

PATRIMONIA 2004

11^{ème} Convention Annuelle des Professionnels du Patrimoine

Quelle retraite pour demain ? Rente ou patrimoine, comment choisir ?

Vincent CHEVRIER, Conseiller technique, Chargé des retraites et de la protection sociale complémentaire au Cabinet du Ministre de la Santé.

Hubert CLERBOIS, Associé EPS Partenaires.

Pierre MASCOMERE, Conseiller du Directeur Général du Groupe MACIF.

Françoise KLEINBAUER, Directeur Général d'Adding, Actuaire Qualifiée IA Associée.

La conférence était animée par Sandrine LEMOINE, Rédactrice en chef adjointe de l'Argus de l'Assurance.

Michel Girardet remercie François Yamniak et ses équipes pour le professionnalisme avec lequel QUORUM organise les journées PATRIMONIA. Il signale la précieuse contribution d'Annabelle Cambresy tant sur le choix des thèmes des conférences que sur la recherche d'intervenants de haut niveau.

Cette seconde conférence sur le thème de la retraite pose à nouveau la question du transfert des risques sur les particuliers. La problématique de la retraite, et demain de la dépendance, implique une analyse en rupture avec les pratiques qui ont cours depuis la fin de la seconde guerre mondiale. En effet, cotiser dans des fonds de pension est un élément de distorsion par rapport à la gestion traditionnelle du patrimoine. Le PERP et le PERCO constituent les réceptacles d'une épargne qui sera redistribuée et non d'un patrimoine transmissible à des ayants droits.

Si les fonds à prestations non définies ne rencontrent pas le succès escompté en Grande-Bretagne, il en est de même pour le PERP en France. Effectivement, de nombreux comptes ont été ouverts mais pour des cotisations aux montants relativement modestes.

Je laisse la parole à Sandrine Lemoine, qui depuis la première édition de PATRIMONIA, contribue fidèlement à la réalisation de ces conférences.

Sandrine LEMOINE

C'est également un grand plaisir pour moi de vous retrouver chaque année. Avant de donner la parole à nos invités, je vous propose quelques réflexions introductives. Dans le *Figaro* du 28 septembre 2004, un sondage SOFRES a révélé que 88 % des Français estimaient qu'il était difficile de se constituer un patrimoine et que deux tiers des 35-49 ans pensaient à l'immobilier davantage qu'aux valeurs mobilières pour se constituer une retraite.

Par ailleurs, trois études convergentes démontrent que les Français semblent réconciliés avec la rente viagère, traditionnellement mal aimée. D'après un sondage du mois de mai 2004 réalisé par l'IFOP à la demande de l'Argus, les Français estiment que l'atout principal du PERP réside non dans la fiscalité mais dans la notion de revenu à vie. En juin 2004, un sondage d'ALTEDIA commandé par BNP-Paribas montrait que 70 % des Français préféraient une rente viagère à un capital afin de préparer leur retraite. Enfin, une étude de NOVACI aboutissait à une conclusion identique.

Je vous informe qu'à la fin du mois d'août 2004, 660 000 PERP ont été souscrits. Le Crédit Agricole a enregistré 277 000 PERP à la mi-septembre tandis que les Caisses d'Epargne en ont enregistré 145 000. Par conséquent, les estimations de la FFSA - entre 700 000 et 1,4 millions de PERP souscrits d'ici à la fin de l'année - seront probablement proches de la réalité.

Ces chiffres sont la preuve que les Français de moins de 40 ans ne rejettent plus le système de la rente. Cependant, les montants souscrits restent relativement faibles : moins de 500 euros au départ et entre 30 et 50 euros de versements mensuels. Par conséquent, ce n'est pas l'attrait fiscal mais l'amorce d'une pompe en vue de la retraite qui est recherchée dans la souscription d'un PERP. Il est probable qu'une clientèle plus aisée soit rebutée par le système de la rente viagère car elle représente une aliénation du capital. Néanmoins, il est probable que les personnes fortement imposées soient un jour séduites par les avantages fiscaux offerts par le PERP.

Les chefs d'entreprise peuvent également s'intéresser à des produits moins médiatisés comme le PERE (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise) ou le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif).

Le choix entre la rente ou le patrimoine doit provenir du bilan patrimonial approfondi de chaque client. Cette étude préalable doit être à l'origine des choix en matière de rente. Au préalable est la constitution d'un patrimoine immobilier. La première pierre à l'édifice de la retraite est généralement l'acquisition de la résidence principale. Pierre MASCOMERE, enseignant, actuair et conseiller de Directeur Général de la MACIF vous propose maintenant son analyse des limites de la rente viagère.

I. La rente viagère ne constitue pas une retraite

Pierre MASCOMERE

Il importe avant toute chose de ne pas confondre rente viagère et retraite. A mon sens, la rente viagère est un outil de calcul pour un actuair ou un notaire mais non un produit de retraite. S'il s'agissait d'un produit de retraite, la rente viagère pourrait devenir dangereuse pour les assurés, les assureurs et même pour l'Etat et ses contribuables.

La retraite est une réponse au risque social vieillesse. Cela signifie qu'à un certain âge, les capacités de gain des personnes se réduisent. Si la durée de vie fait partie du risque, la conservation de la valeur réelle des allocations versées fait également partie du risque. Dans la mesure où nous perdons nos capacités de gains, la conservation du pouvoir d'achat fait partie intégrante de la couverture du risque vieillesse.

Pourquoi la rente viagère classique peut être dangereuse si elle est considérée comme une retraite ? Tout d'abord, les paramètres qui la déterminent sont fixés à la liquidation alors que l'environnement

est en constante mutation. En effet, la croissance, l'inflation et l'espérance de vie varient alors que les déterminants de la rente viagères sont fixés dès l'origine.

De plus, pour revaloriser correctement une rente viagère, il est nécessaire que les produits financiers qui lui sont attribués soient supérieurs au taux technique interne et à l'inflation.

Un premier graphique montre qu'avant 1975 les rentes viagères ont été revalorisées de manière performante par rapport à l'inflation. Je rappelle que l'évolution de la rente viagère est calculée par hypothèse à partir de produits financiers proches du taux moyen des emprunts d'Etat. Elle est calculée avec un taux usuel de 4,5 %.

De 1975 à 1985, au contraire, l'inflation dépassait considérablement la rente. Dans les années 90, la revalorisation de la rente couvre nettement l'inflation et à partir de l'an 2000, l'inflation reprend le pas sur l'évolution de la rente.

En 1993, le changement de table de mortalité a permis de dessiner des tableaux de mortalité prospective plus justes que par le passé. Par ailleurs, l'utilisation de taux techniques élevés a été limitée à 60 % du taux moyen des emprunts d'Etat. Ces nouveaux paramètres ont permis à la rente viagère de surpasser l'évolution de l'inflation.

Pourtant, en 2003-2004, nous constatons que le système ne fonctionne plus voire qu'il ne fonctionnait pas dès le départ. Dans la mesure où une opération de rente viagère dure plusieurs dizaines d'années, il est nécessaire de tenir compte de l'instabilité financière des années qui s'annoncent. D'après la Caisse des Dépôts, nous allons connaître toutes les situations possibles en matière de variation d'inflation et de croissance.

Ce contexte incertain est dangereux pour les assurés dont les rentes ne sont plus du tout valorisées. Afin de palier à la non-revalorisation des rentes, l'Etat doit supporter des majorations légales soit 200 000 millions euros. Pour la PREFONDS, ces majorations représentent 10 % des allocations versées. Cela comporte également un risque pour les assureurs car le montant des majorations légales est fixé chaque année à l'occasion du vote de la Loi de finances.

Les grandes précautions prises par l'administration dans la mise en œuvre du PERP témoignent du danger qu'il a à utiliser des rentes ordinaires. Par exemple, dans les PERP classiques, le taux technique est nécessairement égal à zéro afin de laisser un espoir de revalorisation aux futurs rentiers et d'épargner les finances de l'Etat.

Un autre danger réside dans la judiciarisation croissante de nos sociétés. Nous devons avoir à l'esprit que les sociétés d'assurances anglaises supportent le coût des *miss selling* à hauteur de 12 milliards de Livres Sterling.

Par ailleurs, que penser de la vente d'un produit classique avec une rente viagère en perspective alors que dans les années 1990-1992 il n'y avait aucune probabilité de revalorisation ?

Si une rente viagère est présentée comme un revenu financier à vie et non comme un produit de retraite, elle peut être envisagée notamment par une catégorie spécifique de la population. N'oublions pas qu'en 2002 70 % des salariés ont un salaire net inférieur à 12 000 par mois. Enfin, la rente viagère est foncièrement inégalitaire car la différence entre l'espérance de vie d'un ouvrier à 60 ans et l'espérance de vie d'un cadre supérieur au même âge est de cinq ans.

Sandrine LEMOINE

S'il est vrai que certaines rentes viagères n'ont pas été revalorisées, il faut rappeler qu'elles ont été acquises à bon compte avec des tables périmées et un taux technique élevé. Les rentes viagères étaient donc beaucoup plus élevées que si elles avaient été souscrites selon les bons paramètres. Alors, de quoi se plaignent ces rentiers ?

Pierre MASCOMERE

Il s'agit d'une très bonne réponse de technicienne ! Cependant, cet argument n'est pas opposable au client ou au souscripteur car ils n'avaient pas été informés, dès l'origine, de la faible revalorisation de la rente dans l'avenir.

Sandrine LEMOINE

Quel est l'avantage de la rente viagère pour une population plus aisée financièrement ?

Pierre MASCOMERE

S'il s'agit d'un revenu financier permanent n'atteignant pas le niveau de vie, il s'agit d'une solution intéressante.

Sandrine LEMOINE

Vincent Chevrier est conseiller technique chargé des retraites et de la protection sociale au Cabinet du Ministre de la Santé. Il est l'un des artisans des décrets qui ont suivi l'application de la Loi Fillon. Quels sont les garde fous mis en place par le Ministère pour éviter que les assureurs ne fassent des promesses qu'ils ne pourraient honorer dans le temps ?

II. La rente viagère, une solution d'avenir pour les retraites

Vincent CHEVRIER

Il n'est pas aisé de défendre la rente viagère après les propos de Monsieur Mascomere et devant une assemblée de conseillers en gestion du patrimoine. Je précise que ma présentation n'engage que moi et aucunement le Ministre de la Santé, Monsieur Philippe Douste-Blazy.

En guise de propos liminaire, je vous propose cette réflexion autour de la haine ancestrale pour la rente viagère. Si Aristote pensait que « *la monnaie est stérile* » et Saint Thomas d'Aquin « *qu'il est injuste de faire payer l'usage de l'argent prêté* », au XIXe siècle, les condamnations morales de la rente ont été le fait d'auteurs comme Marx et Proudhon. Dans sa *Monographie du rentier* Honoré de Balzac, quant à lui, ne mâche pas ses mots pour stigmatiser les rentiers parisiens.

Cette époque est révolue car je suis convaincu que nous sommes entrées dans l'ère de la rente. Lorsqu'elle a été instituée au sortir de la première guerre mondiale, la sécurité sociale a donné à chacun l'espoir de devenir rentier par le biais de l'institution du système public de retraites. Alors que le rentier était haï du public, le système de retraites par répartition a redoré le blason de la rente car elle est maintenant due au travail des personnes qui cotisent. Il s'agit d'un retournement complet de perspective.

Dans l'économie, la recherche de la rente est tout à fait naturelle. Les entreprises recherchent, par exemple, des rentes d'innovation qui leur apportent un monopole temporaire.

L'être humain, dans la mesure où il a une durée de vie limitée, doit se prémunir contre la baisse de ses capacités à subvenir à ses propres besoins.

L'action du gouvernement vise à donner les moyens aux citoyens d'avoir une visibilité sur le montant de rentes publiques auquel ils auront droit lorsqu'ils prendront leur retraite. Le Groupement d'intérêt public sur l'information des assurés à l'égard de leurs droits de retraite a été créé le 5 juillet 2004 afin d'interconnecter l'ensemble des régimes à la disposition des citoyens. Les personnes pourront ainsi s'interroger sur le taux de remplacement qu'ils souhaitent en fonction du statut social qu'ils convoitent. Aujourd'hui, vous savez que le statut social n'est plus lié à une position dans la société mais à un niveau de revenu récurrent. Cela est valable y compris lorsque les personnes sont inactives.

Contrairement à Pierre Mascomere, je suis persuadé que la rente viagère est un produit de retraite d'avenir. La principale originalité du PERP réside dans le cantonnement des actifs car il permet d'affecter la totalité des produits financiers à la rente. De même, le taux technique nul était la condition réglementaire nécessaire pour assurer la revalorisation des rentes.

En imposant ce taux technique, le gouvernement a signifié sa préférence pour l'avenir et non pour le court terme. D'après Monsieur Fischer, plus le taux d'intérêt est élevé plus il met en avant une préférence pour le présent. Jean-Paul Fitoussi avait d'ailleurs repris ces thèses dans de nombreux articles en 1993 en dénonçant la préférence excessive pour le présent. Le gouvernement a choisi de renverser cette tendance afin que la rente puisse devenir un véritable produit de retraite.

Grâce au Groupement des épargnes retraites, une véritable démocratie participative permettra aux citoyens de faire le bon choix compte tenu de leur situation. A cet égard, les chiffres du PERP révèlent que les Français ont compris qu'une partie de leur épargne devait être placée sur une rente viagère.

Sandrine LEMOINE

Comment convaincre une clientèle haut de gamme sur la base d'un taux technique zéro ?

Vincent CHEVRIER

Il est vrai que ce produit ne laisse pas prise à des explications simplistes. Le PERP permet notamment d'éviter les écueils du *miss selling* signalés par Pierre Mascomere. La rente viagère participe à la constitution d'un revenu de remplacement à long terme.

Sandrine LEMOINE

Je remercie Vincent Chevrier qui a eu le courage de venir s'expliquer ici alors qu'il savait l'assistance défavorable à la rente viagère.

Françoise Kleinbauer est Directeur Général du cabinet d'actuaire d'entreprise Adding. Si Pierre Mascomere et Vincent Chevrier ne sont pas d'accord sur l'intérêt en termes de retraite d'une rente viagère souscrite à titre individuel, une rente souscrite collectivement dans le cadre de l'entreprise ou d'une branche professionnelle recèle-t-elle des avantages plus évidents ?

III. Le système de la rente dans le cadre de l'entreprise

Françoise KLEINBAUER

Adding est un cabinet d'actuaire indépendant de tout organisme d'assureurs. Nous apportons aux grandes entreprises un conseil en matière de protection sociale (prévoyance, santé, retraite) et de communication interne. Je vous propose d'aborder maintenant la question de la retraite au sein de l'entreprise. Après vous avoir rappelé la situation actuelle en matière de retraite collective, je présenterai les besoins et les attentes des chefs d'entreprise et des salariés en matière de retraite.

1. Panorama général du concept de retraite dans l'entreprise

Avant la loi Fillon d'août 2003, il existait deux dispositifs. Le dispositif d'épargne salariale était mis en place par le biais des PEE et des PPESV. Les dispositifs de retraite, quant à eux, étaient dictés par une volonté d'optimiser les rémunérations tant au niveau fiscal que social.

- l'article 83 était un régime à cotisations définies mis en place par accord collectif où l'employeur et les salariés s'accordaient sur un niveau de capitalisation ;
- l'article 39 était un régime à prestation définies sur le niveau de rente et non le coût du régime ;
- l'article 82 était un régime à cotisations définies facultatif.

Après la loi Fillon, le champ d'intervention de l'entreprise s'est accru par l'arrivée de nouveaux dispositifs. Si le PPESV a disparu, le PEE a été maintenu.

Concernant la retraite, deux nouveaux produits font leur apparition. Le PERCO est un plan d'épargne entreprise qui se dénoue au moment de la retraite. Si le PERE a un socle équivalent à celui de l'article 83, il permet le versement de cotisations facultatives. Il s'agit par conséquent d'un article 83 classique doublé d'un PERP.

Les entreprises doivent maintenant trouver des solutions au sein des ces possibilités. Afin de mieux connaître les besoins et les attentes actuelles des entreprises, nous avons réalisé une enquête.

2. Les besoins et les attentes des entreprises en matière de retraite

Cette enquête, réalisée en partenariat avec l'Argus, a été lancée auprès de 400 entreprises au printemps 2004. Environ 40 entreprises ont répondu pour un effectif moyen de 12 000 salariés soit au total 800 000 salariés.

A la première question posée, les trois quarts des entreprises ont répondu que la retraite était le problème de l'entreprise. Seules 15 % des entreprises pensent que la retraite est le problème du salarié. Selon les entreprises, le premier rôle qu'elles doivent jouer en matière de retraite consiste à apporter au salarié des solutions innovantes techniquement et fiscalement. 63 % des entreprises estiment qu'elles doivent prendre en charge une partie des cotisations.

La moitié des entreprises considère qu'elles doivent informer les salariés sur les rentes futures. Seulement 5 % des entreprises estiment qu'elles doivent s'engager sur les niveaux de retraites.

Effectivement, la retraite dans l'entreprise est souvent considérée comme un moyen d'optimiser la rémunération. Dans le cas présent, l'entreprise cherche également à optimiser une rémunération immédiate. Son approche est basée sur les coûts et non uniquement sur les prestations. Elle souhaite trouver une solution technique et apporter une information mais en aucun cas s'engager sur des niveaux de retraite. Par conséquent, les entreprises ne se posent pas la question de la retraite en opposant la rente au patrimoine.

Concernant le point de vue du salarié, huit jeunes sur dix pensent que le système de retraite actuel est insuffisant. Dans le même temps, moins d'un jeune sur deux sait comment le système de retraite fonctionne. Par ailleurs, un salarié sur deux est préoccupé par le montant de sa future retraite, mais seuls 37 % d'entre eux cherchent à s'informer. De plus, si un salarié sur deux souhaite qu'un système de retraite se développe dans l'entreprise, seul un salarié sur cinq est informé des solutions de retraite existant dans le cadre de l'entreprise.

Ces statistiques sont éloquentes quant au consensus existant entre les dirigeants d'entreprise et les salariés. En effet, les deux tiers des salariés attendent des solutions du côté des entreprises tandis que les trois quarts des entreprises estiment que la retraite des salariés les concerne. Cependant, à l'heure actuelle, les retraites servies par les régimes d'entreprise ne représentent que 2 % des retraites de base et des retraites complémentaires. Pour que la retraite prenne sa véritable dimension au sein de l'entreprise, le chemin à parcourir sera très long. Nous devons répondre aux besoins d'informations fiables et personnalisées qui se fait jour afin que les entreprises et les salariés puissent choisir les solutions les mieux adaptées.

Pour conclure, je rappelle à votre souvenir cette citation du Vice-Président de Publicis : « *La retraite, c'est comme les pneus d'une voiture, c'est vital et indispensable, mais ça n'intéresse personne* ».

Sandrine LEMOINE

Vous avez montré que le marché des retraites ne devait pas être uniquement laissé aux banques et nous ne devons pas écarter les solutions collectives. Il semble en effet que le PERE, le PERCO et l'article 83 constituent des solutions intéressantes. Dans les grandes entreprises que vous conseillez, avez-vous remarqué une préférence des syndicats pour une solution retraite particulière : PERCO ou rente viagère ?

Françoise KLEINBAUER

Les partenaires sociaux sont aujourd'hui très présents en matière d'épargne salariale et leur préférence va spontanément au PERCO. Cependant, lorsque nous avons la possibilité de leur apporter des explications complémentaires, ils se montrent également intéressés par le PERE et l'article 83.

Sandrine LEMOINE

Hubert CLERBOIS, associé EPS Partenaires, nous présente maintenant les atouts du nouveau paysage de l'épargne retraite.

IV. Le nouveau paysage de l'épargne retraite**1. Le PERCO****Hubert CLERBOIS**

EPS Partenaires assiste les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre des régimes de protection sociale. Il est vrai que le PERCO est un produit connu des organisations syndicales dans la mesure où il permet une sortie en rente ou en capital. Tout son intérêt réside dans le fait que, le moment venu, le salarié a le choix.

Avant la loi Fillon, le PEE était une sorte de tirelire qui permettait de recueillir les primes de participation et d'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés. Le PERCO fonctionne comme un PEE à cette différence que l'épargne n'est pas bloquée sur cinq ans mais jusqu'à la prise de la retraite. Le PERCO permet, au moment de la retraite, une sortie en retraite ou en capital.

Les entreprises ne sont pas tenues de mettre en place le PERCO alors que le PEE est obligatoire. Dans les discussions de la Loi Fillon, il était prévu que dans tous les produits d'épargne retraite, un PEE soit proposé en parallèle aux autres solutions. Peut-être Monsieur Chevrier pourra-t-il nous expliquer pourquoi cette option n'a finalement pas été retenue dans les textes de la Loi Fillon.

Le PERCO se distingue des autres produits de retraite par le fait qu'il s'agit d'un produit collectif s'appliquant à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Je précise que la sortie du PERCO en capital au moment de la retraite n'est possible que si elle est prévue dans l'accord. De plus, le PERCO est ouvert aux mandataires sociaux et aux travailleurs non salariés à condition qu'ils emploient eux-mêmes des salariés. Il est important d'insister sur le fait que l'épargne salariale est un produit collectif à destination des salariés.

Il est possible de transférer ses avoirs d'un PERCO à un autre PERCO en cas de changement d'employeur. Les cas de sortie anticipée sont les suivants : achat de la résidence principale, fin de droits de chômage, invalidité, décès.

Au grand regret de certaines grandes entreprises, l'actionnariat n'est pas possible au sein du PERCO. Afin d'éviter tout dérapage, le législateur n'a pas souhaité que les salariés investissent les titres de leurs entreprises dans leur épargne retraite.

Les versements volontaires des salariés dans un PERCO ou dans un PEE sont limités à 25 % du salaire brut. Par ailleurs, l'entreprise a la possibilité d'abonder jusqu'à concurrence de 300 % de leur montant. Les plafonnements sont fixés à 6 900 euros par salarié. Or nous constatons que l'abondement moyen est situé entre 20 et 50 %.

Une fois additionnés les plafonds autorisés sur les primes de participation et d'intéressement, seuls 44 000 euros restent théoriquement distribuables par an et par salarié. Face à ces chiffres les organisations syndicales sont affolées car, en réalité, le montant moyen de la prime de participation en France est situé aux alentours de 1 500 euros.

La loi Fillon a mis en œuvre de nouvelles formules fiscales pour le PERCO. L'abondement est une charge déductible pour l'entreprise qui rentre dans l'enveloppe fiscale professionnelle de 8 % de la rémunération annuelle brute créée par la Loi Fillon. Cela signifie que toutes les cotisations versées viennent imputer le plafond fiscal de l'entreprise.

Du point de vue du salarié, les versements volontaires ne sont pas déductibles de l'impôt sur le revenu. En revanche, l'enveloppe fiscale de 10 % du revenu d'activité est d'abord imputée par ce que l'entreprise aura déjà dépensé au titre du PERCO ou de l'article 83.

En matière de fiscalité, les rentes viagères (assurances vie, PERCO) sont soumises au régime des rentes viagères acquises à titre onéreux avec un abattement en fonction de l'âge. La fiscalité des rentes issues de PERP, de PERE et de PREFONDS ou des articles 83 est très différente.

2. Les produits à la disposition des entreprises

Les mécanismes qu'une entreprise peut mettre en œuvre pour ses salariés en matière d'épargne salariale sont les suivants : l'IRS ; les articles 83, 39, 82 ; le PERCO ; le PEE ; les mécanismes individuels. Face à cette complexité, la communication en matière de solution retraite en direction des entreprises est très importante.

En tant qu'employeur, si je mets en œuvre un article 83, mes cotisations entreront dans l'enveloppe fiscale évoquée précédemment. Si j'opte pour un PERCO, les versements des salariés - comme l'abondement de l'employeur - sont facultatifs.

Le salarié a le droit de souscrire à un PERP ou à un PERE dans lequel il peut effectuer des versements facultatifs.

En conclusion, il me semble que les questions importantes à se poser en tant que salarié ne sont pas si compliquées. La première question est celle de l'investissement dans une épargne bloquée, ou non, jusqu'à 60 ans. La seconde question est celle de la conversion, ou non, de la retraite en rente. Je ne suis pas certain que toutes les personnes qui ont récemment souscrit un PERP aient correctement répondu à ces deux questions.

Sandrine LEMOINE

Certains reprochent au PERCO son caractère égalitaire.

Hubert CLERBOIS

Il est vrai que le PERCO ne peut pas être mis en place pour une seule catégorie de personnel. En revanche, il est possible de mettre en œuvre des mécanismes d'abondement plus incitatifs pour certaines catégories de salariés.

Je vous rappelle que les règlements des PEE et des PERCO sont déposés à la Direction du travail et de l'Emploi qui veille à ce que ces mécanismes soient bien collectifs.

Au début de la loi Fillon, nous avons compris qu'un PEE devait être préalable à toute mise en place des systèmes de retraite dans l'entreprise. Dans la Loi, l'obligation préalable du PEE ne concerne plus que le PERCO.

Vincent CHEVRIER

Je n'ai pas le souvenir que cette possibilité ait jamais été évoquée.

De la salle

Qu'en est-il de la réversion de la rente vers les personnes pacsées ou vers les conjoints survivants ?

Hubert CLERBOIS

Des contrats prévoient une réversion et d'autres non. Cette question doit être posée aux vendeurs des produits de retraite.

De la salle

Les personnes qui ont un capital ne se posent pas la question de la rente. Le problème est que les assureurs sont réticents vis-à-vis des rentes constituées par des personnes dotées d'un faible capital. Si l'assureur n'assume pas ce risque viager, qui le fera ? Par ailleurs, que pouvons-nous dire à nos clients dont les retraites sont insuffisantes et qui n'intéressent pas les assureurs ? Sur quels produits peuvent-ils se tourner ?

Pierre MASCOMERE

Il existe des régimes professionnels de retraite proposés par les grandes entreprises. Les systèmes collectifs sont une réponse partielle à votre question.

De la salle

Monsieur Chevrier, êtes-vous adhérent à PREFONDS ou avez-vous souscrit au PERP à titre personnel ?

Vincent CHEVRIER

La souscription d'un PERP fait partie de mes projets pour l'année à venir.

De la salle

Je suis assureur et je signale que nous faisons des rentes et avons l'intention d'en faire de plus en plus. A partir du moment où les personnes n'ont pas le capital suffisant pour assurer leur survie jusqu'à 120 ans, elles doivent faire face à certaines incertitudes : rendement des placements boursiers, durée de vie. Dans ce cadre, la question du choix entre une assurance vie ou un PERP se pose. Dans la mesure où nous sommes certains d'avoir besoin d'un revenu régulier et que des déductions fiscales sont possibles, le PERP semble plus approprié.

De la salle

Que pensent les actuaires de ces contrats article 83 disponibles sur le marché : qui garantissent la table de mortalité au moment des versements et qui effectuent de la capitalisation financière ? Quel est votre point de vue sur les différents engagements et les risques pris dans les trois cas cités ?

Par ailleurs, j'aimerais demander au représentant du gouvernement s'il connaît la date à laquelle paraîtra le décret sur les déductions sociales.

Pierre MASCOMERE

Lorsque les assureurs garantissent aujourd'hui la table de mortalité pour une prise de retraite dans vingt ans, ils prennent le risque d'être déficitaire. Par conséquent, il y aura moins de produits financiers à allouer à la rente. Les déficits de mortalité doivent être supportés par les assurés.

Françoise KLEINBAUER

Tout dépend de la clause de participation aux bénéfices prévue dans les différents contrats. Si les déficits techniques sont compensés par des gains financiers, le rendement est identique pour les deux régimes.

Sandrine LEMOINE

D'après mes informations, le décret sur les déductions sociales devrait être prêt au début du mois d'octobre 2004. Le retard pris par ce décret bloque de nombreuses décisions car les entreprises ne savent pas quel régime social s'applique au contrat article 83, au PERE, à la prévoyance et à la santé.

Vincent CHEVRIER

Le gouvernement sait parfaitement quelles difficultés se posent aux entreprises du fait de la non-parution du décret.

De la salle

Dans la mesure où les cadres changent d'entreprise ou sont mutés, que deviennent les primes de fin de carrière ? Au moment de la retraite, le collecteur assureur explique au salarié que seuls sont pris en compte les versements de la dernière entreprise et à un taux très faible.

Françoise KLEINBAUER

Vous évoquez un cas particulier qui révèle à quel point les entreprises sont mal informées des conditions relatives aux différents contrats de retraite. Les contrats de retraite classiques comme les contrats de l'article 83 sont transposables au fil d'une carrière.

Sandrine LEMOINE

Je vous remercie de votre participation.