre de bénéficiaires potentiels est évalué à un million.

Les régimes à prestations définies concernent les dirigeants des grandes entreprises mais aussi ceux de nombreuses PME ainsi que des salariés pour lesquels leur entreprise avait mis

en place des systèmes de retraite supplémentaire. Les sociétés qui, avant la création de la Sécurité sociale obligatoire, avaient institué une couverture vieillesse l'ont transformé en régime à prestations définies. Il en a été ainsi dans le secteur du pétrole et dans celui de la chimie où des régimes à prestations définies couvrent l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

La part des grandes entreprises mettant en œuvre ce type de retraite pour leurs dirigeants est importante. Sur les 60 sociétés composant l'échantillon étudié par l'Autorité des Marchés Financiers dans le cadre de son rapport 2013 sur la gouvernance, 43 entreprises mettaient à disposition de leurs dirigeants au moins un régime de retraite supplémentaire. Ainsi, 82 % des dirigeants des grandes entreprises bénéficiaient d'une telle couverture.

LE NOUVEAU RÉGIME

L'adhésion au contrat peut être subordonnée à une durée de présence minimale du bénéficiaire dans l'entreprise et l'acquisition des droits à retraite du même contrat peut être soumise à une condition de durée de cotisations. La somme de ces deux durées ne peut cependant excéder trois ans.

Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise avant d'avoir acquis des droits à retraite, les cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, le bénéficiaire, leur sont remboursées. Les droits définitivement acquis après le départ de l'entreprise et avant la liquidation de la retraite sont revalorisés annuellement comme ceux des bénéficiaires encore présents dans l'entreprise ou selon le taux de



revalorisation des prestations de pension servies.

Les droits acquis sont liquidables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Les prestations sont exprimées sous forme de rente et sont, le cas échéant, versées sous déduction de celles perçues au titre des différents régimes des retraites obligatoires auxquels est affilié le bénéficiaire.

Les droits supplémentaires sont acquis chaque année, sans possibilité d'acquisition rétroactive au titre d'une année antérieure à l'année d'adhésion ou d'affiliation au contrat de retraite supplémentaire.

Les droits supplémentaires sont exprimés en pourcentage de la rémunération du bénéficiaire au titre de l'année considérée, telle qu'elle est prise en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Les droits acquis annuellement ne peuvent excéder 3 % du salaire annuel du bénéficiaire. Un plafond de prestations a par ailleurs été institué. La rente ne peut pas dépasser 30 % du salaire annuel.

Pour les mandataires et les salariés dont la rémunération annuelle est supérieure à 8 plafonds annuels de la Sécurité sociale, l'acquisition des droits supplémentaires à la retraite est conditionnée au respect de conditions de performances professionnelles. Cette mesure controversée suppose un contrôle par l'administration des performances de l'entreprise, ce qui constitue un précédent.

Comme avec l'article 39 ancienne mouture, la mise en place d'un régime en prestations définies est subordonnée à l'existence d'un plan d'épargne retraite collectif, d'un régime collectif de retraite d'entreprise (PEREC ou PERO).

Traitement social et fiscal des nouveaux régimes à droits acquis

Les primes versées par l'employeur à l'organisme assureur sont :

- Déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Soumises à une nouvelle contribution de 29,7 % (L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale) ;
- Non imposables pour les bénéficiaires.

Les prestations versées au bénéficiaire sont soumises :

- À l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes à titre gratuit (imposition après abattement de 10 %) ;
- Aux prélèvements sociaux (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, cotisation maladie) ;
- À la taxation spécifique de 7 % et 14 % qui est fonction du montant de la pension délivrée pour les rentes versées au titre des retraites liquidées depuis le 1^{er} janvier 2011 (7 % pour la part des rentes supérieure à 400 € et inférieure ou égale à 600 € par mois et 14 % pour la part des rentes supérieure à 600 € par mois).



Passage de l'ancien au nouveau régime

Le nouveau dispositif n'est pas applicable aux régimes relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale qui ont cessé au plus tard le 20 mai 2014 d'accepter de nouveaux affiliés actifs. Pour ces régimes, leurs bénéficiaires peuvent continuer à acquérir des droits conditionnels et sont soumis au traitement social prévu par l'article L. 137-11 du CSS.

Concernant les régimes en cours ou fermés à de nouvelles affiliations après le 20 mai 2014, aucun nouvel adhérent ne peut être affilié à un régime existant depuis le 4 juillet 2019. Aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020, sauf pour les bénéficiaires ayant adhéré avant le 20 mai 2014 à un tel régime.

Dans ces différents cas, ces droits à prestations pourront donc continuer à être subordonnés à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

Transfert des régimes à droits conditionnels vers des régimes à droits acquis

Les engagements d'un régime à droits conditionnels (L. 137-11 du CSS) peuvent être transférés sur un contrat de retraite à droits acquis (L. 137-11-2 du CSS) dans la limite du plafond de 30 % du salaire annuel et sans que trouve à s'appliquer, pour l'année du transfert, la limitation de 3 % par an.

Le respect du plafond de 30 points est apprécié en rapportant le montant des droits conditionnels à la date du transfert à la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des trois dernières années dans le régime. La rémunération prise en compte est celle servant à déterminer l'assiette des cotisations sociales (article L. 242-1 du CSS). Les sommes ainsi transférées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année du transfert pour le bénéficiaire.

Lorsque le régime existant est soumis à la contribution sur les rentes, le transfert est subordonné à l'exercice préalable du droit d'option de l'employeur en faveur de la contribution sur les primes (article L. 137-11 du CSS). L'ordonnance prévoit une réouverture de ce droit d'option jusqu'au 31 décembre 2020.

Le transfert entraîne le versement d'une contribution libératoire égale, au titre des droits transférés, à la différence, si elle est positive, entre :

- d'une part la contribution de 29,7 % qui aurait dû être appliquée si le régime avait dès l'origine fonctionné sur la base de de droits acquis

Et

- d'autre part, la contribution de 24 %, prévue pour les régimes à droits conditionnels, ayant déjà été prélevée sur la totalité des primes versées

LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE





TABLEAU DE BORD DES PRODUITS D'ÉPARGNE

	RENDEMENTS ET PLAFONDS	COLLECTES NETTES ET ENCOURS
Livret A et Livret Bleu	0,75 % Plafond 22 950 euros	Juillet 2019 : +1,44 milliard d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +13,01 milliards d'euros Encours : 296,8 milliards d'euros
Livret de Développement Durable	0,75 % Plafond 12 000 euros	Juillet 2019 : +460 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +3,26 milliards d'euros Encours : 110,7 milliards d'euros
Plan d'Épargne-logement	1 % Pour PEL ouverts à compter du 1 ^{er} /08/2016 Plafond 61 200 euros	Juillet 2019 : - 51 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +404 millions d'euros Encours : 276,815 milliards d'euros
Compte Épargne- logement	0,50 % Plafond 15 300 euros	Juillet 2019 : +60 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +261 millions d'euros Encours : 29,575 milliards d'euros
Livret d'Épargne jeune	Minimum 0,75 % Plafond : 1 600 euros	Juillet 2019 : -5 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : -112 millions d'euros Encours : 5,821 milliards d'euros
Livret d'Épargne Populaire	1,25 % Plafond : 7 700 euros	Juillet 2019 : -2,710 milliards d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : -4,894 milliards d'euros Encours : 38,378 milliards d'euros
Livrets ordinaires fiscalisés des particuliers	0,22 % (juillet 2019) Pas de plafond légal	Juillet 2019 : + 3,048 milliards d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +10,392 milliards d'euros Encours avril : 158,154 milliards d'euros
PEA	Plafond 150 000 euros	Nombre (mars 2019) : 4,776 millions Encours (mars 2019) : 91,16 milliards d'euros
PEA PME	Plafond : 75 000 euros	Nombre (mars 2019) : 84 728 Encours (mars 2019) : 1,25 milliard d'euros
Assurance vie Rendement des fonds euros en 2018 Rendement moyen des UC en 2018	1,8 % -8,9 %	Juillet 2019 : +1,6 milliard d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2019 : +16,7 milliards d'euros Encours : 1 754 milliards d'euros
SCPI Rendement moyen 2018	4,35 %	

Sources : Banque de France – FFA – GEMA-AMF – Caisse des Dépôts et Consignations – CDE – *provisoire



TABLEAU DE BORD DES MARCHÉS FINANCIERS

	RÉSULTATS
CAC au 31 décembre 2018	4 730,69
CAC au 30 août 2019	5 480,48
Évolution en août	-0,70 %
Évolution sur un an	+1,36 %
DAXX au 28 décembre 2018	10 558,96
DAXX au 30 août 2019	11 939,28
Évolution en août	-2,26 %
Évolution sur un an	-3,64%
Footsie au 31 décembre 2018	6 728,13
Footsie au 30 août 2019	7 207,18
Évolution en août	-5,00 %
Évolution sur un an	-3,03 %
Euro Stoxx au 31 décembre 2018	3 173,13
Euro Stoxx au 30 août 2019	3 426,76
Évolution en août	-2,75 %
Évolution sur un an	-0,85 %
Dow Jones au 31 décembre 2018	23,327,46
Dow Jones au 30 août 2019	26 403,28
Évolution en août	-1,72 %
Évolution sur un an	+1,69 %
Nasdaq au 31 décembre 2018	6 635,28
Nasdaq au 30 août 2019	7 962,88
Évolution en août	-2,60 %
Évolution sur un an	-1,81 %
Nikkei au 28 décembre 2018	20 014,77
Nikkei au 30 août 2019	20 704,37
Évolution en août	-3,80 %
Évolution sur un an	-9,45%
Shanghai Composite au 31 décembre 2018	2 493,89
Shanghai Composite au 30 août 2019	2 886,24
Évolution en août	-1,58 %
Évolution sur un an	+5,91 %
Parité euro/dollar au 31 décembre 2018	1,1447
Parité euro/dollar au 30 août 2019	1,0983
Évolution en août	-1,45 %
Évolution sur un an	-6,20 %
Once d'or au 31 décembre 2018 en dollars	1 280,690
Once d'or en dollars au 30 août 2019	1 523,646
Évolution en août	+6,83 %
Évolution sur un an	+26,28 %
Pétrole Brent au 31 décembre 2018	53,429
Pétrole de Brent en dollars au 30 août 2019	58,820
Évolution en août	-7,94 %
Évolution sur un an	-23,95 %



TABLEAU DE BORD DU CRÉDIT ET DES TAUX D'INTÉRÊT

	TAUX
Taux OAT à 10 ans	
Au 31 décembre 2018	0,710 %
Au 28 juin 2019	-0,008 %
Au 31 juillet 2019	-0,186 %
Au 30 août 2019	-0,398 %
Taux du Bund à 10 ans	
Au 31 décembre 2018	0,246 %
Au 28 juin 2019	-0,327 %
Au 31 juillet 2019	-0,439 %
Au 30 août 2019	-0,708 %
Taux de l'US Bond à 10 ans	
Au 31 décembre 2018	2,722 %
Au 28 juin 2019	2,005 %
Au 31 juillet 2019	2,011 %
AU 30 août 2019	1,505 %
Taux de l'Euribor au 30 août 2019	
Taux de l'Euribor à 1 mois	
Taux de l'Euribor à 3 mois	-0,388 %
Taux de l'Euribor à 6 mois	-0,345 %
Taux de l'Euribor à 12 mois	-0,311 %
	-0,214 %
Crédit immobilier (Taux du marché - Source Empruntis au 30 août 2019)	
10 ans	0,80 %
15 ans	1,05 %
20 ans	1,25 %
25 ans	1,50 %
30 ans	1,80 %
Prêts aux particuliers (immobilier supérieur ou égal à 75 000 euros) : taux effectifs moyens constatés pour le 2^e trimestre 2019 (BdF)	
Prêts à taux fixe	
Prêts d'une durée inférieure à 10 ans	2,04 %
Prêts d'une durée comprise entre 10 et 20 ans	2,09 %
Prêts d'une durée supérieure à 20 ans	2,23 %
Prêts à taux variable	1,85 %
Prêt-relais taux moyen pratique	2,37 %
Prêts aux particuliers (immobilier) : taux de l'usure applicables au 3^e trimestre 2019	
Prêts à taux fixe	
Prêts d'une durée inférieure à 10 ans	2,72 %
Prêts d'une durée comprise entre 10 et 20 ans	2,79 %
Prêts d'une durée supérieure à 20 ans	2,97 %
Prêts à taux variable	2,47 %
Prêt-relais taux moyen pratique	3,16 %
Prêt à la consommation de moins de 75 000 euros (Taux effectifs moyens constatés pour le 2^e trimestre 2019 par la Banque de France)	
Montant inférieur à 3 000 euros	15,81 %
Montant compris entre 3 000 et 6 000 euros*	9,37 %
Montant supérieur à 6 000 euros	4,44 %
Prêts découverts de comptes	10,43 %
Prêts à la consommation, taux de l'usure applicables au 3^e trimestre 2019	
Montant inférieur à 3 000 euros	21,08 %
Montant compris entre 3 000 et 6 000 euros*	12,49 %
Montant supérieur à 6 000 euros	5,92 %
Prêts de découverts de compte	13,91 %



TABLEAU DE BORD RETRAITE

	MONTANT ET ÉVOLUTION	COMMENTAIRES
Pension régime de base	Revalorisation de +0,3 % le 1 ^{er} janvier 2019	Minimum contributif : 636,56 euros par mois au 1 ^{er} janvier 2019 Maximum pension de base : 1 688,50 euros par mois
AGIRC-ARRCO	Valeur du point : 1,2588 € au 1 ^{er} janvier 2019	
IRCANTEC	Valeur du point : 0,48031 € au 1 ^{er} janvier 2019	
Indépendants	Valeur du point : 1,18 euro	
Pension militaire d'invalidité	Valeur du point : 14,45 euros	La valeur du point d'indice de pension militaire d'invalidité et des victimes de guerre est fixée à 14,45 €, rétroactivement au 1 ^{er} avril 2017.
Montant du minimum vieillesse	L'Allocation de solidarité aux personnes âgées, appelée également minimum vieillesse est revalorisée de 35 € en 2019 pour atteindre 868,20 € par mois pour une personne seule. Cette hausse est de 54 € pour les couples, portant le montant de l'allocation à 1 347,88 € au 1 ^{er} janvier 2019.	Au 1 ^{er} janvier 2020, le minimum vieillesse doit atteindre pour une personne seule 903 euros par mois.
Allocation veuvage	616,65 euros par mois au 1 ^{er} janvier 2019	Plafond de ressources au 1 ^{er} janvier 2019 : 10 941,48 euros par an
Réversion	<u>Plafond de ressources au 1^{er} janvier 2019 :</u> 20 862,40 euros par an, pour un veuf ou une veuve célibataire 33 379,84 euros, par an, pour une personne remariée, pacsée, ou en concubinage <u>Minimum de pension Si le défunt justifiait de 15 ans (60 trimestres) d'assurance retraite au régime général :</u> 3 444,02 euros par an (soit 287 € par mois) au 1 ^{er} janvier 2019 <u>Majoration par enfant à charge :</u> 97,36 euros au 1 ^{er} janvier 2019	54 % de la pension du défunt
Montant moyen mensuel de la pension brute (droits directs y compris majoration pour enfants) en 2016.		Avec droits dérivés
Tous régimes confondus	1 389 euros	1 532 euros
Pour les hommes	1 739 euros	17 690 euros
Pour les femmes	1 065 euros	1 322 euros



Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cercledelÉpargne.fr

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargnent/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Marie-Claire Carrère-Gée**, présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERN) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insee Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

0613907548

slegouez@cercledelepargne.fr

