



# RETRAITE

SUPPORT DE COURS 4

NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2023



## PLAN DU COURS : 4 SESSIONS

- Cours 1 : Panorama de la retraite en France
- Cours 2 : Enjeux et évolutions des systèmes de retraite obligatoire
- **Cours 3 et 4 : Retraite collective, Retraite individuelle et épargne Retraite**

# SOMMAIRE

- 1. QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS**
- 2. L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**
- 3. LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES**
- 4. LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES**
- 5. LA LOI PACTE ET L'ORDONNANCE N°2019-766 DU 24 JUILLET 2019**
- 6. RÈGLES FISCALES ET SOCIALES DE L'ÉPARGNE RETRAITE**
- 7. L'ÉPARGNE RETRAITE DANS L'ENTREPRISE**
- 5. LA RETRAITE INDIVIDUELLE**
- 6. RGPD**



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

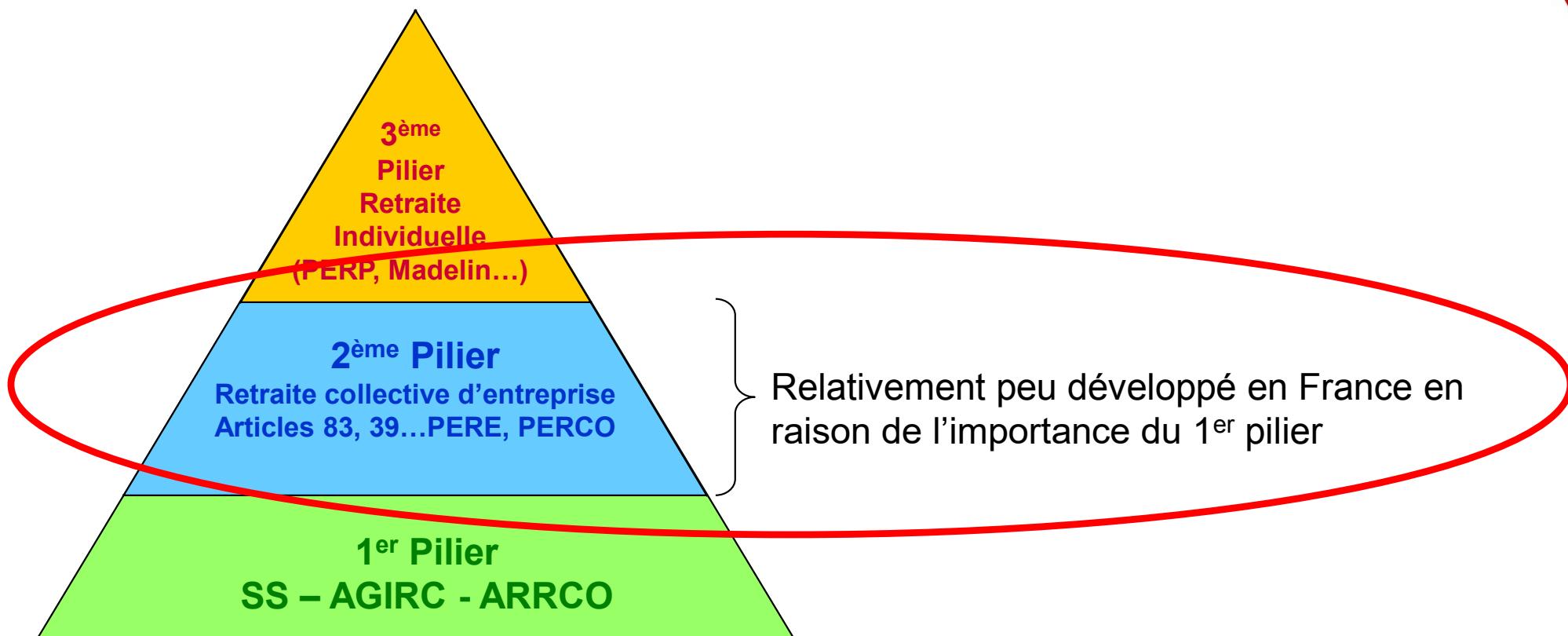
## PLAN

- Généralités
- Leur mise en place au sein de l'entreprise
- Les régimes à cotisations définies
- Les régimes collectifs en points « Branche 26 » ou L441-1
- Epargne salariale : le PERCO / le PER Collectif
- Règles fiscales et sociales de l'épargne retraite
- Les régimes à prestations définies

# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## GÉNÉRALITÉS

Rappel : les régimes de retraite d'entreprise font partie du 2<sup>ème</sup> pilier de la retraite

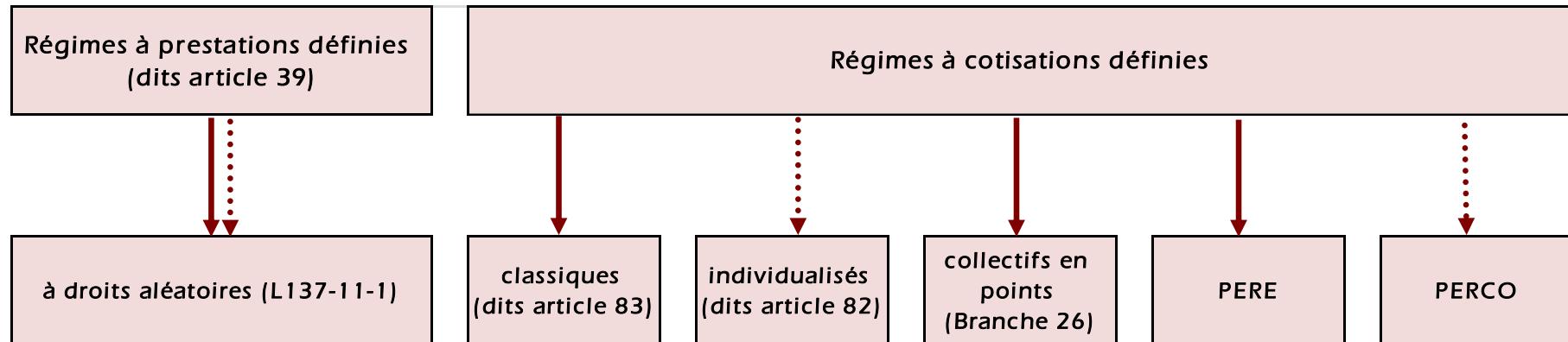


# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

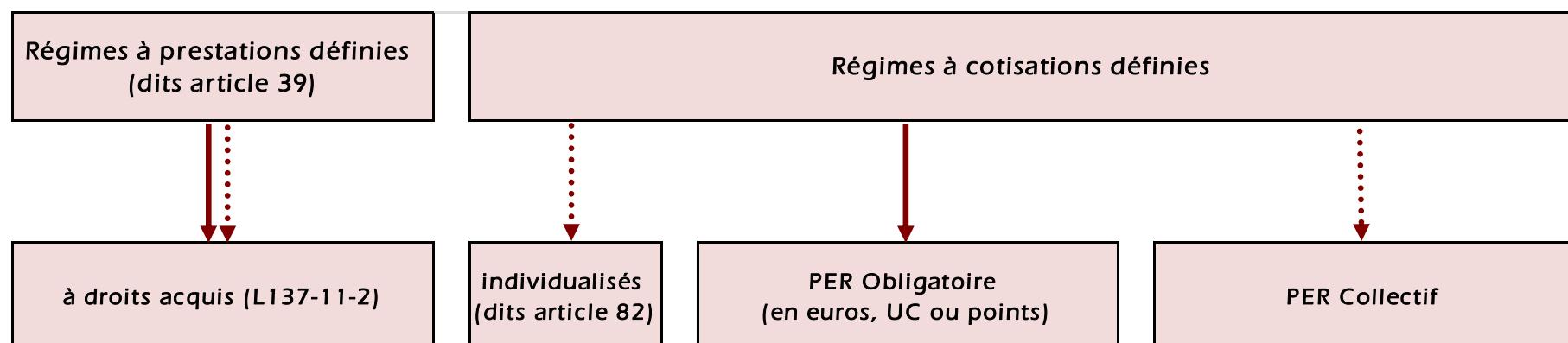
## GÉNÉRALITÉS

Rappel : les régimes de retraite que l'on peut mettre en place dans l'entreprise

### Avant la loi PACTE



### Depuis la loi PACTE





# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

### Titre 1 du Livre 9 du Code de la Sécurité Sociale

« Dispositions générales relatives à la protection sociale complémentaire des salariés »  
**d'ordre public** ⇒ toute mesure contraire est nulle et non avenue

**L.911-1** : A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles de la S.S., sont déterminées par l'une des 3 voies suivantes :

- Conventions ou accords collectifs (L.132-1 et suivants code du travail)
- Referendum (ratification à la majorité des salariés intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur)
- Décision unilatérale de l'employeur (avec remise d'un écrit à chaque salarié)



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Si les garanties concernent des personnes ayant quitté l'entreprise (régime de frais de santé des retraités, régime de retraite supplémentaire à droits acquis), le régime ne peut être modifié que par accord collectif (arrêt de la Cour de Cassation du 19 janvier 2022).

Si les garanties sont mises en place par DUE, les salariés présents dans l'entreprise à la date de la décision peuvent refuser leur adhésion au régime, sans remise en cause du caractère collectif.



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

**L911-2 :** définit les garanties collectives (« notamment » décès, risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, incapacité de travail ou invalidité, inaptitude et chômage, retraite, indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière)

**L911-3 :** les accords ne couvrant que les prestations décrites au L911-2, peuvent être étendus par arrêté à toute une branche professionnelle

**L911-4 :** l'extension peut aussi toucher des entreprises non comprises dans le champ de l'accord

**L911-5 :** définit les conditions dans lesquels un accord peut être remis en cause, ainsi que les conditions dans lesquels une convention ou un accord collectif peut se substituer à une décision unilatérale de l'employeur

**L911-6 :** précise les conditions de mise en place d'un PERCO (obligation de négocier, et mise en place par référendum ou DU qu'en cas d'échec de la négociation – ou s'il n'y a pas de délégué syndical)



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

### Clauses obligatoires :

**L912-1** : les accords professionnels ou interprofessionnels peuvent prévoir la mise en place obligatoire de garanties collectives présentant un « degré élevé de solidarité » et alors « recommander » un ou plusieurs organismes d'assurance (loi du 23/12/2013), avec une clause de revoyure tous les cinq ans au minimum.

**L912-2** : si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur désigne un assureur ⇒ réexamen minimum tous les 5 ans

**L912-3** : pour les garanties décès, incapacité, invalidité et sous forme de rente, si changement d'assureur ⇒ maintien des garanties en cours (revalorisation des rentes et couverture décès des incapables et invalides)

**L912-4** : retraite : si réversion ⇒ partage entre le conjoint et les ex-conjoints divorcés non remariés au prorata des durées de mariage.



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

### Clauses prohibées :

**L913-1** : discrimination sur le sexe (sauf protection de la femme en raison de la maternité).

**L913-2** : perte des droits à retraite en cas d'insolvabilité de l'employeur ou de transfert / rapprochement d'entreprises

**L913-3** : traitement différencié en termes de maintien des droits à retraite en fonction de la résidence dans l'E.E.E.



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## EXCEPTION A L'ARTICLE L913-1

En retraite **d'entreprise**, les tables de mortalité (TGF – TGH 2005) sont utilisées **avec un tarif différencié hommes/femmes** (sera peut-être modifié l'an prochain)

L'obligation de tarif unique hommes/femmes, applicable depuis le 21 décembre 2012 pour les contrats d'assurance de groupe, **n'était pas applicable pour les contrats collectifs d'entreprise**, pour lesquels une dérogation existait explicitement :

- Le III. de l'article L111-7 du Code des assurances (sur la non discrimination hommes/femmes dans l'assurance) prévoit que : « *le présent article s'applique aux contrats d'assurance autres que ceux conclus dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale (régimes collectifs d'entreprise), ainsi qu'aux opérations mentionnées à l'article L 322-2-2 du présent code (action sociale) qui en découlent directement* »

Ce III. de l'article L111-7 du Code des assurances a été abrogé par la loi du 23 octobre 2023

# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

Les principales caractéristiques des régimes connus sous le nom de régimes « article 83 », remplacés depuis le 1/10/2019 par les PER Obligatoires :

- Ils sont obligatoirement en gestion externe, gérés en capitalisation.
- Ils sont à **adhésion obligatoire** pour les salariés (tous ou une **catégorie objective**)
- Ils doivent comporter une participation « significative » de l'employeur (pouvant être 100%), et les contributions de l'employeur doivent être fixées à un taux uniforme pour chaque catégorie objective. Ce taux peut être croissant avec la rémunération, si les contributions des salariés ont une progression au moins aussi importante.
- Ils peuvent prévoir des versements facultatifs du salarié :
  - Versements volontaires,
  - Versements issus de l'épargne salariale (uniquement si l'entreprise a par ailleurs mis en place un PER Collectif, bénéficiant à l'ensemble des salariés, sauf si le PER Obligatoire couvre tous les salariés)
  - Versement des droits inscrits sur un CET ou jours de congés non pris (dans la limite de 10 jours pour les congés dépassant 24 jours ouvrables)



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

Les principales caractéristiques des régimes connus sous le nom de régimes « article 83 », remplacés depuis le 1/10/2019 par les PER Obligatoires :

- Ils sont obligatoirement en sortie en rente **pour la part correspondant aux cotisations obligatoires (loi PACTE)**
- Aucune possibilité de rachat ou de perception d'un capital pour **ces cotisations obligatoires**, sauf cas dérogatoires (tolérance en cas de décès)
  - expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage ;
  - cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation ;
  - invalidité de l'assuré correspondant au classement dans les 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
  - décès du conjoint ou du partenaire PACS ;
  - situation de surendettement de l'assuré.
- **L'épargne correspondant à des versements volontaires peut être débloquée au moment de la liquidation des retraites sous forme de capital ou de rente (ou avant dans les cas dérogatoires ci-dessus, plus l'achat de la résidence principale).**



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

**Catégorie objective de salariés** (L242-1,II,4°, R242-1-1, R242-1-2 du CSS et circulaire n° DSS/SD5B/ 2013/344 du 25/09/ 2013) :

### Sans besoin de justification

- l'ensemble des salariés,
- Cadres/non-cadres tels que définis dans les CCN AGIRC et ARRCO,
- Seuil de rémunération fixé à partir des limites de tranches des régimes complémentaires (soit actuellement 1, 3, 4 ou 8 P.S.S. – 2 P.S.S. accepté), pas la catégorie des seuls salariés dépassant 8 P.S.S.,

### Et, sur justification par l'employeur que les critères sont objectifs :

- Classifications professionnelles définies dans les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels,
- Niveau de responsabilité, type de fonction ou degré d'autonomie,
- Appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire (exemple fonctionnaires/agents contractuels), ou à une catégorie spécifique de salariés définie par une convention collective, un accord de branche ou un accord national interprofessionnel (exemple VRP)

**Interdit** : catégories fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'ancienneté (mais possibilité de prévoir l'adhésion après une ancienneté minimale, max 12 mois), de l'âge



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

**Nouvelle définition des cadres** (article 2 de l'accord interprofessionnel du 17/11/2017),

*« ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective et qui se sont substitués aux arrêtés de salaires*

*(passage sur les VRP...)*

*En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables, par accord entre les organisations professionnelles intéressées.*

*Le régime est, en outre, obligatoirement applicable :*

- aux personnes exerçant des fonctions de direction non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;*
- aux médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;*
- aux conseillères du travail et surintendantes d'usines diplômées. »*



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

**Catégorie objective de salariés** – décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 – les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité :

**Sans besoin de justification** (modification de l'article R. 242-1-1 du CSS)

- l'ensemble des salariés,
- Cadres/non-cadres **tels que définis dans l'accord interprofessionnel du 17/11/2017**,  
*« Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche (...), sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire (APEC) mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par ce même article »*
- Seuil de rémunération fixé à **1, 2, 3, 4 ou 8 P.S.S.** - Pas la catégorie des seuls salariés dépassant 8 P.S.S.,

**Et, sur justification par l'employeur que les critères sont objectifs :**

- Sans modification

**Interdit** : catégories fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté (mais possibilité de prévoir l'adhésion après une ancienneté minimale, max 12 mois)



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LEUR MISE EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Travail de l'actuaire lors de cette étape :

- Etude démographique de la population concernée
- Définition d'un régime de retraite supplémentaire avec les contraintes de coûts définies par l'employeur
- Négociations avec les partenaires sociaux
- Tarification
- Rédaction du règlement du régime / des clauses du contrat
- Participation aux appels d'offres (choix du prestataire)
- Etc..



# LES RÉGIMES DE RETRAITE D'ENTREPRISE

## LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

### Avantages et inconvénients

#### ● Pour l'entreprise

##### – Avantages :

- Rémunération différée dans un cadre fiscal et social avantageux
- « Plus » pour le recrutement
- Pas de passif social
- Evolution du coût maîtrisée
- Financement partagé avec les salariés

##### – Inconvénients :

- Avantage collectif, non individualisable,
- Remise en cause longue

#### ● Pour le salarié

##### – Avantages :

- Droits acquis
- Droits transférables
- Effort d'épargne obligatoire
- Avantages fiscaux et sociaux

##### – Inconvénients :

- Niveau de la rente difficilement évaluable
- Efficacité seulement si de nombreuses années de cotisation



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

Le PERCO a été mis en place dans le cadre de la loi Fillon (août 2003).

Système d'épargne collectif et facultatif permettant aux salariés, avec l'aide de leur entreprise, de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

Système doublement facultatif :

- Etape 1 : Mise en place dans l'entreprise
  - → Fixe le niveau de l'abondement
- Etape 2 : Adhésion volontaire de chaque salarié

Il est remplacé depuis le 1/10/2019 (pour les nouveaux contrats) par le PER Collectif (ou PERECO), qui présente globalement les mêmes caractéristiques.

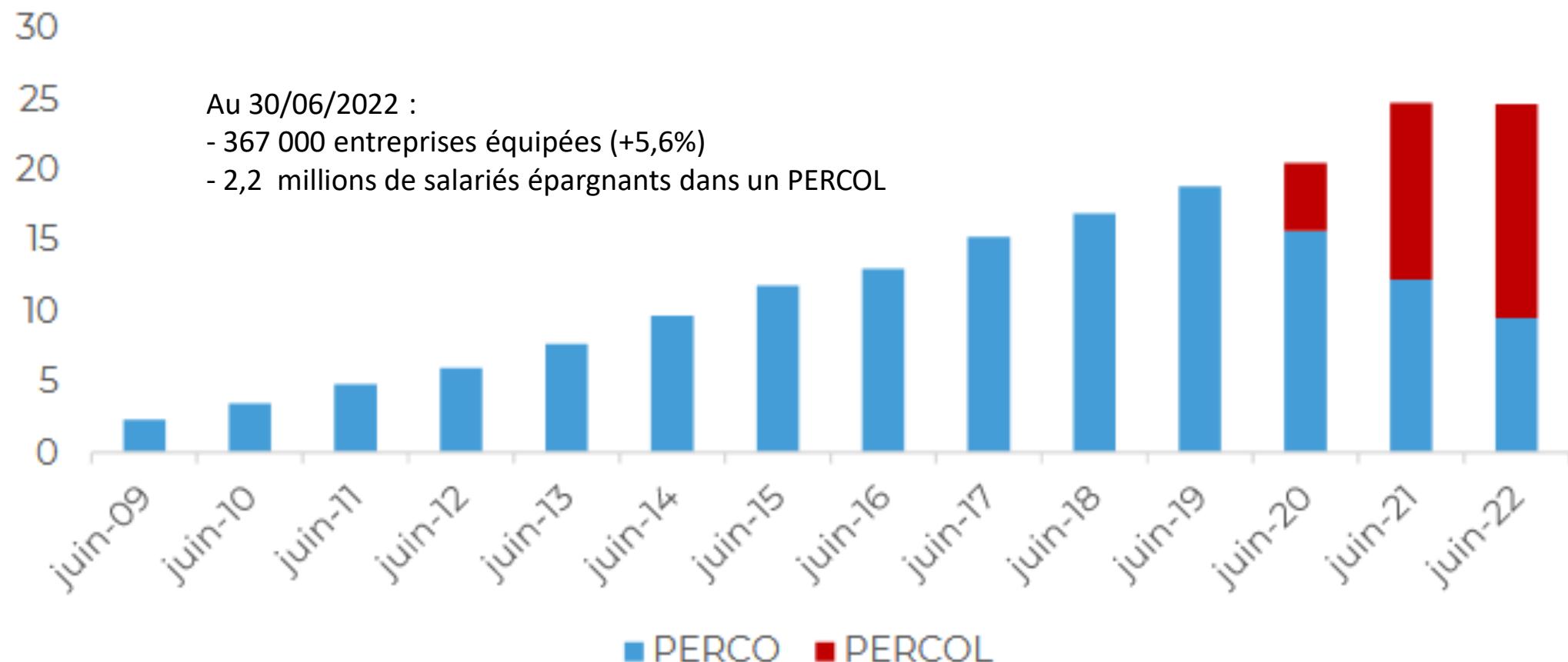
# LE PERCO – LE PER Collectif

## ENCOURS AU 30 JUIN 2022

Source AFG

### Evolution des encours PERCO & PER Collectif

24,7 mds € au 30/06/2022 (-0,3%)





# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Mis en place à l'initiative de l'employeur ou par négociation d'un accord collectif : peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (négociation obligatoire tous les 5 ans)

S'adresse obligatoirement à tous les salariés de l'entreprise (condition d'ancienneté de 3 mois maximum possible)

Régime obligatoirement externalisé auprès d'un gestionnaire financier

Droits définitivement acquis et transférables en cas de changement d'employeur



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## ALIMENTATION

Il est destiné à recevoir des versements volontaires du salarié, l'intéressement, la participation, et un éventuel abondement de l'employeur.

Le cumul des versements volontaires à l'ensemble des plans d'épargne auquel le salarié participe ne peut excéder 25 % de sa rémunération annuelle brute.

Les sommes versées par les entreprises (abondement) sont encadrées :

- limitées à 16% du PASS par an et par salarié (7 039€ pour 2023),
- le versement ainsi effectué ne peut excéder 3 fois la contribution du salarié.
- Complété par la loi Macron (voir après)

Abondement - possible sur la participation (alors que la participation bloquée dans un P.E.E. ne donne pas droit à abondement) - qui se cumule avec celui du PEE

Possibilité de transférer les droits épargnés dans un PEE ou dans un CET\* (ou les sommes équivalent à des jours de congé dans les entreprises n'ayant pas de CET – maximum 10 jours de congés pour la part excédant 24 jours ouvrables) hors limites applicables aux versements volontaires

\* CET : Compte Epargne Temps



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## ALIMENTATION

La loi portant réforme des retraites de novembre 2010 prévoit qu'en l'absence d'affectation par le salarié, 50% du montant légal de la participation est affecté au PERCO/PER Collectif, s'il existe. Le salarié a cependant un délai d'un mois pour demander le rachat de ces droits.

Le règlement du PERCO/PER Collectif, doit définir les modalités de placement par défaut des sommes ainsi affectées. En l'absence de dispositions dans le règlement, le versement doit s'effectuer sur le support le moins risqué du PERCO – sur le support en gestion pilotée « équilibré » du PER Collectif.

Loi MACRON du 6 août 2015 (art 152) : le PERCO (disposition confirmée pour le PER Collectif) peut prévoir la possibilité pour l'employeur de verser des sommes sur le plan du salarié même en l'absence de versements de celui-ci, dans la limite d'un plafond. Il faut cependant, dans ce cas, que ce soit un versement initial destiné à ouvrir le compte d'un salarié (plafond de 1% de P.S.S. – 411 € en 2020), ou que le versement soit périodique, uniforme et concerne tous les salariés (plafond de 2% de P.S.S. – 823 € en 2020).

Loi de transposition de l'ANI du 10/02/2023 : la prime de partage de la valeur pourra être versée sur le PEE ou PERCO.



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## GESTION FINANCIÈRE

### Modalités de placement

Les salariés doivent avoir le choix entre au moins 3 FCPE présentant des profils d'investissement différents. L'un des fonds doit être solidaire ; sont considérées comme solidaires les entreprises non cotées qui respectent l'une des 2 conditions suivantes :

- Employer des salariés dont un tiers au moins bénéficie de contrats « d'insertion »
- Etre constituée en association, coopérative, mutuelle, institution de prévoyance ou société dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires à condition que leur rémunération n'excède pas 48 fois le SMIC

Depuis la loi de réforme des retraites de 2010, le plan doit proposer en plus une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers (gestion pilotée). Les modalités ont été précisées par le décret n° 2011-1449

- Le règlement du plan doit prévoir les modalités selon lesquelles les sommes investies sont progressivement transférées vers des supports à faible risque en tenant compte de l'horizon de placement (gestion pilotée, par défaut depuis la loi PACTE).
- 2 ans au plus tard avant l'échéance prévue, 50% au moins des sommes doivent être investies en support à faible risque
- L'information sur cette option d'investissement est transmise annuellement par le teneur de compte au salarié à partir de son 45ème anniversaire



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## GESTION FINANCIÈRE ET MODALITÉS DE SORTIES

A l'exception du FCPE solidaire, les FCPE éligibles au PERCO ne peuvent détenir plus de 5% de titres non-côtés et plus de 5% de titres de l'entreprise. Le PERCO doit avoir un fonds labellisé au titre du financement de la transition énergétique et écologique (ANI du 10/02/2023)

Le PERCO ne permet pas l'« actionnariat salarié » (à l'inverse du PEE), mais le PER Collectif peut détenir jusqu'à 10% des titres de l'entreprise.

Les avoirs sont indisponibles jusqu'à la date de départ en retraite mais des cas de déblocage anticipé sont prévus :

- Invalidité du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs
- Décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs
- Acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle)
- Surendettement du salarié
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage

Possibilité de sortie en capital ou en rente



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

### Pour le salarié dans le PERCO

Les versements volontaires du salarié ne donnent pas lieu à déduction fiscale

L'abondement de l'employeur est non imposable, mais entre dans les limites (collectives) de déductibilité fiscale de l'épargne retraite

*A la sortie :*

- en capital versé en une ou plusieurs fois : CSG, CRDS, et prélèvements sociaux sur les revenus du capital. Exonération d'impôt sur le revenu.
- en rentes viagères : CSG, CRDS, 1% maladie et CASA, et impôt sur le revenu sur une partie de la rente (rente acquise à titre onéreux).



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

### Pour le salarié dans le PER Collectif

Les versements volontaires du salarié sont déductibles dans le cadre des limites globales de déductibilité de l'épargne retraite. Lors de chaque versement volontaire, le salarié peut choisir si son versement est déductible (option par défaut) ou pas.

L'abondement de l'employeur est non imposable, mais entre dans les limites (collectives) de déductibilité fiscale de l'épargne retraite

*A la sortie :*

- en capital versé en une ou plusieurs fois :
  - Pas d'exonération d'impôt sur les sommes ayant bénéficié de la déductibilité fiscale en entrée,
  - CSG, CRDS, et prélèvements sociaux sur les revenus du capital et exonération d'impôt sur le revenu pour les sommes n'ayant pas bénéficié de la déductibilité fiscale en entrée
- en rentes viagères : CSG, CRDS, 1% maladie et CASA, et impôt sur le revenu
  - sur la totalité de la rente (rente acquise à titre gratuit) pour les sommes ayant bénéficié de la déductibilité fiscale en entrée
  - sur une partie de la rente (rente acquise à titre onéreux) pour les sommes n'ayant pas bénéficié de la déductibilité fiscale en entrée



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

### Pour l'employeur :

Fiscal : Les sommes versées par l'entreprise au PERCO / PER Collectif sont déductibles (art. 81-18° CGI)

Social :

- abondement exonéré de charges sociales, soumis à CSG et CRDS et forfait social à 20 %, abaissé à 16% si le PERCO / PER Collectif respecte les conditions suivantes :
  - ✓ son règlement doit prévoir, par défaut, une gestion des fonds dite "pilotée", et non "libre" ; les investissements, à mesure que la retraite approche, sont de plus en plus sécurisés, sans que le salarié puisse intervenir ;
  - ✓ au moins 10% (7% avant la loi PACTE) des fonds doivent être investis dans des titres de PME ou d'ETI (entreprise de taille intermédiaire) éligibles au PEA-PME (Plan épargne en action pour les PME).



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

### ● Pour l'entreprise

#### Avantages :

- Rémunération différée dans un cadre fiscal et social avantageux (élément de fidélisation)
- Abondement maximum possible 2 fois supérieur à celui du PEE
- Pas de passif social et coût plafonné
- Souplesse de renégociation
- Versements volontaires des salariés déductibles d'impôt pour le PERCO

#### Inconvénients :

- Mise en place obligatoire pour l'ensemble du personnel
- Ne favorise pas l'actionnariat salarié
- Conditionné par la mise en place d'un PEE (pour le PERCO)

### ● Pour le salarié

#### Avantages :

- Droits acquis et transférables
- Déblocage anticipé dans certains cas
- Abondement de l'employeur non imposable et non soumis à charges sociales
- Abondement possible sur la participation
- Possibilité de sortie en capital

#### Inconvénients :

- Versements volontaires des salariés non déductibles d'impôt pour le PERCO
- Pas d'effort d'épargne obligatoire



# LE PERCO – LE PER COLLECTIF

## SYNTHESE DES AVANTAGES ET INCONVENIENTS

### Régime très apprécié par les salariés

- Plus flexible qu'un régime article 83 ou le PERO (déblocage anticipé, sortie en capital,...)
- Offre financière des gestionnaires très développée
- Pas de pertes de droits en cas de sortie de l'entreprise

L'absence d'avantage fiscal sur les versements volontaires à l'entrée dans le PERCO pousse les entreprises à le transformer en PER Collectif.

Plus aucun nouveau PERCO ne pouvant être créé, les groupes d'entreprises souhaitant harmoniser les couvertures sociales lors de l'acquisition d'une nouvelle société sont obligées d'opter pour le PER Collectif



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## PRÉFINANCEMENT

Ces régimes n'avaient aucune obligation de préfinancement ou d'assurance (mais des obligations de reconnaissance comptable), l'engagement étant celui de l'employeur, et pouvant être remis en cause.

**LFSS 2010 (article 15)** prévoit que tous les régimes mis en place à compter du 1er janvier 2010 devront être gérés exclusivement par un organisme d'assurance

**Loi Macron (art. 228) :** les entreprises ayant un régime L137-11 doivent tous les ans fournir un rapport précisant, pour l'année précédente, le montant des engagements souscrits, le nombre de rentes servies, les montants minimal, moyen, médian et maximal de rentes servies ainsi que le nombre de bénéficiaires potentiels. Ce rapport est adressé à l'INSEE et aux ministres chargés de la sécurité sociale et de la mutualité

**L'ordonnance n°2015-839 du 9 juillet 2015** prévoit une montée progressive de l'obligation d'externalisation de la couverture des pensions en cours de paiement.

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

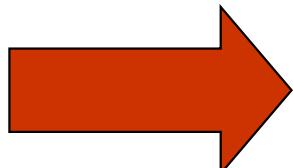
## PRÉFINANCEMENT

### Fonction du mode de gestion

Interne : Provision comptable

Externe, auprès d'un organisme d'assurance :

- Préfinancement total ou partiel dans un fonds collectif
- Provision comptable pour la part non préfinancée.



Dans tous les cas, l'engagement final reste celui de l'entreprise, l'organisme d'assurance n'étant engagé que dans la limite des fonds disponibles (en tout cas avant liquidation)



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## PRÉFINANCEMENT

**Ordonnance n°2015-839 du 9 juillet 2015 :** Obligation de sécuriser l'engagement relatif aux rentes en service des régimes L137-11 du code S.S. :

- 50% des rentes en services, dans la limite de  $1,5 \times \text{le P.S.S}$ , soit 59 778 € en 2018 (rentes supérieures à 3 PASS = 119 556 € en 2018)
- La sécurisation doit être faite progressivement de 2017 à 2030 :
  - 10 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1er janvier 2017
  - 20 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1er janvier 2020
  - 40 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1er janvier 2025
  - 50 % à la clôture des comptes qui suit immédiatement le 1er janvier 2030
- La sécurisation peut être faite :
  - Par la souscription d'un contrat auprès d'une compagnie d'assurance, IP ou mutuelle,
  - Par des fiducies,
  - Des suretés réelles ou personnelles.
- En cas de non-respect, pénalité annuelle de 30% de la différence entre le montant qui devrait être sécurisé et le montant effectivement sécurisé.
- Pour les régimes concernés par cette obligation, possibilité de changer l'option de contribution : si taxation sur les rentes, l'entreprise peut changer pour une taxation sur le financement



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## PRÉFINANCEMENT

**Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 :** Obligation de préfinancer l'engagement relatif aux rentes en service des régimes L137-11-2 du code S.S. (l'engagement correspondant aux anciens régime L137-11-1 étant soumis à l'ordonnance de juillet 2015)

L'instruction ministérielle du 23 décembre 2020 pousse les employeurs à acheter chaque année un élément de rente viagère différée (RVD) correspondant aux droits accordés dans l'exercice.

Problème : on ne trouve plus sur le marché de produit d'achat de rente viagère différée (risque de mortalité trop long), ou avec des conditions onéreuses (création d'un fonds spécifique pour couvrir le risque viager).



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

### Pour l'entreprise

#### Avantages :

- Elément de la politique salariale
- Fidélisation du personnel
- Possibilité de cibler une population spécifique (pas de caractère collectif obligatoire)

#### Inconvénients :

- Crédit d'engagements différés à évaluer et reconnaître au bilan
- Risque de dérapage financier

### Pour le salarié

#### Avantages :

- Meilleure appréciation de la garantie
- Possibilité d'offrir des garanties conséquentes aux salariés âgés
- Exclu des limites de déductibilité fiscales et sociales

#### Inconvénients :

- Aléa, si l'entreprise ne peut pas faire face à ses engagements ou décide de remettre en cause le régime
- Perte des droits si départ avant la retraite

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

La Loi Fillon a modifié l'assujettissement social des sommes versées par l'employeur dans le cas des régimes à prestations définies (Articles 113 et 115)

On effectue une distinction, suivant qu'ils sont :

 en gestion interne  
externalisés (IP, IRS, Mutuelle, Assurance)

 à prestations définies à droits aléatoires(1)  
à prestations définies à droits acquis

(1) « conditionnant le versement de prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise »

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

Pour les régimes à prestations définies aléatoires « Régimes Art.115-1 » ou « L.137-11 CSS »

Création d'une contribution au FSV (choix « irrévocable » à la création du régime) définie dans l'article L137-11 du CSS. A l'origine (en 2003), cette contribution était :

De 8% sur la part des rentes excédant 1/3 PASS (pour les rentes liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001)

Ou de 6% sur      → Les primes, si externalisation

→ Le coût des services rendus dans  
l'année, provisionnés ou indiqués  
en annexe du bilan, si gestion  
interne

→ 12% en 2009

En contrepartie, pas de charges sociales, de CSG/CRDS, de forfait social ou d'impôt sur le revenu sur les primes (primes déductibles pour l'entreprise au moment de leur sortie définitive : paiement des pensions ou externalisation chez un assureur)



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

### LFSS 2010 (article 15) :

- Doublement des contributions au FSV :
  - 16% sur les rentes excédant 1/3 PASS (pour les rentes liquidées à compter du 1er janvier 2001)
  - 12% sur les primes
  - 24% sur le coût des services rendus non externalisé
- Obligation de gestion externe pour les régimes mis en place après le 1er janvier 2010
- Instauration d'une contribution supplémentaire, à la charge de l'employeur, de 30% dès le 1er euro, sur les rentes liquidées à compter du 1er janvier 2010 et dépassant 8 plafonds de la Sécurité Sociale.



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

### LFSS 2011 (article 10) :

- En cas d'option sur les rentes : application de la taxe dès le 1er euro (toujours sur les seules rentes liquidées depuis le 1er janvier 2001)
- Les entreprises ayant opté pour la taxation sur les rentes ont pu changer d'option en 2011. Elles ont dû alors verser la différence entre ce qu'elles auraient payé avec l'option sur les primes (ou services rendus) calculée rétroactivement au 1/1/2004 et ce qu'elles ont réellement payé.
- Mise en place d'une contribution à la charge des pensionnés

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

Charges dues par les bénéficiaires (LFSS pour 2011 revue fin 2011)

Montant mensuel de la rente (valeur 2011)	Barème à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012		Barème 2011	
	Date de liquidation de la rente		Date de liquidation de la rente	
	Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2011	Après le 1 <sup>er</sup> janvier 2011	Avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2011	Après le 1 <sup>er</sup> janvier 2011
Inférieur à 400 €	0	0	0	0
De 400 € à 500 €	0	7% * (rente – 400)	0	7% * rente
De 500 € à 600 €	7% * (rente – 500)	7% * (rente – 400)	7% * (rente – 500)	7% * rente
De 600 € à 1 000 €	7% * (rente – 500)	14% * (rente – 600)	7% * (rente – 500)	14% * rente
De 1 000 € à 24 000 €	14% * (rente – 1 000)	14% * (rente – 600)	14% * (rente – 500)	14% * rente
Supérieur à 24 000 €	21% * (rente – 24 000)*	21% * (rente – 24 000)	14% * (rente – 500)	14% * rente

- Les seuils sont revalorisés selon le plafond de la Sécurité sociale
- Seule la part des contributions payées sur les 1 000 premiers euros de rente mensuelle (non revalorisés) est déductible fiscalement

\* : la cotisation à 21% a été retoquée par le Conseil Constitutionnel



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

### LFSS 2013 :

- Doublement des contributions au FSV :
  - 32% sur les rentes dès le 1<sup>er</sup> euro pour les rentes liquidées à compter du 1er janvier 2011 (les rentes liquidées entre 2001 et 2010 restant à une contribution de 16%)
  - 24% sur les primes
  - 48% sur le coût des services rendus non externalisé

### LFSS 2015 :

- Augmentation de 30% à 45% de la contribution due par les employeurs sur les rentes supérieures à 8 plafonds de la Sécurité Sociale, quelle que soit la date de liquidation de la rente (retoqué par le Conseil constitutionnel, du coup cette taxe supplémentaire a disparue).



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

### Loi MACRON (art 229 de la loi n° 2015-900 du 6/8/2015) :

- Durcit les conditions d'octroi d'une rente à prestation définie aux dirigeants d'entreprises nommés ou renouvelés après publication de la loi :
  - Procédure d'attribution
  - Attribution annuelle obligatoirement sous condition de performance vérifiée par le Conseil d'Administration
  - Attribution annuelle limitée à 3% de la rémunération de référence
  - Plus de possibilité d'attribution pour des services effectués avant l'entrée dans la société



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ENVIRONNEMENT SOCIAL ET FISCAL

### Ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019 :

Fermeture des régimes à prestations définies à droits aléatoires existants (plus aucun nouveau droit après le 31/12/2019).

Nouveaux régimes :

- À droits certains,
- Accordant au maximum chaque année 3% de la rémunération annuelle, dans une limite globale (tous employeurs confondus) de 30%.

Le 3% est calculé en rapportant la prestation accordée (quelle que soit la formule de calcul), exprimée en euros, à la rémunération brute totale de l'exercice.

- Sous condition de performance pour les dirigeants et les salariés ayant une rémunération supérieure à 8 P.S.S.

Exonération totale de charges et d'impôts, contribution spécifique de 29,7% pour l'employeur.

Extension aux nouveaux régimes des contributions dues par le retraité.



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## EVALUATION DE L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

La Norme IAS/IFRS 19 impose la comptabilisation des engagements des régimes à prestations définies (normes françaises – recommandations de l'ANC - calquées sur cette norme)

Définir ces engagements

Les mesurer

- Choisir la méthode d'évaluation
- Choisir les hypothèses

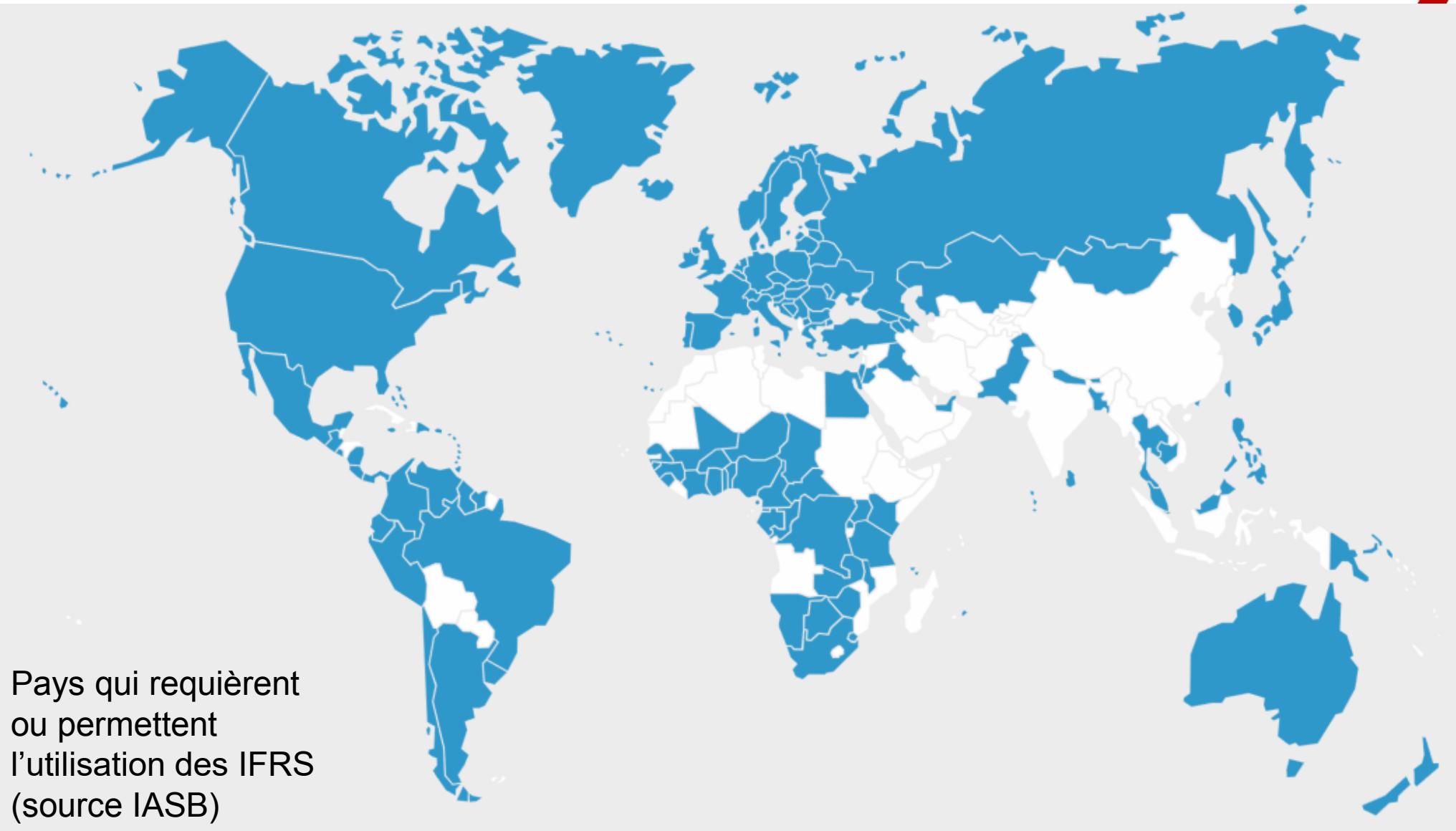
Les reconnaître

Les préfinancer

ANC : Autorité des normes comptables, qui a remplacé début 2009 le CNC

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## NORMES IFRS : VERS UNE RÉFÉRENCE MONDIALE





# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## PÉRIMÈTRE DE LA NORME IAS 19

- Avantages à court terme (< 12 mois) :
  - Salaires, cotisations sociales, congés payés,...
- Avantages à long terme durant la vie active :
  - Médailles du travail / Gratifications d'ancienneté, CET,...
- Avantages postérieurs à l'emploi :
  - Régimes de préretraite, de retraite, Indemnités de Fin de Carrière
  - Couverture Frais Médicaux des retraités,...
- Indemnités de Fin de Contrat de Travail :
  - Cas des plans de restructuration : l'évènement qui donne naissance à l'engagement est le licenciement et non les services rendus par les salariés

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

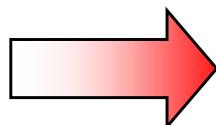
## AVANTAGES POSTÉRIEURS À L'EMPLOI

### Régimes à cotisations définies

- L'entreprise s'engage sur un niveau de financement et non de prestations (ex: régime de retraite avec une cotisation de 4% des salaires)
- Pas d'engagement pour l'employeur (le risque financier est supporté par le salarié) : comptabilisation des cotisations en charge de l'exercice

### Régimes à prestations définies

- L'entreprise s'engage sur le niveau de prestations (ex: régime de retraite avec une pension additive égale à 10% du dernier salaire, IDR/IFC)
- Elle doit organiser le financement (en interne ou en externe) pour être en mesure d'honorer le paiement des prestations



Seuls les régimes à prestations définies doivent faire l'objet d'une évaluation actuarielle au titre des avantages postérieurs à l'emploi

IDR : Indemnité de départ à la retraite ; IFC : Indemnité de fin de carrière



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## DÉFINIR LES ENGAGEMENTS

**Seulement pendant la phase d'activité ?**

« Vrai » s'il y a transfert réel et total de l'engagement à l'organisme assureur lors de la liquidation de la prestation

**Ou aussi pendant la phase de retraite.**

- Maintien d'un chapeau après la retraite,
- Introduction d'une garantie de revalorisation,
- Transferts possibles entre le fonds des retraités et le fonds des actifs...

**Existe-t-il des droits indirects ou « cachés »**

- Charges sociales et taxes à la charge de l'employeur,
- Réversion,
- Droits gratuits en cas d'incapacité/invalidité...



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## DÉFINIR LES ENGAGEMENTS

Problème particulier des nouveaux régimes à prestations définies à droits certains :

Obligation de préfinancement des droits accordés auprès d'un organisme d'assurance.

Un projet de circulaire indique que ce préfinancement devrait être réalisé par l'achat d'un élément de rente viagère différée (RVD), ce qui devrait annuler l'engagement de l'entreprise pour l'exercice.

Mais la loi prévoit que les droits accordés peuvent être revalorisés chaque année selon un indice égal au maximum à l'évolution du P.S.S.

Si revalorisation garantie : l'entreprise garde un engagement différé à évaluer, même s'il a procédé à l'achat d'une RVD pour l'avantage principal.

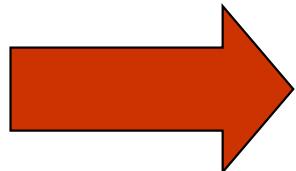
De plus, il est possible que les assureurs inventent des produits de RVD avec mise à la charge de l'employeur du risque viager : là aussi, engagement à évaluer.



# INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Lorsqu'un salarié part à la retraite, l'entreprise est tenue de lui verser une indemnité de fin de carrière (IFC ou IDR), dont le montant est défini :

- Par la loi (montant différent s'il s'agit d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur)
- Par la convention collective



Ces prestations sont « définies », et doivent, au sens de la norme IAS19, faire l'objet d'une évaluation et d'une comptabilisation au même titre que la retraite (avantages postérieurs à l'emploi).



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

**Méthode d'évaluation** : méthode rétrospective imposée si application de la norme IAS/IFRS 19 ou FAS 87 (méthode des unités de crédit projetés)

- Méthode des droits acquis, avec salaire au terme
- Méthode des droits au terme – méthode devenue la norme
- **Nouvelle méthode des droits au terme (suite à un avis de l'IFRIC de mai 2021) pour les droits aléatoires.**

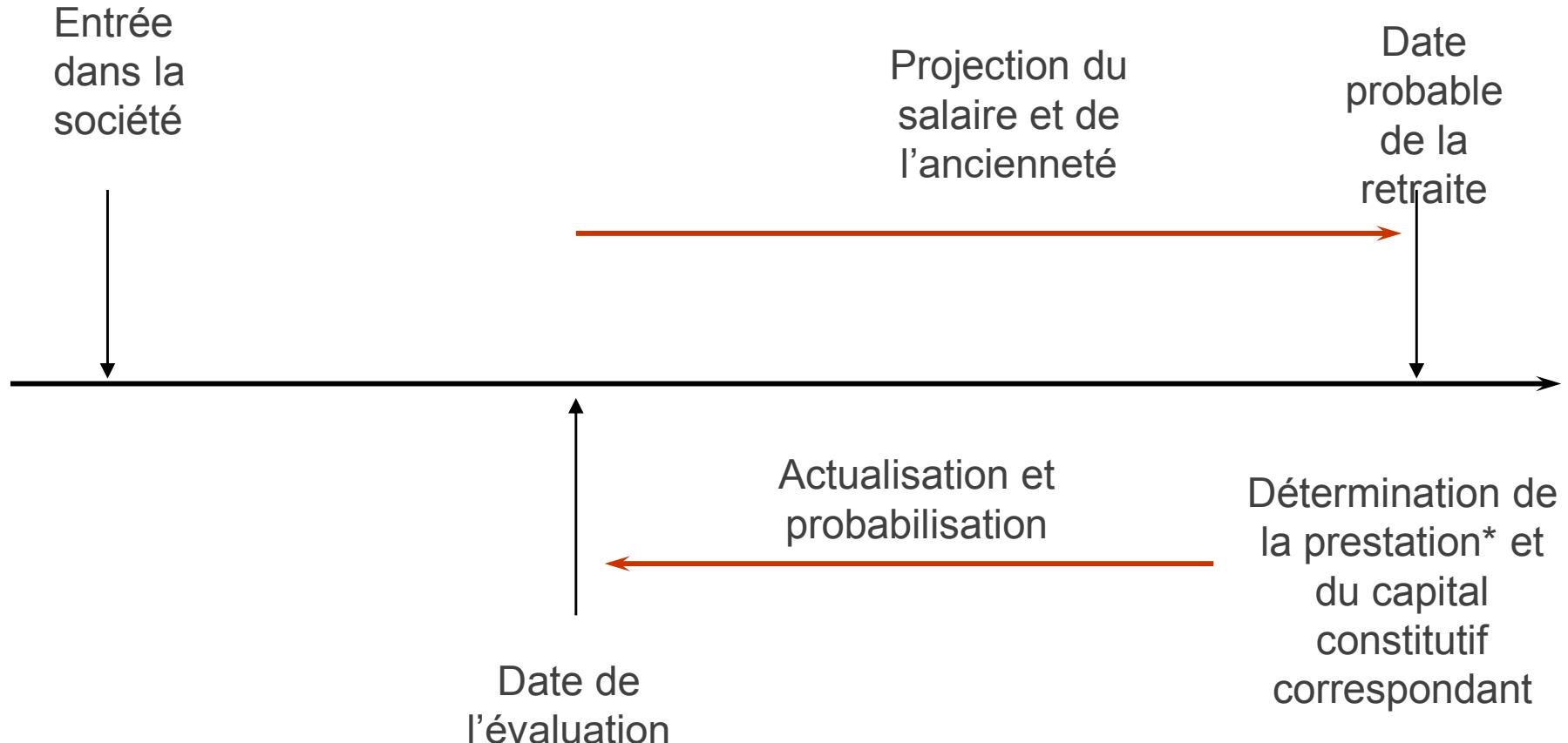
### Choix des hypothèses

- Economiques
- Démographiques

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

### Calcul individuel



\* : double calcul :

- soit sur la base de la prestation acquise avec l'ancienneté à la retraite,
- soit sur la base de la prestation acquise avec l'ancienneté à la date du calcul.



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

### Trois notions importantes :

- La **dette actuarielle** (ou engagement – DBO en normes IFRS – PBO en normes US)

$$\text{Valeur actualisée} \times \frac{\text{Service actuel}}{\text{Service projeté limité au service donnant des droits}}$$

ou Valeur actualisée (si évaluation sur le service actuel)

- La **charge normale de l'exercice suivant** (Normal Cost) représentatif de l'accroissement de l'engagement pour les services effectués l'année qui suit la date de l'évaluation

$$\text{Valeur actualisée} \times \frac{1}{\text{Service projeté limité au service donnant des droits}}$$

ou Valeur actualisée avec service+1 - Valeur actualisée avec service (si évaluation sur le service actuel)

- Le **coût des services de l'exercice suivant** est égal à la charge normale, exprimée à la fin de l'exercice (majorée de l'intérêt précompté)



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

L'IFRIC a publié un avis en mai 2021, validé par l'IAS board en juin :

Ne concerne que les régimes dont :

- L'acquisition définitive des avantages est conditionnée à la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite (régimes à droits aléatoires) ;
- Le montant des avantages dépend de l'ancienneté ;
- Le montant des avantages est plafonné à un certain nombre d'années de service consécutives d'ancienneté dans l'entreprise (ne sont notamment pas concernés les régimes dont les droits sont annuellement croissants avec l'ancienneté et sans limites).

Pour ces régimes, les droits doivent être étalés de manière linéaire, non plus sur l'ensemble de la carrière du salarié dans l'entreprise, mais, pour chaque salarié, sur les dernières années de sa carrière qui ont donné lieu à l'acquisition de nouveaux droits.

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

Exemple : IFC de  $\frac{1}{2}$  mois par année de service avec un maximum de 12 mois.

La prestation maximale sera atteinte au bout de 24 ans de services.

Si l'âge probable de la retraite est de 62 ans, on étalera l'engagement sur les 24 dernières années.

Pas d'engagement pour les salariés âgés de 38 ans ou moins.

Pour ceux de plus de 38 ans :

$$\text{DBO} = \text{Valeur actualisée} \times \frac{\text{Service effectué après 38 ans}}{\text{Service projeté limité à 24 ans}}$$

$$\text{NC} = \text{Valeur actualisée} \times \frac{1}{\text{Service projeté limité à 24 ans}}$$

La mise en œuvre des changements requis par cette décision doit être réalisée dès que possible (et donc dans la mesure du possible, pour la clôture du 31/12/2021). Il s'agit d'une application rétrospective (changement de méthode) et donc l'impact se porte en OCI au 1/1/N-1.



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## MESURER LES ENGAGEMENTS

**Fixation des hypothèses :** elles doivent être justifiées et cohérentes entre elles

### Economiques

- Taux d'actualisation (imposé dans la norme IAS/IFRS19)
- Taux de rendement des actifs (doit être égal au taux d'actualisation)
- Taux d'évolution des salaires
- Taux de revalorisation de la garantie ou du complément
- Evolution des paramètres des régimes extérieurs (régimes chapeaux)

### Démographiques

- Mobilité du personnel (turnover)
- Mortalité
- Age de la retraite
- % de mariés, âge du conjoint, nombre d'enfants



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## EXEMPLE DE CALCUL

### Régime additif

0,5% par année de service dans l'entreprise. Rente réversible à 60% - trimestrielle termes échus.

### Les hypothèses

- Taux d'actualisation avant la retraite de 3,00%
- Mobilité 3% par an jusqu'à 55 ans, 0% après
- Croissance des salaires 3,5% par an
- Taux technique de rente de 1,25%
- Age de la retraite 63 ans
- 85% de mariés, différence de 2 ans entre les conjoints
- Frais de gestion sur rentes : 2%

### Individu évalué

- Homme, né en 1967 (50 ans au 31/12/2017), entré à 25 ans, salaire 30 000 €

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## EXEMPLE DE CALCUL

Age	50 ans	Age à la retraite	63 ans
Ancienneté	25 ans	Ancienneté projetée	38 ans
Salaire projeté	46 919 €	Age du conjoint à la retraite	61 ans
Prestation annuelle	8 915 €		

Capital constitutif à la retraite                    244 709 €

Probabilité de survie	0,972
Probabilité de présence	0,859
Facteur d'actualisation	0,681

Valeur totale des engagements	136 247 €
Dette actuarielle	89 636 €
Charge normale	3 585 €

**Paramètres de calcul (pour ceux qui veulent vérifier) :**

Ix 50 ans génération 1967 dans TGH 2005 = 98590  
Ix 63 ans génération 1967 dans TGH 2005 = 95806  
facteur de rente à 63 ans réversible à 60% x 85%  
sur un conjoint de 61 ans, avec TGH05,  
trimestrielle termes échus, taux d'actualisation  
1,25%, frais sur rente 2% = 26,896

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## EXEMPLE DE CALCUL : SENSIBILITÉ DES RÉSULTATS

Hypothèses centrales	89 636 €	
Taux d'actualisation -0,50%	95 490 €	6,53%
Taux technique de rente -0,50%	97 288 €	8,54%
Taux d'augmentation des salaires -0,5%	84 167 €	-6,10%
Age de la retraite +1 an	87 651 €	-2,22%
Mobilité -1%	94 353 €	5,26%
3,50% - 1,75% - 3,00% - 64 ans - 4%	67 300 €	-24,92%
2,50% - 0,75% - 4,00% - 62 ans - 2%	117 753 €	31,37%

Attention : au final, il faudra bien payer la rente, et donc avoir les 244,7 k€ de capital constitutif à la retraite si le salarié est présent à cette date. Une moindre reconnaissance immédiate impliquera donc une charge annuelle plus importante dans le futur.



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## ÉVOLUTION DE L'ENGAGEMENT

Hors évènement exceptionnel, la variation de l'engagement sur l'exercice N est la suivante:

Engagement au 31/12/N-1

- + Coût des services de l'exercice N
- + Coût de l'actualisation de l'exercice N
- Prestations payées durant l'exercice N
- +/- Variations de périmètre (acquisition, transferts,...)
- +/- Pertes et (gains) actuariels
- = Engagement au 31/12/N



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTABILISATION DE L'ENGAGEMENT

Lorsqu'on a calculé l'engagement, il faut ensuite le reconnaître dans les comptes

La norme IAS (IFRS) 19 révisée traite de tous les aspects de la comptabilisation des engagements :

- Information obligatoire en annexe
- Constitution d'une provision
- Rôle des actifs de couverture
- Comptabilisation de la charge de retraite de l'exercice
- Enregistrement du coût des services passés
- Traitement des écarts actuariels

En France, cette norme est applicable pour les comptes consolidés, mais pas pour les comptes sociaux, pour lesquels s'applique la recommandation n°R2013-02 du 7 novembre 2013 de l'ANC (très proche de la norme IAS 19 avant révision).



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

Méthode : l'ANC s'est prononcée en modifiant le 5 novembre 2021 la recommandation R°2013-02 du 7/11/2013. Elle autorise au choix de chacune des entreprises l'option de la méthode IFRIC pour les comptes français. L'option pour la méthode IFRIC constitue un changement de méthode dont les effets sont à reconnaître par fonds propres.

Evaluation « normale » (option définitive) :

- amortissement possible des pertes et gains actuariels dus à la non vérification des hypothèses entre deux évaluations, avec ou sans application d'un « corridor » ou
- enregistrement immédiat de ces pertes et gains par passage dans le compte de résultats

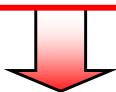
Remarque : cet amortissement n'est possible que pour les avantages postérieurs à l'emploi (IFC, retraite). Pour les avantages long terme(prime d'ancienneté ou médaille du travail), la provision doit toujours être égale à l'engagement.

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

### Les pertes et gains actuariels (PGA)

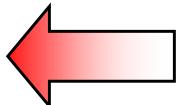
- Sur les engagements : différence entre l'engagement attendu au 31/12/N à partir des hypothèses et de la population du 31/12/N-1 avec l'engagement réel :
  - Pertes et gains liés aux changements d'hypothèses,
  - Pertes et gains liés à l'expérience (salaires, mobilité...).
- Sur les actifs de couverture : différence entre les rendements attendus et réels des fonds.



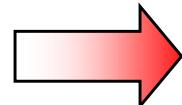
Le stock de pertes et gains actuariels s'incrémente d'année en année.



Corridor



Comptabilisation



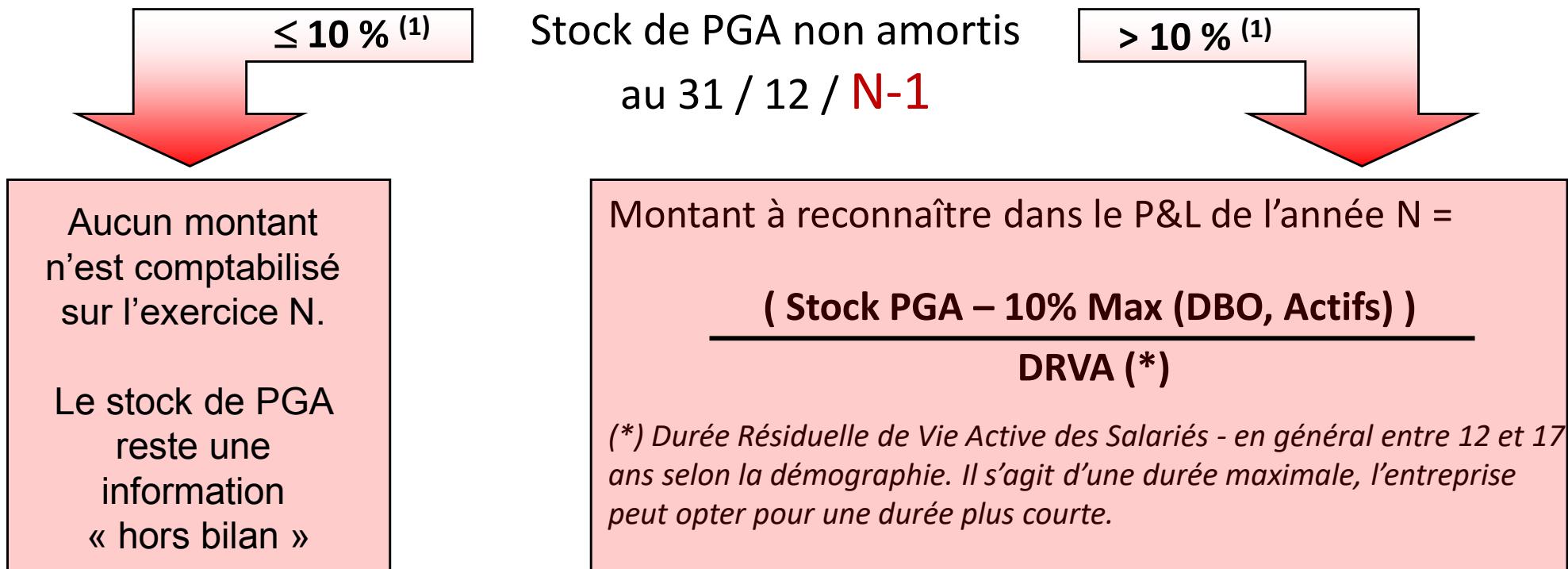
Reconnaissance  
immédiate par compte  
de résultats

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

### La méthode du corridor

Le calcul doit être effectué par engagement et par société.



(1) Corridor = 10 % du maximum entre l'engagement et la valeur des actifs  
= 10% Max (DBO, Actifs)

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

### Le traitement des évènements exceptionnels

#### ➤ Les modifications de régimes. Elles peuvent être liées à :

- des mises en place de régimes,
- des changements de droits (cas des amendements de conventions collectives – Métallurgie en 2010),
- des changements de législations (cas de la LFSS 2008 sur l'arrêt des mises à la retraite).

Dans le cas de régimes à droits non acquis (« non vested ») comme les IDR, l'impact doit être amorti de manière linéaire sur la durée résiduelle d'acquisition des droits. Lorsque les droits sont acquis, l'impact doit être reconnu en résultats.

#### ➤ Les plans de restructuration (ou Curtailment) :

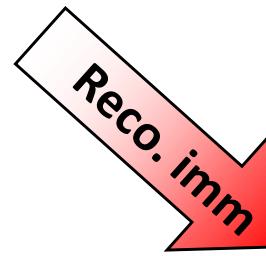
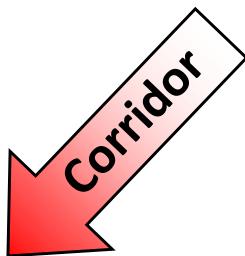
Ces départs ne sont pas anticipés dans les tables de turnover. L'impact du plan doit être reconnu immédiatement (avec amortissement anticipé des écarts actuariels et des coûts des services passés non amortis, proportionnellement à la dette actuarielle concernée).

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

Bilan :

$$\begin{aligned} &+ \text{ Valeur des engagements} \\ &- \text{ Valeur des actifs} \\ &= \text{ Déficit / Surplus} \end{aligned}$$



**+/-** Stock de pertes et gains actuariels

**+/-** Modifications de régimes non reconnus

**=** Provision au bilan

**+/-** Modifications de régimes non reconnus

**=** Provision au bilan



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX : COMPTABILISATION

Charge :

### Méthode du corridor

- + Coût des services
- + Coût d'actualisation
- Rendement attendu des actifs
- +/- Amortissement des PGA
- +/- Amortissement des modifications de régime
- Réduction/cessation

---

- = Charge P & L

### Reconnaissance immédiate

- + Coût des services
- + Coût d'actualisation
- Rendement attendu des actifs
- +/- P&G
- +/- Amortissement des modifications de régime
- Réduction/cessation

---

- = Charge P & L

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES CONSOLIDÉS : LA NORME IAS 19

Principales différences avec la recommandation R2013-02 de l'ANC :

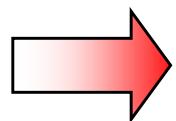
- Pas de possibilité de reconnaissance différée
  - des pertes et gains actuariels (méthode du corridor)
  - des modifications de régimes de l'exercice

⇒ Comptabilisation au bilan de la valeur des engagements nette des actifs de couverture.
- Modification du calcul et de la présentation de la charge de l'année
- Annexes plus détaillées et argumentées
  - Mise en évidence des risques potentiels
  - Etude des impact sur les décaissements futurs (cash)
- Méthode d'évaluation qui peut être différente ou alignée

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES CONSOLIDÉS : LA NORME IAS 19

Comptabilisation immédiate des pertes et gains actuariels obligatoire, mais en autres éléments du résultat global (AERG ou OCI en anglais) : la dotation à la provision passe par les fonds propres sans passer par le compte de résultat.



### Principales conséquences :

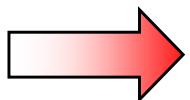
- Charge p&l plus lisible (plus d'amortissement des pertes et gains),
- Forte volatilité des provisions et des fonds propres (notamment pour les entreprises ayant des actifs investis massivement en actions) : peut engendrer des impacts sur les garanties bancaires (« covenants ») suite à la modification de certains ratios financiers,
- Obligation d'ajuster les capitaux propres à chaque clôture intermédiaire (si changement significatif) avec impact sur les impôts différés.

AERG : Autres éléments du résultat global ; OCI : Other Comprehensive income ; P&L : profit and loss

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES CONSOLIDÉS : LA NORME IAS 19

Comptabilisation des modifications de régime immédiatement et en totalité dans la charge de l'exercice (compte de résultat)



Principale conséquence :

- La modification ou la mise en place de nouveaux régimes avec reconnaissance de droits passés devient problématique car peut engendrer une charge très significative sur l'exercice de mise en place.

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX / CONSOLIDÉS : COMPARAISON

### Présentation du bilan

#### Comptes sociaux

+ Valeur des engagements

- Valeur des actifs

= Valeur nette des engagements

+/- Coût des services passés non reconnus

+/- (Pertes) et gains actuariels non reconnus (corridor)

= Provision

#### Comptes consolidés

+ Valeur des engagements

- Valeur des actifs

= Provision

Stock des AERG<sup>(1)</sup>

(1) AERG = Autres Eléments du Résultat Global (en anglais : OCI = Other Comprehensive Income)  
= somme des écarts actuariels impactés chaque année sur les fonds propres.

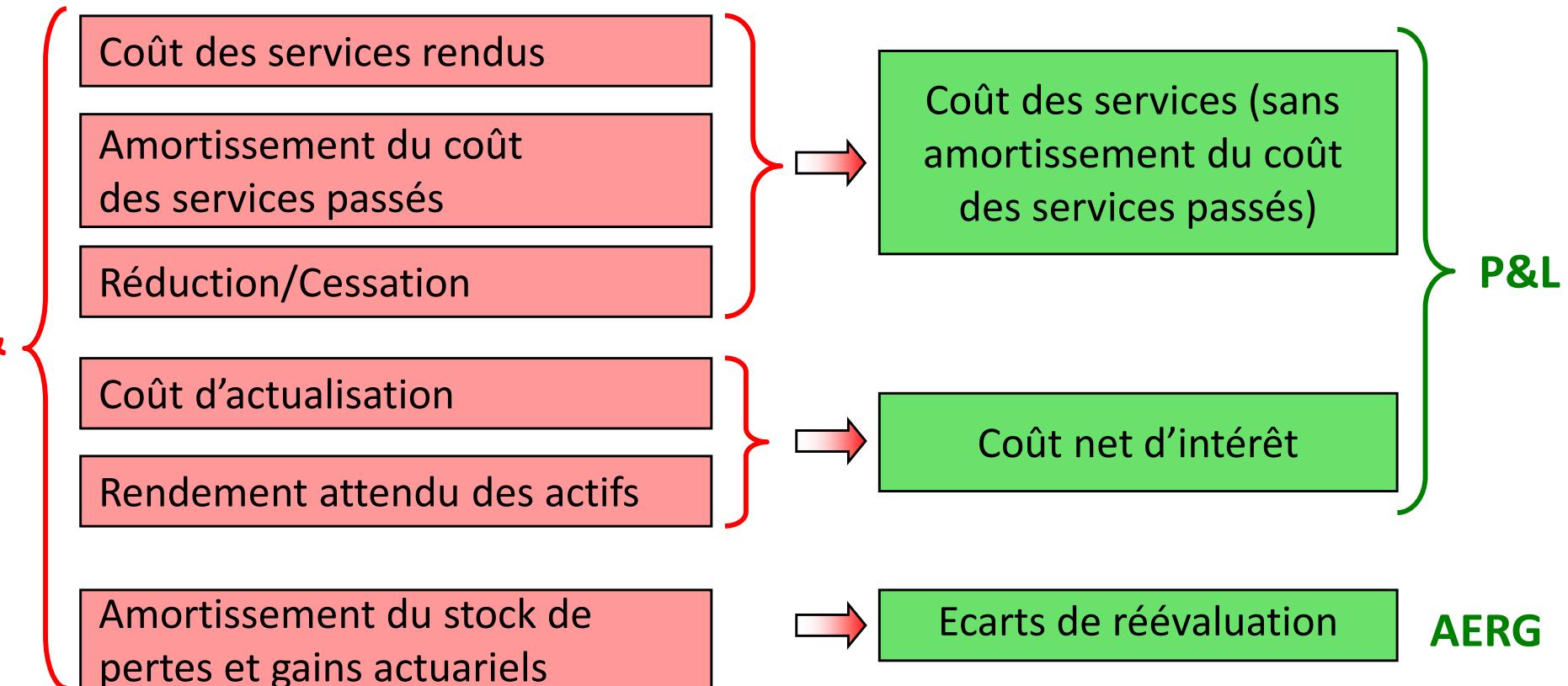
# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX / CONSOLIDÉS : COMPARAISON

### Présentation de la charge

#### Comptes sociaux (Corridor)

#### Comptes consolidés





# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTES SOCIAUX / CONSOLIDÉS

### Circulaire de la CCNC (Octobre 2018) :

L'hypothèse de mobilité doit être établie en ne tenant compte que des démissions, *car les licenciements et les ruptures conventionnelles donnent lieu au paiement d'une indemnité et qu'il est prudent d'avoir dans la provision retraite un bout de provision qui permet de compenser une partie de l'indemnité de licenciement qui sera payée.*

Problème :

- elle a pour conséquence d'inclure, dans la provision retraite, une provision pour licenciement et rupture conventionnelle qui n'est pas l'objet de la provision retraite,
- le provisionnement des licenciements n'est pas autorisé (ni en norme française ni en IAS 19) sauf une fois que ledit licenciement est certain (sans retour possible), notamment dans le cas des PSE,
- elle ne traite pas de la reprise des provisions les années suivantes, pour les licenciements et ruptures conventionnelles (reprise par p&l autorisée uniquement si le volant de licenciement est « significatif »)

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTABILISATION : EXEMPLE

Comptes sociaux		Comptes consolidés	
Taux d'actualisation n-1	3,95%	Taux d'actualisation n-1	3,95%
Taux d'actualisation n	2,00%	Taux d'actualisation n	2,00%
<b>Au 31/12/n-1</b>		<b>Au 31/12/n-1</b>	
Modifications de régimes restant à amortir :			
Valeur initiale restant à amortir :			
(Pertes) et gains actuariels restant à amortir :	(198 206)	Stock des AERG au 31/12/n-1 :	(198 206)
Provision comptabilisée au bilan de fin d'année :	(123 517)	Provision comptabilisée au bilan de fin d'année :	(321 722)
<b>Variation de la valeur des engagements</b>		<b>Variation de la valeur des engagements</b>	
Valeur des engagements 31/12/n-1 :	(1 887 284)	Valeur des engagements 31/12/n-1 :	(1 887 284)
Coût des services :	(126 271)	Coût des services rendus de l'exercice:	(126 271)
Coût de l'actualisation :	(74 548)	Coût de l'actualisation :	(74 548)
Prestations payées:		Prestations payées :	
Modification de régime :		Modification de régime :	
Changements d'hypothèses:	(286 656)	Changements d'hypothèses:	(286 656)
Variation de périmètre:		Variation de périmètre:	
Reductions / cessations :		Reductions / cessations :	
(Pertes) et gains actuariels liés à l'expérience :	(36 803)	(Pertes) et gains actuariels liés à l'expérience :	(36 803)
Valeur des engagements 31/12/n :	<b>(2 411 561)</b>	Valeur des engagements 31/12/n :	<b>(2 411 561)</b>
<b>Variation de la valeur des fonds d'assurance</b>		<b>Variation de la valeur des fonds d'assurance</b>	
Valeur des fonds de début d'année :	1 565 562	Valeur des fonds de début d'exercice :	1 565 562
Contributions employeur de l'année :	96 877	Contributions employeur de l'exercice :	96 877
Prestations payées par le fonds :		Prestations payées par le fonds :	
Variation de périmètre:		Variation de périmètre:	
Rendement réel du fonds :	47 699	Rendement réel du fonds :	47 699
Valeur des fonds de fin d'année :	<b>1 710 138</b>	Valeur des fonds de fin d'exercice :	<b>1 710 138</b>

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTABILISATION : EXEMPLE

### Comptes sociaux

<b>Charge de l'année</b>	
Coût des services :	(126 271)
Coût de l'actualisation :	(74 548)
Rendement attendu des fonds d'assurance :	63 753
Amortissement des modifications de régimes :	
Amortissement des (pertes) et gains actuariels :	<b>(1 185)</b>
Réductions / cessations :	
<b>Total :</b>	<b>(138 250)</b>

### Calcul de l'amortissement :

Stock de pertes et gains à amortir	(198 206)
10% de l'engagement au 1/1	(188 728)
A amortir	(9 477)
Durée d'amortissement	8
Amortissement	(1 185)

### Variation de la provision comptabilisée au bilan

Provision de début d'année :	<b>(123 517)</b>
Charge de l'année :	(138 250)
Transferts (refacturation):	
Prestations payées par l'employeur :	
Contributions employeur de l'année :	96 877
Provision de fin d'année :	<b>(164 889)</b>

### Couverture financière

Valeur des engagements de fin d'année :	(2 411 561)
Valeur des fonds de fin d'année :	1 710 138
(Insuffisance) / Surplus :	(701 423)

### Modifications de régimes restant à amortir :

Pertes et (gains) actuariels restant à amortir :	(536 534 €)
Provision comptabilisée au bilan de fin d'année :	(164 889 €)
<b>Total</b>	<b>(701 423 €)</b>

### Comptes consolidés

### Coût des prestations définies de l'exercice

Coût des services rendus de l'exercice:	(126 271)
Coût des services passés:	
Réduction / cessation:	
<b>Total coût des services :</b>	<b>(126 271)</b>
Coût de l'actualisation:	(74 548)
Produit d'intérêts généré par les actifs:	63 753
<b>Total des intérêts nets sur le (passif) / l'actif</b>	<b>(10 795)</b>
<b>Total :</b>	<b>(137 065)</b>

### Réévaluations du (passif) / de l'actif net

(Pertes) et gains actuariels liés aux changements d'hypothèses démographiques:	
(Pertes) et gains actuariels liés aux changements d'hypothèses financières:	(286 656)
(Pertes) et gains actuariels liés à l'expérience:	(36 803)
Rendement des actifs du régime supérieur / (inférieur) au produit d'intérêts:	(16 054)
Total:	<b>(339 513)</b>

### Variation du (passif) / de l'actif net

(Passif) / actif de début d'exercice:	<b>(321 722)</b>
Variation de périmètre:	
Montant reconnu en résultat:	(137 065)
Décaissements (prestations et contributions payées par l'employeur):	96 877
Montant reconnu en autres éléments du résultat global:	<b>(339 513)</b>
(Passif) / actif de fin d'exercice:	<b>(701 423)</b>

### Cumul des montants reconnus en Autres Elements du Résultat Global

Cumul des montants reconnus en AERG de début d'exercice:	(198 206)
Réévaluations du (passif) / de l'actif net de l'exercice:	(345 018)
Cumul des montants reconnus en AERG de fin d'exercice:	(543 223)

### Impôts différés:

Cumul net des montants reconnus en AERG de fin d'exercice:	(356 191)
--	-----------

# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## COMPTABILISATION : EXEMPLE

Comptes sociaux		Comptes consolidés
<b>Charge de l'année n+1</b>		<b>Coût des prestations définies de l'exercice suivant</b>
Coût des services :	(126 271)	Coût des services rendus de l'exercice: (126 271)
Coût de l'actualisation :	(48 231)	Coût des services passés:
Rendement attendu des fonds d'assurance :	35 172	Réduction / cessation:
Amortissement des modifications de régimes :		<b>Total coût des services :</b> (126 271)
Amortissement des (pertes) et gains actuariels :	(36 922)	Coût de l'actualisation: (48 231)
Réductions / cessations :		Produit d'intérêts généré par les actifs: 35 172
<b>Total :</b>	<b>(176 252)</b>	<b>Total des intérêts nets sur le (passif) / l'actif</b> (13 060)
<i>Calcul de l'amortissement :</i>		<b>Total :</b> (139 330)
<i>Stock de pertes et gains à amortir</i>	(536 534)	 
<i>10% de l'engagement au 1/1</i>	(241 156)	<b>Expected benefit payments over the next 10 years</b>
<i>A amortir</i>	(295 378)	FY+1: 0
<i>Durée d'amortissement</i>	8	FY+2: 0
<i>Amortissement</i>	(36 922)	FY+3: 0
		FY+4: 32 676
		FY+5: 83 543
		FY+6-FY+10: 843 065



# RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

## LES RISQUES À SUIVRE

### Risques actif – passif

- Risque d'évolution non corrélée des actifs et des engagements
- Risque d'augmentation des engagements en cas de baisse des taux d'intérêt

### Risque de dérive de la mortalité

- Une réponse partielle à l'allongement de l'espérance de vie : les tables prospectives
- Des situations particulières pas toujours homogènes
- Répartition homme/femme pas toujours homogène surtout pour les âges élevés
- Des possibilités de choix d'une table d'expérience souvent laissée à la discrétion de l'organisme assureur.

### Risques spécifiques à ces régimes

- Baisse du taux de remplacement des régimes légalement obligatoires (pour les régimes chapeaux)
- Sous-estimation du salaire de fin de carrière
- Surestimation de la mobilité

# RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS DE SECOND PILIER

	<b>Article 83 / PER Obligatoire</b>	<b>Article 39</b>	<b>PERCO / PER Collectif</b>	<b>PERE* / PER Individuel</b>
<b>Créé en</b>	Années 1950 2019	Années 1950	2003 (Loi Fillon) 2019	2003 (Loi Fillon) 2019
<b>Type</b>	Cotisations définies	Prestations définies	Cotisations définies	Cotisations définies
<b>Gestion</b>	Assureurs (contrats en euros, en UC ou en points)	Assureurs (ou entreprises avant 2010)	Assureurs (contrats en euros ou en UC) ou sociétés de gestion	Assureurs (contrats en euros, en UC ou en points)
<b>S'adresse à</b>	tous	Le plus souvent régimes de cadres/cadres supérieurs	tous	tous
<b>Sortie</b>	Rente viagère	Rente viagère	Rente viagère ou capital	Rente viagère (capital pour maximum 20% de la PM)

Le « PERE » a perdu beaucoup d'intérêt depuis que la loi portant réforme des retraites pour 2010 a prévu la possibilité (voire l'obligation) d'accepter les cotisations volontaires dans les régimes Articles 83)

# SOMMAIRE

- 1. QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS**
- 2. L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**
- 3. LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES**
- 4. LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES**
- 5. LA LOI PACTE ET L'ORDONNANCE N°2019-766 DU 24 JUILLET 2019**
- 6. RÈGLES FISCALES ET SOCIALES DE L'ÉPARGNE RETRAITE**
- 7. L'ÉPARGNE RETRAITE DANS L'ENTREPRISE**
- 8. LA RETRAITE INDIVIDUELLE**
- 9. RGPD**



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## PRÉSENTATION

Créé par l'article 108 de la Loi du 21 août 2003.

Plan d'épargne individuel avec sortie en rente(\*), après la liquidation des pensions du régime général.

Contrat d'assurance souscrit par un groupement d'épargne populaire auprès d'un des trois types d'organismes assureurs.

(\*) : depuis la loi 2006-872 (Art.35) possibilité de sortie en capital à la retraite pour le primo-acquéreur (pas propriétaire depuis deux ans). Depuis la LFSS 2011 : possibilité de sortie de 20% de la PM en capital à la liquidation.

Textes de référence :

Code des assurances : articles L144-2 à L144-4 : Plan d'épargne retraite populaire

Code des assurances : articles R144-4 à R144-17 : Gouvernance du Perp

Code des assurances : articles R144-18 à R144-31 : Dispositions techniques spécifiques au Perp

Code général des impôts : article 163 quatercies : Montant maximum de déduction des primes versées aux plans d'épargne retraite populaire

Bofip-Impôts n°BOI-PAT-ISF-30-40-30-20 relatif au plan d'épargne retraite populaire



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## FONCTIONNEMENT

Le plan peut prendre l'une des 3 formes suivantes

- acquisition d'une rente viagère différée
- constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère,
- Branche 26 en points (Opérations L.441-1 code des assurances).

Lorsque le régime n'est PAS en branche 26, le taux technique de rente doit être nul.

Déduction fiscale des versements :

Max (10% du PASS, 10% (revenu net, Min(8 x PASS))  
plafond commun à tous les dispositifs d'épargne retraite.

Sortie en rente acquise à titre gratuit, la part éventuelle sortie en capital est soumise à l'impôt sur le revenu (avec système du quotient prévu pour les revenus exceptionnels) ou soumis à prélèvement libératoire de 7,50%.



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## FONCTIONNEMENT

- Une association pour chaque PERP : le GERP (surveillance, information)
- Un comité de surveillance pour chaque PERP
- Sécurisation : cantonnement des sommes obligatoire
- Apport d'actifs en cas d'insuffisance de représentation des engagements
- Transfert possible dans n'importe quel autre PERP
- cas de rachats : invalidité - expiration des droits à chômage - cessation d'activité Non Salariée après liquidation judiciaire – décès du conjoint ou PACS - situation de surendettement.



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## FONCTIONNEMENT

Provision technique de diversification : provision destinée à absorber les fluctuations des actifs du plan et sur laquelle chaque participant détient un droit individualisé sous forme de parts.

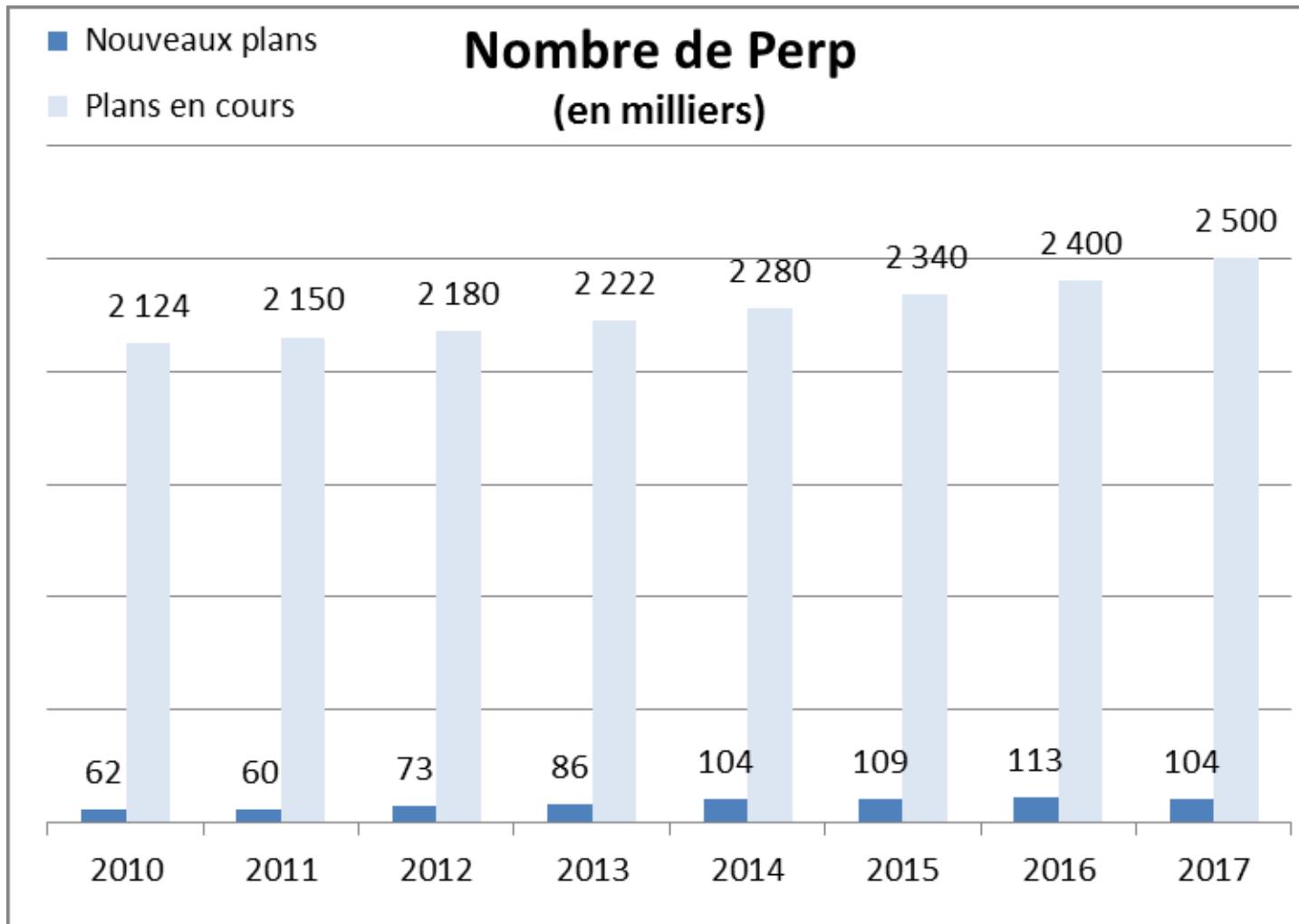
Les actifs des plans qui prévoient une PTD (provision technique de diversification) sont comptabilisés en valeur de marché

Audit actuariel quinquennal par un actuaire certifié par l’Institut des Actuaires.

Sécurisation progressive des fonds : plus l’âge de départ à la retraite approche, plus l’investissement en UC est limité.

# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## NOMBRE ET EN COURS



Source FSA

En 2017 : 2,5 Md€ de cotisations

18,5 Md€ de provisions mathématiques (encours moyen d'environ 6 750 €)



# PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE POPULAIRE (PERP)

## REEMPLACEMENT PAR LE PER INDIVIDUEL ?

La loi PACTE a créé le PER Individuel, seul produit qui peut être souscrit depuis le 1/10/2019.

Le PER Individuel a globalement les mêmes caractéristiques que le PERP, mais avec plusieurs différences en sa faveur :

- la totalité de l'épargne peut être débloquée en capital au terme (contre 20% au maximum dans le PERP).
- L'adhérent a le choix, pour chaque prime, d'opter pour la déductibilité fiscale ou pas de cette cotisation : il peut donc verser des primes dépassant le maximum du déductible fiscal sans pénalité (il n'aura pas sur ces primes la déductibilité fiscale immédiate, mais bénéficiera de cette déductibilité fiscale à la sortie).

En revanche, la sortie en capital ne bénéficie plus daucun avantage fiscal (pour la part exonérée en entrée).

# « LOI MADELIN »

## DISPOSITIF POUR LES TNS ET EXPLOITANTS AGRICOLES

La loi n° 94-126 du 11 février 1994 dite « loi Madelin », (art 154 bis du code général des impôts), permet au travailleur non salarié (TNS) de déduire de son revenu imposable les cotisations sur un contrat Madelin, afin de se constituer une retraite supplémentaire, de s'assurer au travers d'un contrat prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès), d'une complémentaire santé ou de garantie chômage. Ce contrat Madelin étant déductible fiscalement (jusqu'à 10% des revenus pour la retraite), l'effort de cotisation du TNS est financé en partie par l'économie d'impôt réalisée.

L'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 institue les contrats « Loi Madelin agricoles », avec déductibilité fiscale et sociale.

Contrats groupe à adhésion individuelle (donc des contrats d'épargne individuelle, mais assimilés fiscalement aux contrats collectifs).



# LES DISPOSITIFS À DESTINATION DES FONCTIONNAIRES

PREFON : régime de retraite en points (Branche 26), soumis depuis 2004 aux règles de déductibilité fiscale du PERP. Géré par la CNP

CRH : Complément de Retraite Hospitalier, créé en 1963.

COREM : (ex CREF) COmplément de REtraite Mutualiste, initialement ouvert aux instituteurs (création en 1949), désormais ouvert à tous, dans le cadre du plan de redressement. Régime en points, géré par l'Union Mutualiste Retraite.

FONPEL : FONds de Pension des Elus Locaux, créé en 1993

Tous ces dispositifs se sont transformés en PERIN (PER Individuels)

# RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS DE TROISIÈME PILIER

	<b>PERP</b>	<b>Madelin</b>	<b>PREFON</b>	<b>PER Individuel</b>
<b>Créé en</b>	2003 (Loi Fillon)	1994 ( Loi Madelin)	1967	2019
<b>Type</b>	Cotisations définies Versements programmés et/ou libres			
<b>Caractéristiques</b>	Adhésion facultative	Adhésion facultative	Adhésion facultative, régime en points	Adhésion facultative
<b>Gestion</b>	Assureurs (contrats en euros, en UC ou en points)	Assureurs (contrats en euros ou en UC)	CNP	Assureurs et gestionnaires financiers
<b>S'adresse à</b>	Tout le monde	Travailleurs indépendants et exploitants agricoles	Fonctionnaires	Tout le monde
<b>Sortie</b>	Rente (sauf en cas d'accession à la première propriété) – 20% en capital	Rente	Rente	Capital ou rente

# RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE RETRAITE

TYPE DE PRODUIT	VERSEMENTS	SORTIE EN CAPITAL POSSIBLE (1)	IMPOSITION SUR LES COTISATIONS	IMPOSITION SUR LES PRESTATIONS
<b>PRODUITS SOUSCRITS DANS UN CADRE PERSONNEL OU ASSIMILÉ *</b>		<b>PRODUITS SOUSCRITS DANS UN CADRE PERSONNEL OU ASSIMILÉ *</b>		
<i>Contrats à cotisations définies</i>				<i>Contrats à cotisations définies</i>
PERP	Périodicité au choix et montants libres	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011 Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régime des rentes viagères à titre gratuit)
Produit destiné aux fonctionnaires PREFON	La cotisation est exclusivement salariale et n'est pas constituée par un pourcentage fixe du salaire L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisations proposées	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu
Produit destiné aux élus locaux FONPEL	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe du salaire L'affilié choisit librement ce pourcentage	Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu
Produit destiné aux élus locaux CAREL-MUDEL	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe du salaire L'affilié choisit librement ce pourcentage	Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu
Produit destiné aux fonctionnaires COREM	Montants libres	Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu
Produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers CRH	La cotisation est exclusivement salariale et n'est pas constituée par un pourcentage fixe du salaire L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisations proposées	Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel	Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu
<b>PRODUITS SOUSCRITS A TITRE PROFESSIONNEL *</b>		<b>PRODUITS SOUSCRITS A TITRE PROFESSIONNEL *</b>		
* dans un cadre individuel pour les professions indépendantes				* dans un cadre individuel pour les professions indépendantes
<i>Contrats à cotisations définies</i>				<i>Contrats à cotisations définies</i>
Contrats « Madelin »	Obligation annuelle de cotisation Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 10	Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou BNC avant impôt	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régime des rentes viagères à titre gratuit)
Contrats « Exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale	Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régime des rentes viagères à titre gratuit)
* dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié				* dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié
<i>Contrats à prestations définies</i>				<i>Contrats à prestations définies</i>
Contrats de type art. 39 du CGI	Versements effectués uniquement par l'entreprise	Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régimes des pensions)
<i>Contrats à cotisations définies</i>				<i>Contrats à cotisations définies</i>
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire	Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié	La rente viagère n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu mais est soumise à l'impôt sur les plus-values
Contrats de type art. 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et pour partie par le salarié Les versements peuvent désormais aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires	Non	Les cotisations ne sont pas imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu
PERE	Versement calculé en pourcentage du salaire Abondements libres du salarié possibles	Oui (cas limités à la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite)	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régime des rentes viagères à titre gratuit)
<i>Dispositif d'épargne salariale</i>				<i>Dispositif d'épargne salariale</i>
PERCO	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 5 656 euros en 2011.	Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu (régime des rentes viagères à titre onéreux) La sortie en capital est totalement exonérée

# SOMMAIRE

- 1. QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS**
- 2. L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**
- 3. LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES**
- 4. LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES**
- 5. LA LOI PACTE ET L'ORDONNANCE N°2019-766 DU 24 JUILLET 2019**
- 6. RÈGLES FISCALES ET SOCIALES DE L'ÉPARGNE RETRAITE**
- 7. L'ÉPARGNE RETRAITE DANS L'ENTREPRISE**
- 8. LA RETRAITE INDIVIDUELLE**
- 9. RGPD**



# RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Adopté en avril 2016 par l'UE (règlement 2016/679), il doit être retranscrit en droit français avant le 28 mai 2018.

- Mesures de sécurité des données individuelles
- Consentement explicite des intéressés, y compris pour le transfert des données à des sous-traitants
- Protection des données (destruction, altération, mais aussi conservation, traitement, accès et divulgation/transmission, y compris à des sous-traitants)
- Notification dans les 72 heures des violations à l'autorité de contrôle
- Nomination d'un Délégué à la protection des données...

Gros challenge pour les compagnies d'assurance  
et pour toutes les sociétés !

# LEXIQUE DES ABRÉVIATIONS DE LA RETRAITE

AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement – Structure gérée par l'ARRCO et l'AGIRC, remboursant à ces régimes le surcoût de la liquidation des pensions sans abattement avant l'âge de liquidation sans condition (67ans pour les générations 1955 et postérieures)

AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres

ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire

Article 83 : régime d'entreprise à cotisations définies, obligatoire, répondant aux conditions pour que les cotisations patronales soient déductibles socialement et les cotisations salariales et patronales soient déductibles de l'impôt sur le revenu.

Article 82 : régime d'entreprise (généralement à cotisations définies) ne répondant pas aux conditions de déductibilité sociale et fiscale des cotisations

Article 39 : régime à prestation définie

CET : dans l'entreprise = Compte Epargne Temps ; à l'AGIRC = Contribution Exceptionnelle temporaire

COR : Conseil d'Orientation des Retraites

FRR : Fonds de Réserves pour les Retraites

FSV : Fonds de Solidarité Vieillesse

IP : Institution de Prévoyance (organisme d'assurance dépendant du Code de la Sécurité Sociale)

IRC : Institution de Retraite Complémentaire (organismes gérant l'ARRCO et l'AGIRC notamment)

IRP : Institution de Retraite Professionnelle

LFSS : loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS : Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale)

MSA : Mutualité Sociale Agricole (régime de base des salariés de l'agriculture) et des exploitants agricoles

PASS : plafond annuel de la Sécurité Sociale - PMSS : plafond mensuel de la Sécurité Sociale

PER : nouveau Plan d'épargne retraite, qui se décline en PER Individuel, PER Collectif et PER Obligatoire

PERE : Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise - PERP : Plan d'Epargne Retraite populaire

PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collectif

RSI : Régime social des indépendants (régime de base des commerçants et artisans)

SAM : salaire annuel moyen servant au calcul de la pension du régime de base des salariés (calculé sur les 25 meilleurs salaires plafonnés au plafond de la Sécurité Sociale et revalorisés)