

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 17 décembre 2013 à 14h30  
« Etat des lieux sur l'épargne en prévision de la retraite »

<b>Document N°3</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **L'évolution de la réglementation relative à l'épargne retraite depuis 2010**

*Direction de la sécurité sociale*



Cette note vise à présenter les dispositifs existants, en présentant leur cadre réglementaire et prudentiel. Elle fera un point sur les principales évolutions depuis 2010.

Les régimes de retraite supplémentaire, appelés également « sur-complémentaire » et d'épargne retraite, gérés en capitalisation, permettent de compléter la retraite versée par les régimes de retraite obligatoires. Il convient de distinguer deux types de régime :

- les régimes de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise, pour lesquels l'adhésion est obligatoire et collective, le montant de la cotisation est généralement déterminé en fonction d'un salaire de référence et reste fixé sur toute la période d'acquisition des droits, la restitution s'effectue uniquement en rente viagère et les cas de déblocage anticipés sont limités ;
- les régimes d'épargne retraite, pour lesquels l'adhésion est facultative, le montant de la cotisation n'est pas nécessairement fixé à l'avance, la sortie en rente est en principe obligatoire mais la sortie en capital est possible et les cas de déblocage anticipés sont limités mais peuvent souffrir d'exceptions.

A côté de ces dispositifs, d'autres produits d'épargne, plus généraux, peuvent être souscrits par les individus en vue de préparer la retraite.

## **I. Le cadre réglementaire**

### **1. Les régimes de retraite supplémentaire**

#### **a. La forme des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise**

Dans un régime de *retraite à cotisations définies*, l'engagement est pris sur le montant de la cotisation et non de la prestation. Le montant de la rente viagère est ensuite déterminé en fonction des cotisations effectivement versées et des produits financiers générés.

Les cotisations peuvent être supportées par l'employeur et le salarié. Le départ anticipé du salarié de l'entreprise n'entraîne pas la perte des droits acquis qui lui seront restitués sous forme de rente viagère lors du départ à la retraite. Si le versement des cotisations est interrompu, le salarié percevra une pension minorée.

La gestion du régime est toujours externalisée auprès d'un organisme assureur. L'avantage pour l'entreprise réside dans la non-crédation d'un passif social et la maîtrise des coûts. L'inconvénient est que le salarié n'a pas de garantie sur le montant des prestations versées.

A l'inverse, les régimes de *retraite à prestations définies* garantissent, au moment du départ à la retraite, une pension dont le montant est prédéterminé, exprimé le plus souvent en pourcentage d'un salaire de référence (généralement le dernier salaire ou la moyenne des derniers salaires). Deux distinctions doivent être opérées :

- entre les *régimes différentiels* appelés aussi « retraites chapeau » qui garantissent un niveau de retraite global sous déduction des pensions de retraite obligatoire (exemple : 75% du dernier salaire sous déduction des pensions CNAV et AGIRC-ARRCO et retraite supplémentaire) et les *régimes additifs* qui garantissent aux assurés un montant déterminé de pension qui vient s'ajouter aux pensions servies par les régimes de retraite obligatoires (exemple : 1% du dernier salaire par année d'ancienneté).

- entre les *régimes à droits aléatoires*, conditionnés par l'achèvement de la carrière au sein de l'entreprise, et les *régimes à droits certains* qui donnent droit à une rente supplémentaire quel que soit le déroulement futur de la carrière du salarié.

En principe, l'employeur finance seul le régime. Dans la plupart des cas, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale et surtout achever sa carrière dans l'entreprise. Un départ prématuré le déchoit de ses droits.

Pour les régimes à droits aléatoires, la gestion est externalisée pour les régimes créés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. L'avantage du régime pour l'entreprise réside dans le fait qu'il fidélise fortement les salariés mais il présente l'inconvénient que l'entreprise assume le risque financier. Pour le salarié, ces régimes permettent d'atteindre les objectifs fixés en matière de taux de remplacement de la retraite. Toutefois, le salarié ne bénéficie pas d'une garantie absolue que les prestations lui seront versées en raison du mode de gestion du régime et de la condition de présence.

#### b. Le régime social et fiscal

Le régime fiscal et social joue un rôle important sur le contenu et la mise en œuvre de la retraite supplémentaire d'entreprise. L'intérêt de la retraite supplémentaire est d'offrir aux salariés un complément de rémunération et de développer la politique des ressources humaines dans l'entreprise tout en s'inscrivant dans le cadre social et fiscal le plus avantageux.

La loi portant réforme des retraites de 2003 et les lois de finance pour 2004 et 2005 ont profondément modifié le régime social et fiscal des cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire. Le principe d'une exonération ou déductibilité du revenu imposable est consacré mais les plafonds retenus ont été abaissés.

##### - Le régime fiscal des cotisations

L'article 39 du Code général des impôts (CGI) traite des bénéfices nets des *entreprises* et des possibilités de déduction des cotisations et des prestations payées par l'employeur.

L'article 83 du CGI porte sur les éléments qui peuvent être déduits par les *salariés* de leur revenu imposable. Les cotisations versées à un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies à droits certains sont déductibles du revenu net à hauteur d'un plafond égal à 8 % de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), soit 296 260 € pour 2013.

##### - Le régime social des cotisations

Aux termes des articles L.242-1-1 CSS et R.242-1 du CSS, les cotisations de l'employeur aux régimes à cotisations définies et à prestations définies à droits certains sont exclues de l'assiette des cotisations patronale dans la limite la plus élevée entre 5% du PASS (1 851,6 € en 2013) ou 5% de la rémunération annuelle dans la limite de 5 fois le PASS (185 160 € en 2013). Ces cotisations sont soumises en totalité à CSG et CRDS et au forfait social (20 % en 2013).

Les régimes de retraite à prestations définies, non individualisables et conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise font l'objet d'un traitement social particulier prévu aux articles L.137-11 et L.137-11-1 du CSS, présenté par ailleurs.

##### - Les conditions pour bénéficier du régime fiscal et social de faveur

Pour pouvoir déduire de la base de l'impôt sur les sociétés les cotisations versées, et bénéficier des exonérations de cotisations sociales, les régimes doivent respecter plusieurs conditions :

- *Double caractère collectif et obligatoire :*

*Régime fiscal :* le régime doit reposer sur un contrat d'assurance de groupe à adhésion obligatoire qui s'impose à la totalité du personnel ou à une catégorie de personnel déterminée selon un critère objectif et non restrictif.

*Régime social :* la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 a précisé que le caractère collectif peut s'entendre, lorsque les garanties ne s'appliquent pas à tous les salariés de l'entreprise, au sens d'une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés. Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 (articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du CSS) définit ces critères.

- *Versement sous forme de rente viagère.*

- *Rachat de tout ou partie des droits à retraite prohibé*, sous réserve des exceptions prévues par l'article L.132-23 du Code des assurances : invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, décès du conjoint ou du PACS, expiration des droits aux allocations chômage, surendettement, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.

Les conditions propres au régime fiscal :

- *Engagement juridique de l'employeur :* l'employeur doit prendre une participation effective et significative au financement du régime.

- *Avantage non excessif pour l'entreprise.*

Les conditions propres au régime social :

- *Gestion par un organisme assureur :* le régime est obligatoirement géré par une entreprise d'assurance, une institution de prévoyance ou une mutuelle.

- *Mise en place selon trois formes :* accord collectif, referendum, ou décision unilatérale de l'employeur (article L.911-1 du CSS).

- *Non substitution à un élément de salaire :* les contributions ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération à moins qu'un délai de 12 mois se soit écoulé entre les deux éléments.

- *Caractère complémentaire des prestations :* les contributions patronales doivent être destinées au financement d'un régime dont les prestations viennent en complément de celles servies par les régimes de base et complémentaires légalement obligatoires.

- *Faculté de transfert :* le contrat doit prévoir le transfert des droits acquis par le salarié vers un plan d'épargne retraite ou un contrat de retraite supplémentaire.

Les contrats dit « article 82 » (par référence à l'article 82 du CGI) ou « sursalaire » sont des contrats d'assurance de groupe à adhésion facultative qu'une entreprise propose généralement à un groupe très restreint de salariés et finance seule. Aucun avantage fiscal pour le salarié n'est octroyé à ce titre puisque les régimes ne présente ni un caractère collectif, ni un caractère obligatoire.

- Le régime social et fiscal des prestations

La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions, après abattement de 10 %, et à des prélèvements sociaux (CSG, CRDS et cotisation maladie). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la CASA (Contribution de Solidarité pour l'Autonomie) s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels.

## **2. Les régimes d'épargne retraite**

La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a permis de diversifier l'offre en matière d'épargne retraite. Elle a créé le PERP et le PERCO qui viennent compléter les dispositifs

antérieurs réservés à certaines catégories professionnelles. Collectif ou individuel, souscrit dans un cadre professionnel ou non, les individus comme les entreprises bénéficient d'un large choix de dispositifs susceptibles de répondre à leurs besoins en matière de complément de retraite.

a. Les différents régimes d'épargne retraite

- L'épargne retraite individuelle : le PERP

Le Plan d'épargne retraite populaire (PERP) permet à chaque individu, quelle que soit sa situation professionnelle, de se constituer, en déduction du revenu imposable, un complément de retraite par capitalisation sous forme de rente viagère. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf en cas d'acquisition d'une résidence principale, auquel cas une sortie en capital est prévue à cet effet.

La mise en place du PERP repose sur un schéma triangulaire inspiré du modèle des contrats « Madelin » (voir infra). Le PERP est un contrat souscrit par un organisme assureur (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle) par un GERP (groupement d'épargne individuelle pour la retraite) qui a un statut associatif, en vue de l'adhésion de ses membres. Le GERP est chargé de veiller aux intérêts des adhérents au PERP.

- L'épargne retraite collective : le PERCO

Le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer à l'aide de l'entreprise une épargne en vue de la retraite dans un cadre fiscal et social avantageux. Il doit concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, le salarié est libre d'y adhérer et d'y verser son épargne. Il s'agit d'un système financé grâce aux mécanismes d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise, compte épargne temps). L'entreprise abonde les versements du salarié.

A côté de ces dispositifs, différents régimes d'épargne retraite, sous formes de rentes viagères existent au profit de différentes catégories d'actifs, certains depuis longtemps.

- L'épargne retraite des fonctionnaires : Préfon, COREM, CRH

Les fonctionnaires bénéficient des régimes d'épargne retraite spécifiques :

- la Préfon : il s'agit d'un régime ouvert à tous les agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics. La Préfon fonctionne par souscription d'un contrat groupe au profit de ses membres.
- le COREM (complément de retraite mutualiste, ex-CREF<sup>1</sup>) : initialement accessible aux seuls instituteurs, il est ouvert à tous depuis 2005.
- le CRH (complément de retraite mutualiste, ex-CGOS<sup>2</sup>) : il est réservé aux seuls personnels hospitaliers.

Ces régimes sont facultatifs, à adhésion individuelle et à cotisations définies, par points. L'Etat employeur ne cotise pas.

- L'épargne retraite des élus locaux : FONPEL et CAREL

Les élus locaux bénéficient de régime d'épargne retraite spécifique. Deux organismes gestionnaires ont reçu un agrément ministériel et sont exclusivement réservés aux élus locaux :

---

<sup>1</sup> Complément de REtraite de la Fonction publique

<sup>2</sup> Complémentaire retraite des hospitaliers

- FONPEL (Fonds de pension des élus locaux), créé par l'association des Maires de France et géré par la Caisse des dépôts et consignation,
- CAREL (Caisse Autonome de Retraite des Elus Locaux), gérée par la Mutualité Française.

L'élu détermine librement le montant de sa cotisation dans le respect du taux plafond (8 % sur la base de l'indemnité brute effectivement perçue). Cette double décision (constitution de la retraite et fixation du taux de cotisation) s'impose à la collectivité qui doit participer financièrement à égalité. Il s'agit d'une dépense obligatoire pour la collectivité. Dans ces deux régimes, les élus peuvent, dès l'âge de 55 ans, sans minoration ni majoration, commencer à percevoir une pension tout en poursuivant leur mandat et éventuellement, tout en continuant à cotiser.

La LFSS pour 2013 a donné la possibilité à tous les élus, quelle que soit le type de mandat détenu ou la catégorie, d'adhérer à FONPEL et CAREL. Auparavant, les élus qui remplissaient certaines fonctions électives et qui affiliés au régime général de sécurité sociale au titre de leur mandat ne pouvaient pas adhérer au dispositif.

- L'épargne retraite des travailleurs indépendants : les contrats « Madelin »

Les contrats « Madelin », créés par la loi du 11 février 1994, sont destinés à permettre aux travailleurs non salariés de se constituer un complément de retraite par capitalisation sous forme de rente viagère dont le montant est fonction de l'épargne acquise. Il s'agit de contrats de groupe souscrits au profit des membres d'une association loi de 1901 devant comporter au moins 1000 personnes.

b. Le régime social et fiscal des dispositifs d'épargne retraite

- Les régimes exonérés de prélèvements à l'entrée et soumis à la sortie

Le PERP, les contrats « Madelin » et les contrats d'épargne retraite destinés aux fonctionnaires bénéficient d'un avantage fiscal à l'entrée : les sommes versées sont déductibles du revenu imposable dans une certaine limite. Cette enveloppe fiscale individuelle est à diminuer des avantages fiscaux déjà consommés au titre des produits d'épargne retraite qui font l'objet d'une enveloppe fiscale professionnelle. En contrepartie, la rente est soumise au régime fiscal des pensions.

- Les régimes soumis à prélèvements à l'entrée et exonérés à la sortie

Le PERCO bénéficie d'un régime social et fiscal particulier qui est fonction de la nature des sommes versées. Les versements volontaires du salarié ne sont pas déductibles du revenu imposable. En contrepartie, le capital est exonéré et les rentes sont soumises au régime des rentes viagères à titre onéreux. Contrairement aux dispositifs d'épargne retraite individuelle (PERP), les produits financiers du PERCO, sont soumis aux prélèvements sociaux sur le capital (15,5 % aujourd'hui).

Toutefois, les abondements de l'employeur et les sommes versées au titre de l'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Par ailleurs, les droits acquis sur un Compte épargne temps correspondant à un abondement de l'employeur bénéficient du même régime social et fiscal que l'abondement classique de l'employeur à un PERCO s'ils y sont affectés. L'abondement de l'employeur est soumis à une contribution sociale patronale spécifique (8,2% sur la part supérieure à 2300 € par adhérent et par an) et à forfait social (20 %).

Les régimes de retraite des élus locaux, FONPEL et CAREL, bénéficient d'une imposition à l'entrée. Depuis 2011, la participation la participation des collectivités est soumise à l'impôt sur le revenu.

En contrepartie, les rentes de ces régimes sont soumises au régime des rentes viagères à titre onéreux qui dépend de l'âge du souscripteur : imposition à hauteur de 70 % avant 50 ans, 50 % entre 50 et 59 ans, 40 % entre 60 et 69 ans, 30 % au-delà.

### **3. Les dispositifs de retraite par destination**

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective. Elle est composée de la participation aux bénéfices, de l'intéressement et des plans d'épargne d'entreprise (PEE et PEI).

A côté de ces dispositifs d'épargne collective, mis en place dans un cadre professionnel, d'autres produits d'épargne individuels existent : l'assurance vie, le livret A et le PEA (plan d'épargne en actions) notamment.

Ces produits d'épargne peuvent être utilisés dans une logique de constitution d'un complément de revenu à la retraite, mais également pour d'autres motifs (épargne de précaution, investissement, transmission, etc.). Par convention, ces produits ne sont pas présentés dans ce document.

\*\*\*

Les produits évoqués sont présentés via des fiches synthétiques en annexe. Ces fiches présentent également les dispositifs d'épargne salariale, puisque de nombreuses passerelles existent vers le PERCO.

### **4. Les principales évolutions réglementaires depuis 2010**

#### **a. La loi portant réforme des retraites de 2010**

Le titre VIII de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 consacrée à l'épargne retraite avait pour objectif de renforcer la souplesse et la sécurité des produits d'épargne retraite, de développer de nouvelles sources d'alimentation, de renforcer l'équité, et de renforcer l'information des assurés :

- Les bénéficiaires d'un PERP ou d'un contrat Préfon peuvent percevoir une partie (20%) de leurs droits à la retraite sous forme de capital, au moment de la liquidation. La loi de séparation et de régulation des activités bancaires du 26 juin 2013 a prévu cette possibilité pour la CRH (complémentaire retraite des hospitaliers).
- Les rentes des contrats « Madelin » sont cumulables avec des revenus d'activité.
- Les entreprises sont obligées de mettre en place un régime de retraite supplémentaire pour tous les salariés si une catégorie de ses salariés bénéficie déjà d'un contrat de retraite à prestations définies « article 39 ». Dans la même logique, l'entreprise pourra mettre en place un régime à prestations définies pour une catégorie de ses salariés uniquement si l'ensemble de ses salariés bénéficie déjà d'un régime de retraite supplémentaire ou d'un PERCO.
- La participation, sauf avis contraire du salarié, est affectée systématiquement au PERCO à hauteur de la moitié des sommes versées.

- Les salariés d'entreprises dépourvues de compte épargne temps (CET) ont la possibilité de verser sur le PERCO, dans la limite de 5 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris.
- Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires défiscalisés dans les régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies « article 83 ».
- Pour les contrats d'épargne retraite en général, de nouveaux cas de déblocage anticipés sont prévus : le surendettement et le décès du conjoint ou partenaire de PACS.
- Pour les contrats liés à la cessation d'activité professionnelle, l'organisme assureur fournit une estimation du montant de la rente viagère qui serait versée à l'assuré à partir de ses droits personnels.

b. Les lois de financement de la sécurité sociale : l'encadrement des régimes « L.137-11 »

L'article L.137-11 du CSS prévoit un régime social spécifique pour les contributions patronales finançant des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies conditionnant le bénéfice des droits à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise (« régimes à droits aléatoires ») et dont le financement n'est pas individualisable pour l'employeur.

Sur option irrévocable de l'employeur, la contribution est assise soit sur les rentes versées aux retraités soit sur le financement patronal (primes versées à un organisme assureur en cas de gestion externe ou dotations aux provisions en cas de gestion interne). Le prélèvement est libératoire et remplace l'ensemble des autres cotisations et contributions, ce qui permet de faire contribuer ces sommes au financement de la protection sociale.

Les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2010 et 2011 ainsi que, plus récemment, la 4<sup>ème</sup> loi de finance (LF) rectificative pour 2011 parue fin décembre 2011, et la loi de finance rectificative pour 2012, ont profondément modifié les règles de taxation (impôts et contributions sociales) des régimes de retraite à prestations définies.

- La LFSS pour 2011 a modifié *l'assiette de la contribution assise sur les rentes* à la charge de l'employeur (lorsqu'il a choisi cette option). L'abattement d'assiette qui s'appliquait à hauteur d'un tiers du plafond de sécurité sociale est supprimé. Autrement dit, la rente, qui n'était soumise à aucun prélèvement spécifique si elle était inférieure à un tiers du PASS est soumise à contribution dès le premier euro. Afin de tenir compte des modifications apportées à la contribution de la rente, l'employeur a la possibilité de modifier son option de contribution.
- La LF pour 2011 a également créé *l'article L. 137-11-1 du CSS qui prévoit une contribution à la charge des bénéficiaires* de la rente. Les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont soumises à une contribution sur la part qui excède 500 € par mois<sup>3</sup>. Les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont soumises à une contribution sur la part qui excède 400 € par mois<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Le taux de cette contribution est fixé à 7 % pour la part de ces rentes supérieure à 500 € et inférieure à 1000 € par mois ; 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 1000 € et inférieure ou égale à 24 000 € par mois ; 21 % pour la part de ces rentes supérieure à 24 000 € par mois.

<sup>4</sup> Le taux de cette contribution est fixé à 7 % pour la part de ces rentes supérieures à 400 € et inférieure ou égale à 600 € par mois ; 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 600 € et inférieure ou égale à 24 000 € par mois ; 21 % pour la part de ces rentes supérieure à 24 000 € par mois.

- La LF rectificative pour 2012 a *augmenté les taux de contributions à la charge de l'employeur*. Le taux de la contribution mentionnée à l'article L.137-11 du CSS a été porté de 16 à 32 % sur la totalité des rentes ; ce nouveau taux est applicable aux rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ; de 12 à 24 % sur les primes versées aux organismes tiers, en cas de gestion externe, de 24 à 48 % sur les dotations aux provisions ou les montants des engagements mentionnés en annexe au bilan, en cas de gestion interne. Les nouveaux taux de 24 % et 48 % sont applicables aux versements, comptabilisations ou mentions réalisés à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2012.
- Par une décision du 29 décembre 2012, le Conseil Constitutionnel a annulé, *la contribution de 21 % supportée par les bénéficiaires pour la tranche de rente supérieure à 24 000 € par mois*. Le Conseil a considéré que le taux spécifique, ajouté à la CSG, la CRDS, la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus, la contribution additionnelle et le taux marginal maximal de l'impôt sur le revenu, constitue une charge excessive et donc contraire au principe d'égalité devant les charges publiques.

c. La hausse du forfait social

Initialement établi à un taux de 2 %, il a progressivement augmenté par la suite, avec un taux de 4 % pour l'année 2010, 6 % pour l'année 2011, 8 % du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juillet 2012, et 20 % depuis. Son assiette s'est elle aussi progressivement élargie.

d. Principe de non différenciation homme-femme en assurance suite à l'arrêt « Test-Achat » du 1<sup>er</sup> mars 2011

L'article 5 de la directive 2004/113 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès et la fourniture de biens et services prohibe les différences entre les hommes et les femmes en matière de primes/cotisations et de garanties/prestations. Les Etats membres ont pu toutefois, en vertu du deuxième alinéa du même article, « *autoriser des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations pour les assurés lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises* ».

La différenciation, en fonction du sexe, dans le secteur de l'assurance et de la retraite supplémentaire a ainsi été rendue possible en France pour les sociétés d'assurance par la loi n° 2007-1774 du 17 décembre 2007, est entrée effectivement en application après publication des arrêtés prévus par l'article L. 111-7 du code des assurances. Cette possibilité de différenciation n'était offerte que pour une période limitée à cinq ans (soit jusqu'au 21 décembre 2012), en application de la directive.

S'agissant des mutuelles et des institutions de prévoyance, la directive a été transposée dans les mêmes termes dans le code de la mutualité et le code de la sécurité sociale par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Toutefois, la différenciation en fonction du sexe n'a jamais été effectivement appliquée, faute d'adoption des arrêtés d'application.

La Cour constitutionnelle belge a déposé une question préjudicielle devant la CJUE en juin 2009, portant sur la validité de l'article 5 de la directive 2004/113. Dans son arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2011 (arrêt Test-Achat), la CJUE a déclaré invalide à compter du 21 décembre 2012 cette différenciation, comme incompatible avec les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui posent le principe de non-discrimination en fonction du sexe et l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'Union.

Dans cet arrêt, le juge communautaire relève que « la prise en compte du sexe de l'assuré en tant que facteur de risque dans les contrats d'assurance constitue une discrimination ». Il en résulte que les compagnies d'assurances ne pouvaient plus, à partir du 21 décembre 2012, prendre en considération le critère du sexe pour calculer les primes et prestations d'assurance dans leurs contrats.

La mise en conformité des dispositions législatives avec le droit communautaire a impliqué une adaptation des textes de niveau législatif concernés (code des assurances, code de la mutualité, code de la sécurité sociale), afin de proscrire la possibilité de différenciation. Par ailleurs, la mise en conformité du droit français a également été réalisée par voie d'arrêté, arrêté de 18 décembre relatif à l'égalité hommes/femmes, précisant la table de mortalité par sexe appropriée à utiliser en fonction du risque.

## **II. Le cadre prudentiel**

### **1. Evaluation et comptabilisation des engagements de retraite supplémentaire par les entreprises**

L'article L. 113-13 du Code de commerce indique que les entreprises ont l'obligation d'évaluer les engagements relatifs aux régimes de retraite supplémentaires mis en place.

La notion d'engagement en retraite supplémentaire n'est valable que pour les régimes à prestations définies, les régimes à cotisations définies n'entraînant pour l'entreprise qu'une obligation de verser une cotisation (le risque financier est supporté par le salarié). Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies constituent en effet pour l'entreprise un passif social, qui peut faire courir des risques financiers, notamment un risque de liquidité à l'entreprise.

Les engagements de retraite supplémentaire étant différés dans le temps, ils ne sont pas connus avec précision et nécessitent dès lors la définition d'un cadre conventionnel : c'est l'objet de la norme IAS 19<sup>5</sup>.

La norme IAS 19 précise d'une part le mode d'évaluation de ces engagements, et d'autre part leur mode de comptabilisation.

#### **a. Evaluation des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies**

Les capitaux constitutifs (calculés à la date d'évaluation) nécessaires au paiement de la rente promise à chacun des salariés potentiellement bénéficiaires constituent l'engagement total de l'entreprise au titre d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (Valeur Actuarielle probable des Prestations). L'évaluation de ces capitaux nécessite la projection probabiliste de certains éléments, ce qui suppose des hypothèses actuarielles (telles que le taux de rotation du personnel, la mortalité, le taux d'actualisation, les augmentations futures des salaires etc. ...). La norme IAS 19 précise que ces hypothèses doivent être « objectives et mutuellement compatibles », c'est-à-dire qu'elles doivent être réalistes (ni imprudentes ni d'une prudence excessive) et cohérentes. Certaines de ces hypothèses sont par ailleurs spécifiquement définies par la norme, comme le taux d'actualisation.

---

<sup>5</sup> La norme IAS19 est applicable aux entreprises cotées depuis 2005. Les autres entreprises sont sous l'égide de la recommandation CNC 2003-R01, qui s'inspire en partie des dispositions de la norme IAS19 (il convient toutefois de souligner que depuis la modification de la norme IAS 19 intervenues en 2012 les deux normes divergent concernant l'acceptabilité de la méthode Sorie pour le traitement des écarts actuariels)

La norme IAS 19 recommande d'utiliser la méthode des unités de crédit projetées pour estimer l'engagement du régime (DBO Defined benefit obligation = PBO Projected Benefit Obligation). Le principe est de répartir, la charge relative au paiement des prestations futures (VAP) sur l'ensemble de l'activité passée.

b. Comptabilisation des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies

Concernant les régimes à cotisations définies, la norme IAS 19 exige que les cotisations soient comptabilisées dans l'exercice où elles sont dues.

Concernant les régimes à prestations définies, l'entreprise comptabilise au passif du bilan l'engagement net, c'est-à-dire l'engagement diminué des actifs de couverture.

Par ailleurs, le 5 juin 2012, l'Union Européenne a adopté des modifications de la norme IAS 19, dont l'application par les entreprises est obligatoire pour les exercices à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ces modifications concernent notamment les comptabilisations des écarts actuariels, qui désormais devront être uniquement comptabilisés immédiatement en capitaux propres (méthode Sorie), tandis qu'auparavant ces écarts pouvaient être reconnus de manière différée. Par ailleurs, désormais les hypothèses concernant le rendement des actifs se calculeront en référence au taux d'actualisation<sup>6</sup>.

Bien que la comptabilisation de provisions représentant la totalité des engagements de retraite soit considérée comme la méthode préférentielle, il n'existe aucune obligation de constater une provision pour passifs sociaux au titre de ces régimes.

**2. Règles prudentielles et comptables des organismes assureurs gérant des dispositifs de retraite supplémentaire**

Les organismes assureurs français sont soumis aujourd'hui à la directive Solvabilité 1 et seront demain soumis à la directive Solvabilité 2, notamment concernant leur activité sur le champ de la retraite supplémentaire. Elle ne sera pas applicable avant 2016.

Par dérogation et conformément à l'article 4 de la directive IRP, certains organismes assureurs, dès lors qu'ils disposent d'un agrément, relèvent, pour leurs opérations de retraite collective dont les prestations sont liées à la cessation d'activité de la directive IRP, et bénéficient dès lors d'un cadre prudentiel comparable à celui de Solvabilité 1.

Il convient toutefois de souligner que la directive IRP devrait également être révisée dans les années à venir, la commission européenne ayant lancé des premières consultations relatives à la révision de la directive IRP (IRP II) au courant de l'année 2012.

A ce jour, coexiste donc des normes prudentielles différentes entre les différents acteurs du marché. Solvabilité 2 s'inscrit dans une volonté d'une meilleure gestion et d'une meilleure connaissance et appréciation des risques supportés par l'organisme assureur.

Sous Solvabilité 2 les provisions techniques sont estimées selon une approche économique : on calcule désormais le Best Estimate et une marge pour risque. Par ailleurs, les exigences

---

<sup>6</sup> Les modifications apparues concernent également le traitement des modifications éventuelles du régime, une nouvelle présentation du bilan, ainsi que le renforcement des informations indiquées en annexe.

quantitatives de fonds propres sont représentées par le SCR (Solvency Capital Requirement) c'est-à-dire le montant minimal dont doit disposer l'organisme d'assurance pour être sûr avec une probabilité suffisante de ne pas être ruiné à un horizon 1 an.

L'observation du marché a fait apparaître que, sous Solvabilité 2, la couverture de marge de solvabilité réglementaire des engagements de longs termes, comme la retraite supplémentaire, est fortement dégradée par rapport au régime Solvabilité 1. Des discussions sont actuellement en cours afin d'entériner d'éventuelles adaptations de Solvabilité 2.

Annexe 1 –

Les dispositifs d'épargne retraite et de  
retraite supplémentaire

## **Régimes à cotisations définies (art. 83) et PERE**

Les régimes de retraite complémentaire à cotisations définies sont des contrats d'assurance de groupe permettant aux salariés de se constituer un complément de retraite sous forme de rente viagère. Dans les régimes à cotisations définies, l'entreprise s'engage à verser une cotisation déterminée. Elle ne s'engage pas sur le niveau des prestations qui leur seront servies.

Le PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprise) permet aux salariés de déduire fiscalement les versements individuels effectués dans le cadre de contrats souscrits dans le cadre de régimes de retraite supplémentaires. L'intérêt du PERE s'est réduit puisque la loi portant réforme des retraites de 2010 a permis aux salariés de déduire de leur revenu net global les versements facultatifs et individuels effectués dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies « article 83 ».

### ➤ **Cadre juridique**

Ces régimes sont couverts par des contrats d'assurance communément appelés « article 83 », par référence à l'article du Code général des impôts qui en définit le régime fiscal.

Le régime juridique du PERE est précisé par le décret 2004-342 du 21 avril 2004 et l'arrêté du 22 avril 2004.

### ➤ **Champs d'application**

Le régime peut bénéficier à tous les salariés ou est réservé à une catégorie d'entre eux. L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires. Le collège de bénéficiaires doit être défini objectivement selon les critères posés par le CSS (articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6).

### ➤ **Mise en place**

Ce type de régime est mis en place par l'une des formes prévues à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale :

- accord collectif,
- referendum,
- ou décision unilatérale de l'employeur.

Le régime doit être géré par un organisme assureur (entreprise d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle).

### ➤ **Alimentation**

Cotisations :

- le taux de cotisation est librement défini mais doit être uniforme,
- l'employeur finance obligatoirement une partie des cotisations, il peut financer 100 % de la cotisation.

Versements libres du salarié :

- ils sont autorisés depuis la loi de réforme des retraites de 2010 pour les contrats « article 83 »,
- ils sont fiscalement déductibles dans la limite de l'enveloppe fiscale individuelle de chaque salarié (soit 10% de son revenu d'activité professionnel).

CET :

- tout salarié peut épargner jusqu'à 5 jours de congé par an si aucun CET n'est mis en place dans l'entreprise,
- tout salarié peut épargner jusqu'à 10 jours par an s'il y a un CET mis en place dans l'entreprise.

#### ➤ **Sortie**

Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf cas particuliers de déblocage anticipés<sup>7</sup>.

La sortie se fait en rente viagère uniquement.

En cas de licenciement, le salarié conserve ses droits acquis et les perçoit lors de sa retraite.

#### ➤ **Gestion financière**

Les régimes à cotisations définies peuvent être regroupés au sein de trois catégories :

- les contrats d'épargne bloquée ou épargne convertie en rente
- les contrats de rente viagère différée
- les contrats d'acquisition d'unités de rente

Le salarié est seul porteur du risque financier sur l'épargne qu'il place sur un plan de retraite. L'entreprise sélectionne la gamme de fonds proposée à ses salariés. Chaque salarié peut en théorie faire son choix librement parmi les supports proposés, mais en réalité ce sont le plus souvent les contraintes posées par le gestionnaire du contrat d'assurance qui définissent la marge de manœuvre du salarié.

Le PERE présente, comme le PERP, deux caractéristiques principales :

- la participation des assurés à la gestion de leur contrat, à travers un comité de surveillance ;
- des règles de sécurité juridique et financière ainsi que de gestion, destinées à protéger l'épargne des salariés.

#### ➤ **Régime social et fiscal**

##### ○ A l'entrée

Pour le salarié,

- les cotisations employeurs sont exonérées d'IR dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute, à concurrence de 8 PASS. Cette limite est déduite le cas échéant des abondements de l'employeur à un PERCO et des sommes correspondant à des droits issus du CET ou des jours de repos non pris en l'absence de CET,
- les cotisations sont soumises à CSG et CRDS,
- les versements volontaires exonérés d'IR dans la limite fiscale du PERP. Cette limite est réduite, le cas échéant, des cotisations obligatoires versées à un régime à cotisations définies, et des sommes correspondant à des droits issus du CET ou des jours de repos non pris en l'absence de CET.

Pour l'entreprise,

- les cotisations sont intégralement déductibles du résultat imposable de l'entreprise,

---

<sup>7</sup> Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, décès du conjoint ou du PACS, expiration des droits aux allocations chômage, surendettement, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire

- les cotisations sont exonérées de cotisations sociales patronales dans la limite égale 5% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 5 PASS (limite réduite, le cas échéant, de l'abondement au PERCO reçu par le salarié sur la même année),
- les cotisations sont soumises au forfait social.

Les produits financiers sont exonérés de tout prélèvement.

- A la sortie

La rente : soumise à l'IR dans la catégorie des pensions, après abattement de 10 %, et à des prélèvements sociaux à hauteur CSG, CRDS et cotisation maladie (1%). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la CASA (Contribution de Solidarité pour l'Autonomie) s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels.

## **Régimes à prestations définies (art. 39)**

Les régimes de retraite à prestations définies est un dispositif par lequel un employeur s'engage à servir une rente viagère aux employés bénéficiaires à leur départ en retraite sous certaines conditions d'âge et de présence dans l'entreprise au départ en retraite.

On opère une double distinction entre :

- les régimes différentiels appelés aussi « retraites chapeau » qui garantissent un niveau de retraite global sous déduction des pensions de retraite obligatoire
- et les régimes additifs qui garantissent aux assurés un montant déterminé de pension qui vient s'ajouter aux pensions servies par les régimes de retraite obligatoires et, le cas échéant, par un régime de retraite supplémentaire.
  
- les régimes à droits aléatoires, conditionnés par l'achèvement de la carrière au sein de l'entreprise,
- et les régimes à droits certains qui donnent droit à une rente supplémentaire quel que soit le déroulement futur de la carrière du salarié.

### ➤ **Cadre juridique**

Ces régimes sont régis par l'article 39 du CGI qui en détermine le régime fiscal et l'article L.137-11-1 du CSS qui détermine le régime social des régimes à droits aléatoires, et L.242-1 du CSS pour les régimes à droits certains.

### ➤ **Champs d'application**

Le régime peut bénéficier à tous les salariés ou est réservé à une catégorie d'entre eux. Il peut être ouvert aux mandataires sociaux, qu'ils bénéficient ou non d'un contrat de travail.

### ➤ **Mise en place**

Ce type de régime est mis en place par l'une des formes prévues à l'article L.911-1 du CSS :

- accord collectif,
- referendum,
- ou décision unilatérale de l'employeur.

Depuis la loi retraite de 2010, l'entreprise peut mettre en place un régime de retraite à prestations définies pour une catégorie de ses salariés uniquement si l'ensemble de ses salariés bénéficie déjà d'un dispositif de retraite supplémentaire ou d'épargne retraite.

L'entreprise qui met en place ce type de régime a le choix entre deux solutions :

- soit garantir directement ses engagements : gestion interne,
- soit souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur garantissant ces engagements : gestion externe.

Les régimes créés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 doivent être gérés par un organisme assureur.

NB : L'article 33 du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système des retraites vise à mettre en conformité les régimes avec la Directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Afin de concilier plus finement l'impératif de protection des droits acquis avec la prise en compte des contraintes financières et concurrentielles des entreprises concernées, l'article 33 donne habilitation au Gouvernement pour

prendre, par voie d'ordonnance et sous un délai de 6 mois, l'ensemble des dispositions législatives nécessaires.

#### ➤ **Alimentation**

Pour les régimes à droits aléatoires, le financement du régime est uniquement à la charge de l'employeur. Il peut se faire par le versement de primes régulières ou par dotations exceptionnelles, en fonction de la capacité financière de l'entreprise et de son choix de provisionnement du coût.

#### ➤ **Sortie**

La sortie se fait en rente viagère uniquement.

Pour les régimes à droits aléatoires, le salarié qui ne respecte pas la condition de présence à l'achèvement de sa carrière dans l'entreprise n'a aucun droit à pension.

#### ➤ **Gestion financière**

L'entreprise est seule à porter le risque financier. Le bénéficiaire du régime bénéficie d'une promesse d'un certain niveau de rente. Il n'est donc pas concerné par la qualité de la gestion financière.

#### ➤ **Régime social et fiscal**

##### ○ A l'entrée

Pour l'entreprise,

- les cotisations sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise.
- les cotisations ne sont pas soumises à cotisations sociales patronales ni à la CSG et à la CRDS.
- une contribution sociale spécifique s'applique soit sur les cotisations (primes) ou dotations aux provisions ou sur les rentes :
  - en cas d'option sur les primes, 24 % sur les primes versées à l'assureur et alimentant le fond collectif ou de 48 % sur la dotation aux provisions en cas de gestion interne à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2012
  - en cas d'option sur les rentes, 32 % dès le 1<sup>er</sup> euro sur les rentes versées aux bénéficiaires et prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les rentes existantes avant cette date sont soumises à une contribution de 16 %.
- contribution additionnelle de 30 % à la charge de l'employeur pour les rentes dépassant huit fois le PASS.

La LFSS pour 2011 a modifié l'assiette de la contribution assise sur les rentes à la charge de l'employeur (lorsqu'il a choisi cette option). L'abattement d'assiette qui s'appliquait à hauteur d'un tiers du plafond de sécurité sociale est supprimé. Autrement dit, la rente, qui n'était soumise à aucun prélèvement spécifique si elle était inférieure à un tiers du PASS est soumise à contribution dès le premier euro. Afin de tenir compte des modifications apportées à la contribution de la rente, l'employeur a la possibilité de modifier son option de contribution. Ainsi, par dérogation au caractère irrévocable de l'option, les entreprises qui avaient opté pour le paiement de la contribution sur les rentes pourront exercer de nouveau l'option entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011. Elle vaut uniquement pour les régimes existant à la date de publication de la loi soit le 21 décembre 2010.

○ A la sortie

La rente : soumise à l'IR dans la catégorie des pensions, après abattement de 10 %, et à des prélèvements sociaux à hauteur CSG, CRDS et cotisation maladie (1%). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la CASA (Contribution de Solidarité pour l'Autonomie) s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, un prélèvement supplémentaire a été institué. Il a été modifié par la loi de finances rectificative pour 2012 et en 2013 du fait de sa décision du Conseil Constitutionnel sur la loi de finances pour 2013.

Le nouveau régime est le suivant :

Pour les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le taux de la contribution à la charge des bénéficiaires de rentes est de :

- fraction de la rente inférieure à 407 euros : 0 %
- fraction de la rente comprise entre 407 et 611 euros : 7 %
- fraction de la rente supérieure à 611 euros : 14 %

Pour les rentes liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, ce barème de taux s'applique également. Toutefois les seuils de 407 et 611 €précités sont respectivement maintenus à 500 et 1000 €

La contribution est exonérée d'IR mais seulement dans la limite de la fraction acquittée au titre des 1000 premiers euros de rentes mensuelles. Auparavant, la contribution n'était pas du tout déductible.

## Le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

Le PERCO permet aux salariés bénéficiaires de se constituer une épargne dans des conditions fiscales et sociales très avantageuses, en contrepartie du blocage de sommes en principe jusqu'à leur retraite.

### ➤ **Cadre juridique**

Le PERCO a été institué l'article 109 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003. La réglementation relative au PERCO est codifiée dans le code du travail, aux articles L.3334-1 à L.3334-16 et R.3334-1 à R.3334-5.

### ➤ **Champ d'application**

Il est collectif, c'est-à-dire ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'adhésion du salarié au dispositif est toutefois facultative, et lorsqu'il décide d'adhérer, ses versements sont volontaires

Il nécessite la mise en place préalable d'un PEE (ou PEI). En outre, toute entreprise qui met en place un PEE doit négocier dans un délai de trois ans la mise en place d'un PERCO (sans obligation d'aboutir).

### ➤ **Mise en place**

La participation peut être mise en place selon l'une des modalités suivantes :

- accord d'entreprise,
- accord au sein du comité d'entreprise,
- accord entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux,
- ratification par 2/3 du personnel,
- engagement unilatéral de l'employeur (si échec de la négociation collective).

### ➤ **Alimentation**

- Par les versements du salarié

Ces sommes peuvent provenir de différentes sources :

- versements volontaires du salarié,
- intéressement,
- participation,
- PEE,
- compte épargne temps.

Ces sommes sont plafonnées à 25 % du salaire brut annuel. Toutefois, les sommes issues de la participation, d'un compte épargne temps ou d'un PEE<sup>8</sup> ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

---

<sup>8</sup> A condition que les sommes soient transférées avant l'issue de la période d'indisponibilité) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond.

- Par l'abondement de l'employeur

L'entreprise peut abonder les versements du bénéficiaire sous une double limite :

- il ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié, ce qui revient à un taux de financement individuel minimal de 25%,
- il est limité à 16% du PASS par personne.

C'est d'abord le salarié qui l'alimente. L'employeur peut compléter ses versements par un abondement exonéré de cotisations et d'impôt. Si le règlement du PERCO le prévoit, l'entreprise peut également effectuer un versement initial sans contribution préalable du salarié.

Il en résulte que le dispositif PERCO est plus intéressant que l'« article 83 » pour un salarié non cadre, puisque s'agissant d'un régime relevant de l'« article 83 », l'enveloppe d'exonération est limitée à 5% du revenu.

➤ **Sortie**

Les sommes sont en principe disponibles une fois à la retraite mais de nombreux cas de déblocage sont possibles<sup>9</sup>.

La sortie peut se faire en rente ou en capital.

➤ **Gestion financière**

Le salarié est seul porteur du risque financier sur l'épargne qu'il place dans un PERCO. L'entreprise sélectionne la gamme de fonds proposée à ses salariés dans le PERCO, chaque salarié choisit librement les fonds qui lui conviennent. Le règlement du plan doit proposer au moins trois fonds d'investissement présentant des profils de risques différents (Sicav ou Fonds commun de placement d'entreprise) dont au moins un fonds solidaire (dont l'actif est pour partie investi dans des entreprises solidaires).

Le PERCO ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié.

➤ **Régime social et fiscal**

○ A l'entrée

Pour les salariés :

- les versements volontaires ne donnent pas lieu à déduction du revenu imposable,
- les sommes issues de l'intéressement affectées dans les 15 jours de leur versement sont exonérées d'IR à hauteur de la moitié du PASS,
- celles issues de la participation sont totalement exonérées d'IR,
- celles issues d'un CET sont exonérées d'IR à condition qu'elles correspondent à un abondement de l'employeur,
- l'abondement de l'employeur est exonéré d'IR,
- seul l'abondement de l'employeur, les versements via l'intéressement et la participation sont exonérés de cotisations sociales (hors CSG, CRDS).

Pour l'entreprise :

- l'abondement d'une entreprise à un PERCO est déductible de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'IR,

---

<sup>9</sup> Décès du bénéficiaire ou de son conjoint, invalidité de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> catégorie, expiration des droits au chômage, surendettement, acquisition d'une résidence principale

- l'abondement est exonéré de cotisations sociales patronales (mais soumis à CSG, CRDS et forfait social) dans la limite de 16% du PSS. La part supérieure à 2300 € par adhérent et par an est soumise à une contribution sociale spéciale de 8,2 % à la charge de l'employeur (L.137-5 du CSS).

- o A la sortie

Le capital : exonéré d'IR

La rente : le régime fiscal des rentes constituées à titre onéreux dépend de l'âge du souscripteur : imposition à hauteur de 70% avant 50 ans, 50% entre 50 et 59 ans, 40% entre 60 et 69 ans, 30% au-delà.

Les produits financiers du PERCO (intérêts, dividende, plus-values, etc.) sont passibles des prélèvements sociaux sur les revenus de placement (15,5 % aujourd'hui).

➤ **Transférabilité**

Un PERCO peut être transféré vers un autre PERCO à deux conditions :

- le salarié doit avoir quitté l'entreprise
- l'entreprise qui l'accueille doit elle-même disposer d'un PERCO.

Si tel n'est pas le cas, le PERCO reste au sein de l'entreprise mais cette dernière n'effectue plus de versements. Les frais de gestion sont à la charge du salarié.

## Le Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP)

Le PERP est un contrat d'assurance individuel, facultatif et accessible à tous. L'objectif est de permettre à chacun, quelle que soit sa situation professionnelle, de se constituer, en déduction du revenu imposable, un complément de retraite par capitalisation sous forme de rente viagère.

### ➤ **Cadre juridique**

Le PERP a été institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il est régi par le décret n°2004-342 du 21 avril 2004 et l'arrêté du 22 avril 2004 relatifs au plan d'épargne populaire ainsi que par les articles L.144-2 et 132-23 du Code des assurances.

### ➤ **Champ d'application**

Chaque individu peut souscrire un PERP.

### ➤ **Mise en place**

Pour souscrire à un PERP, il faut souscrire à un contrat d'assurance conclu entre le GERP (groupement d'épargne individuelle pour la retraite) qui a un statut associatif et un organisme d'assurance gestionnaire (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle) Le GERP est chargé de veiller aux intérêts des adhérents au PERP.

### ➤ **Alimentation**

Il est uniquement alimenté par des versements volontaires de la part du bénéficiaire.

### ➤ **Sortie**

Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf cas particuliers de déblocage anticipés<sup>10</sup>. La sortie se fait en rente viagère ou en capital, à hauteur de 20 % maximum sauf en cas d'acquisition de la résidence principale, auquel cas une sortie en capital est possible à cet effet.

### ➤ **Gestion financière**

- capital converti en rente : l'épargne accumulée est convertie en rente viagère. La rente dépend du capital accumulé, elle est exprimée sous forme d'un taux de conversion qui dépend lui-même de l'espérance de vie de l'épargnant au terme du contrat. Le souscripteur ne peut pas connaître le montant de sa rente avant le terme du plan.
- rente viagère différée : les versements au plan permettent d'acquérir directement un droit à rente. Le droit à rente est garanti et revalorisable en fonction des performances du plan. L'intérêt est qu'il n'y a aucune surprise sur le montant de la rente puisque celle-ci est connue à chaque versement et qu'elle est garantie jusqu'au départ à la retraite.
- le contrat en unité de rente (par points) : la conversion entre le montant versé et le nombre de points correspondant s'effectue à la date du versement au regard des tables de mortalité. La valeur du point est fixée par l'assureur, elle est garantie et revalorisable en fonction des performances du plan.

---

<sup>10</sup> Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, décès du conjoint ou du PACS, expiration des droits aux allocations chômage, surendettement, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire

## ➤ Régime social et fiscal

### ○ A l'entrée

Les versements sur un PERP sont déductibles du revenu imposable (art. 163 quater viciés du CGI) dans une limite d'un plafond individuel égal au plus élevé des deux montants suivants :

- 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente retenus dans la limite de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année en cause, soit une déduction maximale de 29 625 € pour 2013<sup>11</sup>,
- 10 % du plafond annuel de sécurité sociale de l'année précédente soit 3 703 € pour 2013<sup>12</sup> si ce montant est plus élevé.

Les produits financiers du PERP ne sont pas assujettis aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine.

### ○ A la sortie

Le capital : imposable à l'IR dans la catégorie des pensions et aux prélèvements sociaux (CSG et CRDS). En cas de sortie sous forme de capital, le souscripteur a la possibilité d'opter pour un prélèvement forfaitaire libératoire au taux de 7,5 %

La rente : soumise à l'IR dans la catégorie des pensions, après abattement de 10 %, et à des prélèvements sociaux (CSG, CRDS et cotisation maladie). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la CASA (Contribution de Solidarité pour l'Autonomie) s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels.

---

<sup>11</sup> Ce plafond prend en compte le montant cumulé des cotisations déductibles des revenus professionnels au titre de l'épargne retraite supplémentaires et, le cas échéant, de l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

<sup>12</sup> En pratique, cela concerne les personnes n'ayant pas de revenus professionnels personnels, celles qui perçoivent des revenus professionnels inférieurs au PASS et celles qui déclarent pour la première fois leurs revenus.

## Les contrats Madelin

### ➤ **Cadre juridique**

Le contrat « Madelin » a été institué par la loi n° 94-126 du 1<sup>er</sup> février 1994 dite Loi « Madelin ». Il est régi par l'article L.144-1 du Code des assurances.

### ➤ **Champs d'application**

Les contrats « Madelin » s'adressent aux indépendants exerçant une activité non salariée et non-agricole. Sont concernés :

- les commerçants,
- les artisans,
- les professions libérales,
- les dirigeants de société.

Les contrats « Madelin » intègrent fréquemment une prévoyance complémentaire et une assurance pour perte d'emploi.

La souscription d'un contrat « Madelin » est conditionnée par le fait que l'entrepreneur est à jour de ses cotisations obligatoires et s'il peut en justifier. S'il n'était pas à jour, il serait passible d'une amende et son adhésion serait annulée.

### ➤ **Mise en place**

Pour souscrire à un contrat « Madelin », il faut souscrire à un contrat d'assurance conclu entre une association loi 1901 qui compte minimum 1000 adhérents exerçant une activité non salariée non agricole (ou ayant exercé une telle activité) et un organisme d'assurance gestionnaire (entreprise d'assurance, institution de prévoyance, ou mutuelle).

### ➤ **Alimentation**

A la différence du PERP, le souscripteur doit s'engager à verser un montant minimum chaque année. Cette cotisation minimale est indexée sur le PASS. Afin de tenir compte du caractère irrégulier de ses revenus, l'adhérent a la possibilité d'augmenter ou d'abaisser chaque année le montant de sa cotisation, ce montant étant compris entre sa cotisation de base et dix fois ce minimum.

Il est possible d'effectuer des rachats de cotisations pour les années durant lesquelles le titulaire était non-salarié et non couvert par un contrat « Madelin »<sup>13</sup>.

### ➤ **Sortie**

Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf cas particuliers de déblocage anticipés<sup>14</sup>. La sortie se fait en rente viagère uniquement sauf en cas d'acquisition de la résidence principale, auquel cas une sortie en capital est possible à cet effet.

---

<sup>13</sup> Le montant de la cotisation supplémentaire versée au cours d'une année est égal au montant total de la cotisation périodique versée au titre de la même année.

<sup>14</sup> Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, décès du conjoint ou du PACS, expiration des droits aux allocations chômage, surendettement, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire

## ➤ **Gestion financière**

Comme pour les PERP, trois grands types de contrats Madelin sont proposés aux indépendants :

- les contrats d'épargne bloquée ou épargne convertie en rente
- les contrats de rente viagère différée
- les contrats d'acquisition d'unités de rente

La quasi-totalité des contrats proposés prévoient des gestions dites « à horizon ». Elles permettent une sécurisation progressive de l'épargne en fonction de l'âge du titulaire et garantissent ainsi sa rente. Par ailleurs, les contrats comportent en règle générale une large gamme de supports d'investissement plus ou moins exposés aux risques.

## ➤ **Régime social et fiscal**

### ○ A l'entrée

Les cotisations versées dans le cadre des contrats Madelin sont déductibles de l'assiette du bénéfice professionnel dans une limite égale au plus élevé des deux montants suivants :

- 10 % du bénéfice imposable dans la limite de huit fois le PASS, plus 15 % sur la fraction du bénéfice comprise entre une et huit fois le PASS,
- 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédente.

### ○ A la sortie

La rente : soumise à l'IR dans la catégorie des pensions, après abattement de 10 %, et à des prélèvements sociaux (CSG, CRDS et cotisation maladie). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la CASA (Contribution de Solidarité pour l'Autonomie) s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels.

Annexe 2 –

Les dispositifs d'épargne salariale

## La participation

La participation est un dispositif permettant la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

### ➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative à la participation est codifiée dans le code du travail, aux articles L.3321-1 à L.3326-2 et R.3322-1 et suivants.

### ➤ **Champ d'application**

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique. Les entreprises ne dépassant pas ce seuil de salariés peuvent toutefois mettre en place volontairement un accord de participation.

Cela concerne tous les salariés, mais une ancienneté minimale peut être exigée (3 mois maximum).

### ➤ **Mise en place**

La participation peut être mise en place selon l'une des modalités suivantes :

- accord d'entreprise ou de branche,
- accord au sein du comité d'entreprise,
- accord entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux,
- ratification par 2/3 du personnel.

L'accord doit être transmis à l'administration du travail dans les 15 jours, à défaut de quoi les avantages fiscaux sont perdus.

### ➤ **Calcul de la participation**

La formule de calcul est la suivante :  $\frac{1}{2} (B-5C/100) \times (S/VA)$ .

Dans cette formule :

- B correspond au bénéfice net,
- C aux 5% de capitaux propres,
- S aux salaires bruts
- et VA à la valeur ajoutée.

L'accord peut prévoir une autre formule mais elle ne doit pas engendrer un gain inférieur pour le salarié.

Les accords de participation doivent définir les critères de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces critères limitativement énumérés par l'article L.3324-5 du code du travail prévoient soit une répartition uniforme, soit une répartition proportionnelle aux salaires, soit une répartition proportionnelle à la durée de présence, soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères. En l'absence d'accord particulier, la répartition se fait proportionnellement aux salaires perçus.

## ➤ **Disponibilité des droits, sortie**

Le salarié a la possibilité :

- de demander (sous 15 jours) le versement immédiat de tout ou partie des sommes
- ou de les bloquer pendant 5 ans.

S'il existe un PERCO dans l'entreprise, la participation est bloquée automatiquement à hauteur de la moitié de son montant. Les salariés ont la faculté de s'opposer à ce blocage.

Les sommes peuvent néanmoins être débloquées dans plusieurs situations (idem que PEE)<sup>15</sup>.

## ➤ **Les avantages fiscaux et sociaux de la participation**

Pour l'employeur, les sommes versées au titre de la participation sont :

- exonérées de cotisations patronales,
- soumises au forfait social,
- déductibles du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu,
- exonérées de la taxe sur les salaires.

Pour les salariés, les sommes sont :

- exonérées de cotisations sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS,
- exonérées d'impôts sauf si le salarié a demandé le versement immédiat des sommes,
- les produits financiers perçus sont non imposables mais soumis à CSG et CRDS et à divers prélèvements sociaux sur les revenus de placement.

---

<sup>15</sup> Mariage ou conclusion d'un PACS par le salarié, naissance ou adoption d'un troisième enfant puis e chaque enfant suivant, jugement organisant la résidence habituelle d'au moins un enfant au domicile du salarié en cas de séparation d'un couple, marié ou non, invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS, décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS, cessation du contrat de travail, ou du mandat social (pour les entreprises de 1 à 250 salariés), création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle, surendettement du salarié

## Intéressement

L'intéressement permet de verser aux salariés une prime si les objectifs collectifs poursuivis ont été atteints.

### ➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative à l'intéressement est codifiée dans le code du travail, aux articles L.3311-1 à L.3315-5 et D.3313-8 à D.3314-4

### ➤ **Le champ d'application**

Toute entreprise, quelle qu'elle soit, peut mettre en place un accord d'intéressement. Tout salarié peut avoir accès, mais une ancienneté minimale peut être exigée (3 mois maximum). Les mandataires sociaux d'entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés peuvent bénéficier du dispositif.

### ➤ **Mise en place**

L'intéressement peut être mis en place selon l'une des modalités suivantes :

- accord d'entreprise ou de branche,
- accord au sein du comité d'entreprise,
- accord entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux,
- ratification par le personnel (à la majorité des 2/3 des salariés inscrits à l'effectif) d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans. L'accord doit être transmis à l'administration du travail dans les 15 jours, à défaut de quoi les avantages fiscaux sont perdus.

### ➤ **Calcul de l'intéressement**

La formule d'intéressement doit être collective, aléatoire dans son principe et dans son montant. L'intéressement doit être lié :

- aux résultats de l'entreprise (il est défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables),
- ou sa performance (il est évalué par rapport à des objectifs à atteindre, des gains de productivité).

Dans tous les cas, les critères doivent être objectivement mesurables.

L'intéressement ne doit pas se substituer à un élément de rémunération existant, mais il peut remplacer un élément de salaire qui a été supprimé depuis au moins 12 mois

Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20% de la totalité de la masse salariale brute versée annuellement et le montant individuel ne peut excéder quant à lui la moitié du PASS.

La répartition entre salariés peut prendre plusieurs formes. Elle peut s'opérer de façon égale à tous les salariés. Il est également possible de l'ajuster en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l'exercice. En revanche, il ne peut se fonder sur l'ancienneté, la qualification, le rendement ou la situation familiale.

### ➤ Régime social et fiscal

Pour l'employeur, les sommes versées au titre de l'intéressement sont :

- exonérées de charges patronales,
- exonérées de taxe sur les salaires,
- assorties d'un crédit d'impôt sous certaines conditions,
- déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise,
- soumises au forfait social.

Pour les salariés, la prime d'intéressement :

- n'est pas considéré comme un salaire donc il n'est pas pris en compte dans le calcul du SMIC, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ,
- est exonéré de cotisations sociales,
- est soumise à la CSG et à la CRDS,
- est imposable sauf s'il est placé sur un PEE ou sous 15 jours dans un PERCO. Dans ce cas, il est exonéré d'impôt à hauteur de la moitié du PSS (CGI art 81, 18°bis).

## Le Plan Epargne Entreprise

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution, avec l'aide de l'entreprise, d'un portefeuille de valeurs mobilières.

### ➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative au PEE est codifiée dans le code du travail, aux articles L.3332-1 à L.3332-28, L.3342-1 à L.3344-3, R.3332-1 à R.3332-32.

### ➤ **Champ d'application**

Toute entreprise, quelle qu'elle soit, peut mettre en place un PEE.  
Tout salarié peut avoir accès, mais une ancienneté minimale peut être exigée (3 mois maximum).  
Les mandataires sociaux d'entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés peuvent bénéficier du dispositif.

### ➤ **Mise en place**

L'accord doit être conclu avec :

- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise
- et doit être approuvé par les 2/3 du personnel

L'accord doit être transmis à l'administration du travail dans les 15 jours, à défaut de quoi les avantages fiscaux sont perdus.

### ➤ **Alimentation**

Les sommes proviennent :

- des sommes volontaires des salariés (plafonnées à 25% de leur revenu annuel),
- des sommes volontaires des retraités et préretraités,
- de l'intéressement et de la participation,
- des revenus tirés du placement,
- de l'abondement de l'employeur (limité à 8% du PASS et au triple de la contribution du salarié).

### ➤ **Sortie**

Bien que les sommes allouées à un PEE soient en principe bloquées pendant 5 ans, un déblocage anticipé est possible dans plusieurs cas (les mêmes que pour la participation). En dehors des cas classiques de déblocage anticipé, la loi peut être en place des cas de déblocage exceptionnels temporaires.

### ➤ **Régime social et fiscal**

Pour les salariés, les sommes versées sont :

- les cotisations sont exonérées de cotisations sociales,
- les cotisations sont mais soumise à la CSG et à la CRDS sauf si elles proviennent de versements volontaires,

- les versements volontaires sont assujettis à l'IR,
- les sommes sont exonérées d'IR si elles proviennent de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement de l'employeur.

Pour l'employeur, les sommes abondées au PEE sont :

- les cotisations sont exonérées de cotisations sociales mais soumises à CSG-CRDS,
- les cotisations sont soumises au forfait social,
- les cotisations sont exonérées de la taxe sur les salaires,
- les cotisations sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Les produits financiers du PEE (intérêts, dividende, plus-values, etc.) sont passibles des prélèvements sociaux sur les revenus de placement (15,5 % aujourd'hui).

## Le compte épargne temps

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

### ➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative au CET est codifiée dans le code du travail, aux articles L.3343-1, L.3151-1 à L.3154-3, D.3154-1 à D.3154-6.

### ➤ **Mise en place**

Le CET est institué en priorité par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, il est institué par une convention ou un accord de branche.

La convention ou l'accord prévoit les éléments suivants :

- conditions et limites selon lesquelles le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur,
- conditions de gestion et d'utilisation du CET, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

### ➤ **Alimentation**

Un CET peut être alimenté en temps (congrés annuels au-delà de la 4<sup>ème</sup> semaine, RTT, heures supplémentaires) ou en argent (primes et indemnités conventionnelles, intéressement, participation, PEE, augmentations et compléments de salaire).

### ➤ **Liquidation des droits**

Un CET peut être liquidé de plusieurs façons :

- monétisation : paiement des jours,
- jours de repos : prise de congés,
- retraite de base : rachat des périodes d'études auprès du régime général,
- retraite supplémentaire : financement,
- épargne : placement sur un PEE, un PEI ou un PERCO.

### ➤ **Régime fiscal et social: une incitation à l'utilisation des droits accumulés en vue de la retraite**

Les droits correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur : exonérés, dans certaines limites, d'IR et de cotisations sociales

Lorsque l'accord collectif prévoit l'utilisation de tout ou partie des droits pour :

- contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'un régime supplémentaire collectif et obligatoire de type régime « article 83 » a été institué,
- ou réaliser des versements sur un ou plusieurs PERCO.

Ces droits sont exonérés, dans certaines limites, d'IR et de cotisations sociales.

Qu'il s'agisse du PERCO ou de régimes dits « article 83 », les droits qui ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur sont également exonérés, dans la limite de 10 jours par an, d'IR et de cotisations sociales.

## Les passerelles entre épargne salariale et épargne retraite

### **I. Passerelles neutres**

Transférer des avoirs d'un PEE vers un PERCO ne donne pas droit à des avantages sociaux et fiscaux.

### **II. Passerelles incitatives**

La participation, sauf avis contraire du salarié, est affectée systématiquement au PERCO à hauteur de la moitié des sommes versées.

L'intéressement est imposable sauf s'il est placé sur sous 15 jours dans un PERCO (ou un PEE). Dans ce cas, il est exonéré d'IR à hauteur de la moitié du PASS.

Les droits acquis sur un Compte épargne temps correspondant à un abondement de l'employeur, s'ils sont affectés à un PERCO, bénéficient du même régime social et fiscal que l'abondement classique de l'employeur à un PERCO (exonération d'IR et exonération de cotisations sociales).