



RETRAITE

SUPPORT DE COURS 3

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**
- 8. LA RETRAITE INDIVIDUELLE**
- 9. RGPD**

QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Rente viagère acquise à titre gratuit / onéreux (au sens de l'impôt)

- Si les cotisations finançant la rente ont permis une réduction d'impôt sur le revenu, on dit que la rente est acquise à titre **gratuit** : elle sera alors entièrement soumise à l'impôt sur le revenu lors de son versement (comme les rentes des régimes de base et complémentaires obligatoires).
- Si au contraire les cotisations finançant la rente n'ont bénéficié d'aucune déduction fiscale, on dit que la rente a été acquise à titre **onéreux**. Lorsqu'elle sera payée, elle ne sera soumise à impôt sur le revenu que sur une partie de son montant :
 - 70% si la rente est liquidée avant 50 ans,
 - 50 % si la rente est liquidée entre 50 et 59 ans,
 - 40% si la rente est liquidée entre 60 et 69 ans,
 - 30% si la rente est liquidée après 69 ans



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Les régimes à cotisations définies : L'engagement porte sur le montant de la cotisation, et non sur le montant de la pension.

Les régimes à prestations définies : Il y a engagement sur le montant de la pension, l'employeur se débrouillant pour assurer le financement de cette pension. On distingue :

- Les régimes à *prestations définies différentielles* (ou régimes « chapeau ») : l'engagement du régime est exprimé sous déduction des pensions d'au moins un autre régime.
- Les régimes à *prestations définies additives*. L'engagement du régime est alors indépendant de celui de tout autre régime.

QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Dans les régimes de retraite supplémentaire **d'entreprise**, les « Articles 39, 82, 83 »... étaient des noms donnés par les assureurs aux régimes de retraite d'entreprise par référence à des articles du C.G.I. :

- « **articles 82** » : avantage retraite donné à des salariés (à cotisations définies ou à prestations définies), mais dans un cadre ne respectant pas les dispositions permettant d'avoir des avantages fiscaux et sociaux : ces avantages sont assimilés à des salaires, et la rente est acquise à titre onéreux
- « **articles 83** » : régime collectif à cotisations définies répondant aux règles permettant de bénéficier de déductibilités fiscale et sociale
- « **articles 39** » : régime à prestations définies parmi lesquels on distingue :
 - Les « **L137-11-1** » : régime à prestations définies à droits aléatoires,
 - Les « **L137-11-2** » : régime à prestations définies à droits certains.



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Article 82 du CGI :

Pour la détermination des bases d'imposition (sur le revenu), il est tenu compte du montant net des traitements, indemnités et émoluments, salaires, pensions et rentes viagères, ainsi que de tous les avantages en argent ou en nature accordés aux intéressés en sus des traitements, indemnités, émoluments, salaires, pensions et rentes viagères proprement dits.

...

Définit les éléments de rémunération imposables pour le salarié, et par extension les régimes de retraite dont les cotisations du salarié ne sont pas déductibles, et les cotisations de l'employeur sont réintégrables au revenu imposable du salarié



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Article 83 du CGI :

Le montant net du revenu imposable est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et des avantages en argent ou en nature accordés :

1° Les cotisations de sécurité sociale, (...)

2° **Les cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire,** (...) lorsqu'ils ont pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers, auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire (...). (*suivent les limites de cette déductibilité*)

Définit, par exception à l'article 82, les éléments de rémunération déductibles de l'impôt sur le revenu pour le salarié, et par extension les régimes de retraite dont les cotisations du salarié et de l'employeur sont déductibles du revenu imposable du salarié



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

Article 39 du CGI :

1. Le bénéfice net est établi sous déduction de toutes charges, celles-ci comprenant, sous réserve des dispositions du 5, notamment :

1^o Les frais généraux de toute nature, les dépenses de personnel et de main-d'œuvre, le loyer des immeubles dont l'entreprise est locataire.

Toutefois les rémunérations ne sont admises en déduction des résultats que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu. Cette disposition s'applique à toutes les rémunérations directes ou indirectes, y compris les indemnités, allocations, avantages en nature et remboursements de frais.

...

Définit les charges déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise, et par extension les régimes de retraite qui ne sont pas à cotisations définies (donc à prestations définies)



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

- **La participation** : obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus, elle permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par leur entreprise. Non soumise à charges sociales pour le salarié (mais soumise à CSG et CRDS, et au forfait social pour l'employeur), elle bénéficie d'une déductibilité fiscale si elle est bloquée 5 ans.
- **L'intéressement** : facultatif, il permet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base de critères objectifs. Même traitement fiscal et social que la participation (l'employeur est exonéré de forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés).
- **P.E.E.** : plan d'épargne entreprise – plan qui peut être mis en place par les entreprises pour faciliter l'épargne des salariés, avec éventuellement un abondement de l'employeur sur les sommes versées (l'employeur prend au minimum à sa charge l'ensemble des frais de gestion). Il peut recevoir l'intéressement et la participation des salariés.



QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS

- **C.E.T.** : compte épargne temps – plan qui, s'il est mis en place par l'entreprise, permet d'accumuler les jours de congé non pris (avec des limites)
- **PERP/PERE** : Plan d'épargne retraite populaire (individuel)/d'entreprise : plan d'épargne avec sortie en rente exclusivement (avant Loi PACTE)
- **PERCO** : Plan d'épargne retraite collectif, mis en place dans le cadre de l'entreprise, avec sortie en capital ou en rente (avant loi PACTE)
- **PER** : Plan d'épargne retraite nouvelle formule – terme générique pour tous les nouveaux dispositifs d'épargne retraite depuis le 1/10/2019, créé par la loi PACTE. Il se décline en PERIN (individuel), PERECO (collectif) et PERO (Obligatoire).

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**

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

UNE ORGANISATION EN 3 PILIERS

Retraite

Epargne

3^{ème} pilier :
Epargne retraite individuelle

PERP, Madelin (indépendants et exploitants agricoles), AVOCAPI (avocats), PREFON, COREM (fonctionnaires) etc. Nouveau PERIN

Assurance vie,
Achat d'immobilier (résidence principale ou placement)

2^{ème} pilier : Régimes supplémentaires d'entreprise, non légalement obligatoires

Contrats « Article 39 », « Article 83 » et « Article 82 » avec sortie en rente. PERCO avec sortie en rente.
Nouveaux PERO

PERCO et PERECO avec sortie en capital, indemnités de fin de carrière. Nouveau PERECO

1^{er} pilier :
Régimes obligatoires fonctionnant en répartition

Régimes de base et complémentaires légalement obligatoires



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LES ORGANISMES D'ASSURANCE

Les compagnies d'assurance (Code des Assurances)

Les institutions de prévoyance (Code de la Sécurité Sociale)

Les mutuelles (Code de la mutualité)

Soumis à
Solvabilité 2

et, créés par l'ordonnance n°2017-484 du 6 avril 2017 (prise pour habilitation de l'article 114 de la loi Sapin 2 (8/11/2016) :

Les Organismes de Retraite Professionnelle Supplémentaire (ORPS)

Les FRPS (Code des Assurances)

Les IRPS (Code de la Sécurité Sociale)

Les MRPS (Code de la mutualité)

Soumis à
Solvabilité 1
(avec stress
tests)

Trois décrets d'application sont sortis le 18 juillet 2017 (n°2017-1171, 2017-1172 et 2017-1173), et un arrêté le 14 août 2017

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

FRPS

Champ d'application :

Ne concernait au départ que les contrats de retraite supplémentaire professionnels :

- Souscrits par un employeur ou un groupe d'employeurs au profit de leurs salariés ou anciens salariés (articles 82, 83 et 39),
- Souscrits par une association dite « loi Madelin » pour les non-salariés.

Les contrats d'épargne retraite individuelle sont aussi concernés, depuis la création des nouveaux supports d'épargne retraite (PER Individuels), le 1^{er} octobre 2019.

Les contrats d'assurance vie ne sont pas concernés.

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

FRPS

La création de ces nouvelles entités d'assurance :

- est destinée à alléger le régime prudentiel des dispositifs de retraite supplémentaire, pour lesquels Solvabilité II n'est pas adaptée,
- Et à accroître la capacité de ces régimes à investir dans des actifs de long terme.

Trois possibilités sont données par l'ordonnance :

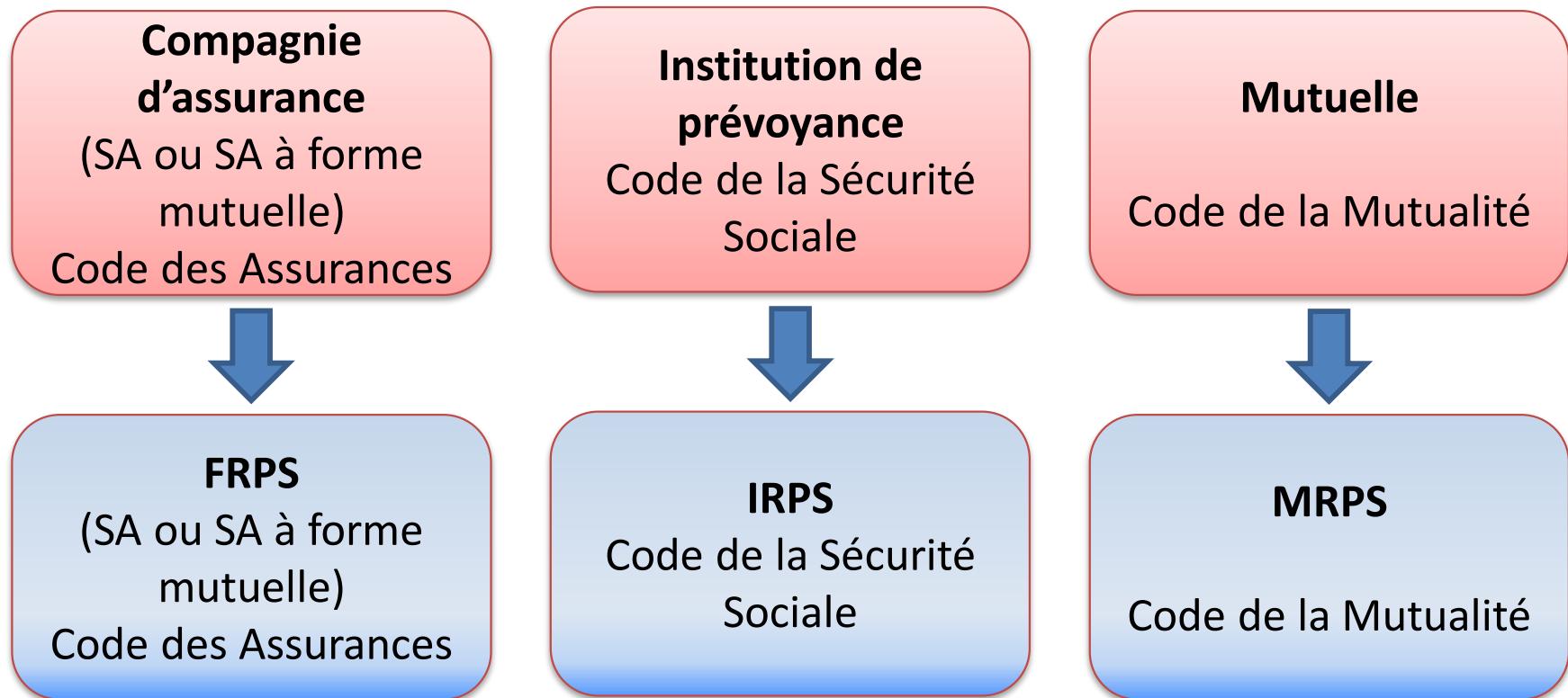
- Rester des régimes classiques dans les entités actuelles, soumis à Solvabilité II,
- Créer, jusqu'au 31 décembre 2022, au sein des organismes existants, un canton RPS, en gestion autonome, soumis à la directive Fonds de Pension IORP I (régime transitoire). Au terme de la période transitoire (fin 2022), les agréments sont caducs, les cantons RPS sont liquidés et les opérations sont basculées dans l'actif général. Deux décrets (n°2021-1023 du 30/07/2021 et n°2021-1401 du 29/10/2021) précisaienr les conditions de transfert des engagements d'épargne retraite.
- Créer une nouvelle entité FRPS, société distincte, soumises à IOPR I, et transférer le portefeuille existant. Depuis la loi PACTE qui a élargi le FRPS à l'épargne retraite individuelle pratiquement toutes les compagnies ont créé un FRPS.

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

© Théo Jalabert

FRPS

Le FRPS est une société distincte d'assurance sur la vie ou capitalisation



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

FRPS

- Agrément spécifique de l'ACPR, avec information à la C.E. et à l'EIOPA,
- Il peut être rattaché directement ou indirectement à une entreprise / un groupe d'assurance,
- Il pouvait résulter, jusqu'à fin 2022, de la transformation d'une entreprise existante assurant des régimes de retraite supplémentaire,
- Il pouvait être alimenté par des transferts de contrats jusqu'au 31 décembre 2022. Après cette date, les transferts ne sont possibles que dans le cadre de réorganisations juridiques,
- Il était soumis à Solvabilité I jusqu'à fin 2022, aux piliers 2 et 3 de Solvabilité II, et à des tests de résistance. Depuis le 1^{er} janvier 2023, il est soumis à IORP II,
- **Création d'un comité de surveillance paritaire par contrat** ayant des effectifs supérieurs à un seuil fixé par arrêté (les contrats peuvent être regroupés au sein d'un seul comité pour un même souscripteur) et comptabilité auxiliaire d'affectation.

C.E. = Communauté Européenne, EIOPA = European Insurance and Occupational Pensions Authority



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

DIRECTIVE IORP II

Directive 2016/2341 (IORP II) concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP). Elle révise la directive (2003/41/EC) portant sur les régimes de retraite. Le texte publié au Journal Officiel de l'UE en date du 23 décembre 2016 est entré en vigueur au 13 janvier 2017 mais la Directive n'est applicable que depuis le 13 janvier 2019.

- Règle tous les problèmes transfrontaliers,
- Marge de solvabilité très proche de celle de Solvabilité I
- Evaluation des risques, communication, gestion proche de Solvabilité II

Texte complet : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341>

C.E. = Communauté Européenne, EIOPA = European Insurance and Occupational Pensions Authority

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LOI FILLON DE 2003 ET SES DÉCRETS D'APPLICATION

Le titre V de la Loi Fillon est consacré à l'épargne retraite

- Art 107 : toute personne a accès à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, dans des conditions de sécurité financière et **d'égalité devant l'impôt**
- Art 108 : Création du PERP et de sa version «entreprise », le PERE
- Art 109 : Création du PERCO
- Art 111 : Définition des limites de déductibilité de l'épargne retraite
- Art 113 : Régime social des contributions des employeurs (retraite et prévoyance)
- Art 114 : Les organismes qui gèrent des PERCO, des PERP et des régimes de Branche 26 transmettent à l'Etat des données relatives à ces opérations.
- Art 115 : Régime social des régimes à prestations définies à droits aléatoires



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES DE 2010

« L'épargne retraite, qui vise à compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires, permet de disposer, à partir du départ à la retraite, de ressources provenant d'une épargne constituée individuellement ou collectivement à partir de versements sur une base volontaire ou obligatoire réalisés à titre privé ou lors de l'activité professionnelle. »

Permet le basculement de sommes accumulées sur le CET sur des régimes de retraite collectifs obligatoires (le basculement sur le PERCO était déjà possible). Il permet également aux salariés d'entreprises n'ayant pas de CET de verser sur le PERCO ou dans un régime de retraite d'entreprise des sommes équivalant à 5 jours de congé/an (max 10 jours / an pour les congés dépassant 24 jours ouvrables).

Permet les cotisations facultatives des salariés sur les régimes obligatoires à cotisations définies dans les conditions fiscales du PERP.

Prévoit qu'une entreprise qui a mis en place un régime de retraite catégoriel doit proposer à l'ensemble de ses salariés un PERCO ou un régime supplémentaire collectif obligatoire.



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES DE 2010

Modification du Code des Assurances / de la Sécurité Sociale / de la Mutualité

Article 112 : Pour les contrats liés à la cessation d'activité professionnelle, **l'assureur fournit une estimation du montant de la rente viagère** qui serait versée à l'assuré à partir de ses droits personnels. Elle précise, le cas échéant, les conditions dans lesquelles l'assuré peut demander le transfert de son contrat auprès d'une autre entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance.

Article 113 : Le contrat (PERP) peut prévoir le paiement d'un capital à la retraite, dans la limite de 20 % de la valeur de rachat du contrat.



L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES DE 2010

Modification du Code des Assurances / de la Sécurité Sociale / de la Mutualité

Article 114 : Modifie les conditions de déblocage anticipé de l'épargne retraite :

- expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage (...), ou (...) ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins (...);
- cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire (...) **ou toute situation justifiant ce rachat selon le président du tribunal de commerce (...), qui en effectue la demande avec l'accord de l'assuré ;**
- invalidité de l'assuré correspondant au classement dans les 2ème ou 3ème catégories;
- **décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;**
- **situation de surendettement de l'assuré (...), sur demande adressée à l'assureur, (...) lorsque le déblocage des droits individuels résultant de ces contrats paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.**

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LES ENCOURS DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

	Montant total des provisions mathématiques (en millions d'euros courants)									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Souscriptions individuelles	76 224	80 688	86 347	92 087	96 793	98 281	104 467	110 022	118 978	
PER individuel	-	-	-	-	-	-	414	22 691	36 662	
PERP	10 549	12 380	14 339	16 330	18 591	18 861	20 675	20 336	18 595	
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	22 750	23 660	24 431	25 794	25 893	26 081	26 605	14 182	13 522	
RMC (retraite mutualiste du combattant)	6 976	6 856	6 698	6 444	6 324	6 103	5 964	5 720	5 503	
Autres contrats souscrits individuellement ¹	258	260	253	292	281	278	262	243	227	
• Produits pour les non-salariés	35 690	37 532	40 626	43 227	45 703	46 958	50 546	46 851	44 469	
Contrats Madelin	31 249	32 738	35 593	38 008	40 081	40 502	44 564	40 762	38 906	
Contrats des exploitants agricoles	4 441	4 794	5 032	5 219	5 622	6 456	5 982	6 088	5 563	
Souscriptions collectives	108 213	114 792	120 337	127 278	132 143	130 998	135 549	140 416	147 712	
• Contrats à cotisations définies	72 031	76 695	80 918	87 016	91 208	93 196	98 597	107 300	114 094	
PER d'entreprise collectif	-	-	-	-	-	-	3 183	6 643	16 298	
PER d'entreprise obligatoire	-	-	-	-	-	-	44	4 036	7 671	
Perco ²	8 600	10 300	12 200	14 000	15 900	16 484	16 705	15 851	11 107	
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	4 041	3 962	4 161	4 181	4 550	4 286	4 573	4 496	4 616	
Contrats relevant de l'article 83 du CGI ³	58 930	61 929	63 998	68 113	69 972	71 635	73 257	75 471	73 598	
PERE	460	504	560	722	786	791	836	803	803	
• Contrats à prestations définies	36 182	38 097	39 419	40 261	40 935	37 803	36 952	33 115	33 619	
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	36 182	38 097	39 419	40 261	40 935	37 803	36 952	33 115	33 619	
Ensemble des dispositifs	184 437	195 480	206 684	219 365	228 935	229 280	240 016	250 438	266 690	

Source :
data.dress.solidarites-sante.gouv.fr

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LES VERSEMENTS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

	Montant total des cotisations (en millions d'euros courants)									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Souscriptions individuelles	5 727	5 725	5 916	6 050	6 205	5 015	5 352	7 867	11 076	
PER individuel	-	-	-	-	-	-	406	3 512	8 033	
PERP	1 549	1 831	2 067	2 226	2 391	1 581	1 599	1 908	1 245	
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	770	757	645	656	623	542	557	50	57	
RMC (retraite mutualiste du combattant)	118	101	97	88	87	54	65	59	57	
Autres contrats souscrits individuellement ¹	4	5	4	6	4	5	3	2	2	
• Produits pour les non-salariés	3 286	3 031	3 102	3 073	3 099	2 833	2 723	2 336	1 683	
Contrats Madelin	3 012	2 768	2 848	2 831	2 864	2 610	2 501	2 142	1 546	
Contrats des exploitants agricoles	274	263	254	242	235	223	222	195	137	
Souscriptions collectives	6 411	6 317	7 011	7 588	7 690	7 645	8 240	7 797	8 834	
• Contrats à cotisations définies	4 948	4 974	5 619	5 441	6 194	6 049	6 408	6 406	7 081	
PER d'entreprise collectif	-	-	-	-	-	-	501	1 154	2 204	
PER d'entreprise obligatoire	-	-	-	-	-	-	2	311	972	
Perco ²	1 700	1 800	2 070	2 236	2 282	2 459	2 414	1 807	1 134	
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	318	204	226	215	240	188	172	229	199	
Contrats relevant de l'article 83 du CGI ³	2 878	2 915	3 273	2 931	3 614	3 366	3 286	2 877	2 545	
PERE	52	55	50	59	59	36	33	29	27	
• Contrats à prestations définies	1 463	1 343	1 392	2 147	1 495	1 596	1 832	1 391	1 753	
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1 463	1 343	1 392	2 147	1 495	1 596	1 832	1 391	1 753	
Ensemble des dispositifs	12 138	12 042	12 927	13 638	13 895	12 660	13 592	15 664	19 911	

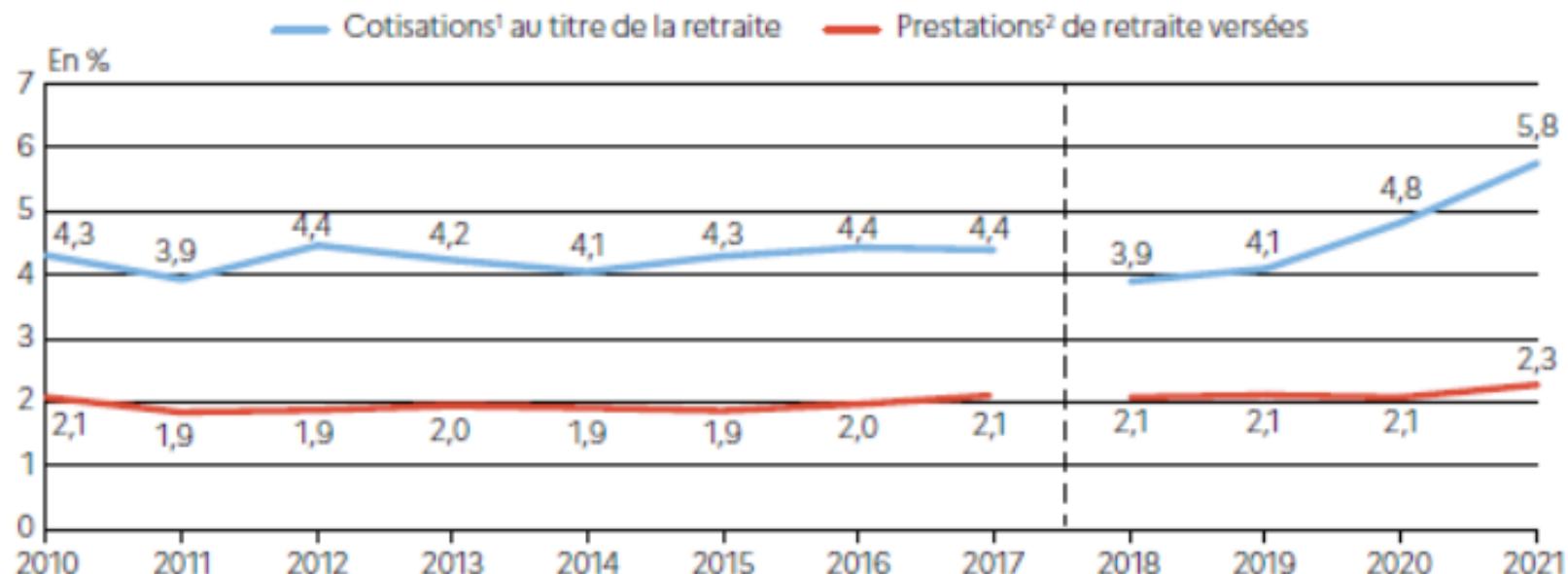
Pour mémoire, les charges annuelles de retraite en répartition sont de 341 Md€ en 2021 dont 136 Md€ pour la CNAV et 83 Md€ pour l'AGIRC-ARRCO

Source : data.dress.solidarites-sante.gouv.fr

L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

LES VERSEMENTS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Graphique 2 Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoire et facultative)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs ou des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse rentrant dans le financement de la retraite.

2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les allocations du minimum vieillesse.

Note > Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018.

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2021 ; rapport du Conseil d'orientation des retraites, septembre 2022.

Source : Panoramas de la DREES - Les retraités et les retraites, édition 2023

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**

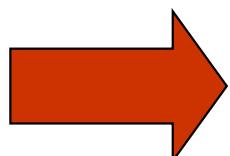
LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

DÉFINITION

Régime dans lequel le financement est déterminé, la prestation étant directement dépendante de l'effort global de financement réalisé.

L'assuré se constitue un compte individuel de retraite, sur lequel figure l'épargne ou les droits accumulés année après année.

Dans le cadre d'un contrat d'entreprise, après le versement du financement prévu, l'entreprise est dégagée de tout engagement, notamment sur le niveau ou l'évolution des prestations.



Obligation de moyen



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

DÉFINITION

Entrent donc dans cette catégorie :

- Les régimes d'épargne individuelle,
- Les régimes d'entreprise « classiques », prévoyant un taux de cotisation proportionnel à tout ou partie des salaires, que les droits soient accumulés en capital, en rente ou en points
- Mais aussi les régimes d'entreprise dont le financement serait :
 - Uniforme pour tous les salariés,
 - Fonction d'indicateurs annuels de l'entreprise...
du moment que, une fois que le financement de l'exercice (dont le mode de calcul est déterminé dans l'accord) est réalisé, l'employeur n'a plus aucun autre engagement.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

TYPE DE GESTION

Contrats d'épargne bloquée (*épargne convertie en rente à la liquidation*) :

- Accumulation d'une épargne bloquée, transformée en rente viagère immédiate au moment de la retraite

Contrats de rente viagère différée (contrat en pied de rente) :

- Transformation immédiate de chaque cotisation en éléments de rente viagère différée (le plus souvent en euros et garantis)

Contrats en unités de rente (L441-1 - voir plus loin)

- Transformation des cotisations en points, cumul annuel de ces points et revalorisation globale (par revalorisation de la valeur du point).



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Phase d'épargne

L'épargne peut être gérée :

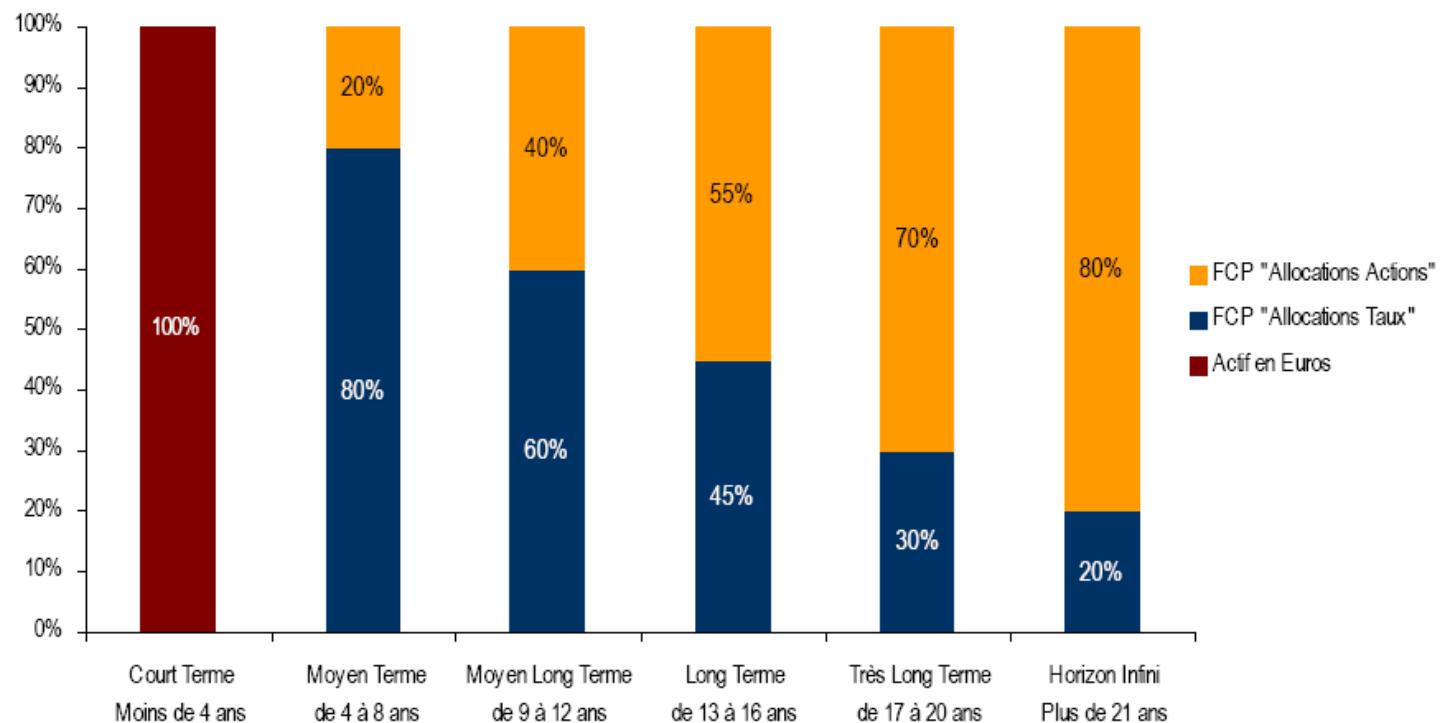
- « en euros », avec garantie de conservation du capital, et – pour les contrats passés - de revalorisation minimale de l'épargne à un taux minimum garanti,
- en unités de compte (parts de FCP), sans garantie de conservation du capital,
- Sur un contrat « multi supports » avec :
 - Choix collectif (l'entreprise choisit les fonds pour l'ensemble des salariés, le choix des supports pouvant être fixé en fonction de l'âge des salariés, avec arbitrage automatique en « gestion pilotée » ou « gestion à horizon »)
 - Choix individuel pour le placement de toutes les cotisations, ou de chacune des cotisations, avec éventuellement possibilités d'arbitrage sur les encours

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Illustration du fonctionnement de la gestion pilotée / par horizon

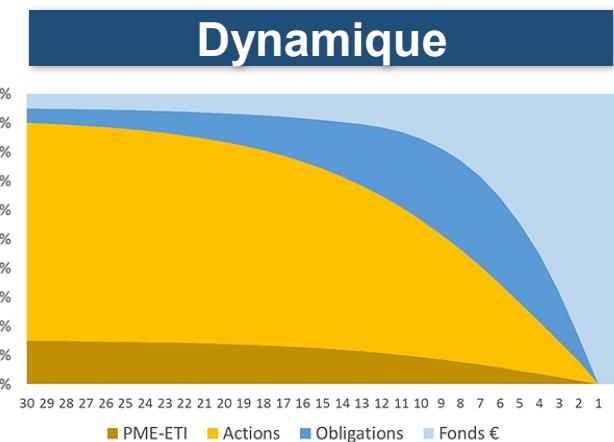
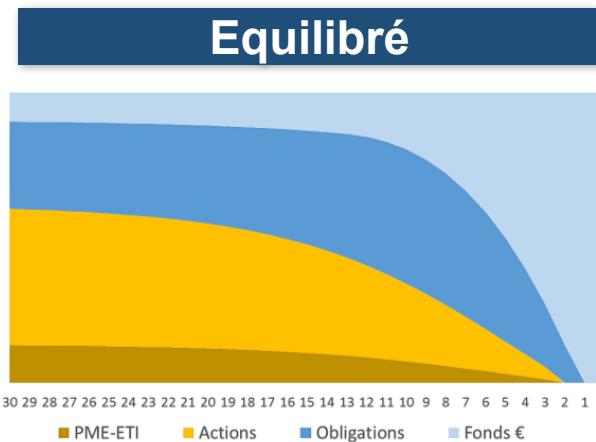
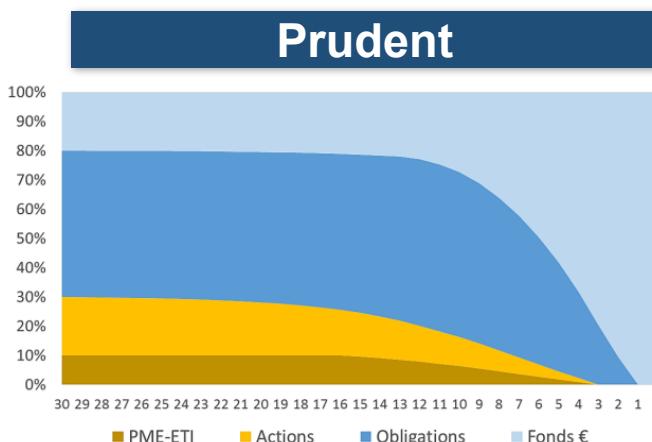
- Régulièrement, la part des instruments les plus risqués est réduite au profit d'instruments moins volatils
- Cette désensibilisation s'effectue par cession et rachat de fonds. La structure du portefeuille de chaque salarié évolue donc au fil du temps



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Les contrats proposent maintenant trois profils d'investissement en gestion pilotée :



Imposés par la loi PACTE, qui prévoit de tels profils pour le PER avec les contraintes suivantes :

Eloignement de la date de liquidation envisagée

Part minimale des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque

Eloignement de la date de liquidation envisagée	"Prudent horizon retraite"	"Equilibré horizon retraite"	"Dynamique horizon retraite"
>10 ans	30%	-	-
10-5 ans	60%	20%	-
5-2 ans	80%	50%	20%
2-0 ans	90%	70%	50%

"Prudent horizon retraite"

"Equilibré horizon retraite"

"Dynamique horizon retraite"



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Le contrat « euro-croissance » (disponible en assurance vie, peu utilisé en épargne retraite) – créé par l'ordonnance du 26 juin 2014, décret du 4 septembre 2014 et arrêté du 12 septembre 2014

- Créé à la suite du rapport des députés Berger-Lefebvre (2 avril 2013), et destiné à redynamiser l'économie française : l'épargne est placée en partie vers des entreprises françaises de taille moyenne
- Théoriquement un rendement supérieur à celui du fonds en euros classique
- Principe :
 - Garantie d'un capital minimum disponible au terme du contrat
 - Aucune garantie de capital en cas de rachat avant le terme
 - Il intègre une provision de diversification investie sur des supports plus risqués (pour le rendement), et une PM destinée à couvrir le capital minimum garanti.

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Phase d'épargne

La majorité des contrats comporte une « contre-assurance »

- En cas de décès avant la liquidation, l'épargne constituée est versée sous forme de capital ou de rente. Si le bénéficiaire est désigné (peut ne pas être le conjoint), le capital est exonéré d'impôt. Sinon, le capital entre dans la succession. C'est pourquoi tous les contrats prévoient une clause bénéficiaire par défaut.

Certains contrats prévoient des garanties de prévoyance (dont le coût doit être apparent) :

- Pour les contrats en unités de compte, garantie plancher en cas de décès (versement d'un capital minimum, en général égal à la somme des cotisations versées)
- Exonération des cotisations en cas d'incapacité ou d'invalidité (le compte individuel du salarié sera alimenté de cotisations identiques à celles qu'il aurait versé s'il avait travaillé)
- En cas de décès avant la liquidation, alimentation du compte de toutes les cotisations que le salarié aurait versé s'il avait cotisé jusqu'à la retraite.



Garanties de prévoyance souvent sur-tarifées par les organismes d'assurance et pas l'objet d'un contrat de retraite



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Phase d'épargne dans les contrats collectifs

- Droits complètement acquis en cas de changement d'employeur
 - Avec possibilité de laisser l'épargne dans le régime, ou de la transférer dans un contrat de même nature existant chez le nouvel employeur, sur un PERP (clause obligatoire du contrat), ou sur un PER nouveau
- Droits acquis en cas de fermeture du régime :
 - Il n'y aura simplement plus de nouvelles cotisations. L'épargne accumulée continue à être gérée comme avant
- Droits acquis en cas de résiliation du contrat :
 - Le transfert global des PM du contrat vers un nouveau contrat en cas de changement d'assureur n'est pas une obligation. L'assureur peut le refuser s'il n'est pas prévu au contrat. **La loi PACTE (décret du 31 juillet 2019) prévoit cependant que le transfert collectif est possible en cas de modifications de la situation juridique de l'entreprise (fusion, cession, absorption ou scission).**



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Phase d'épargne dans les contrats individuels

- Les contrats peuvent être à versements libres (on verse ce qu'on veut, quand on veut) ou programmés (on prend un engagement de verser un certain montant à une fréquence déterminée pendant un temps déterminé).
- Dans les contrats à versements programmés :
 - La plupart des contrats prévoient des frais en pourcentage des cotisations. L'épargne accumulée est alors la somme capitalisée des cotisations nettes de ces frais, et la valeur de rachat (valeur de l'épargne en cas de cessation de paiement des cotisations prévues) est égale à l'épargne accumulée. Mais une pénalité peut être prévue pendant les trois premières années.
 - Mais certains contrats sont à frais précomptés : l'apporteur est tout de suite payé sur toute la durée du contrat initialement prévue, avec les premières primes. Dans ce cas, la valeur de rachat est nulle les premières années.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

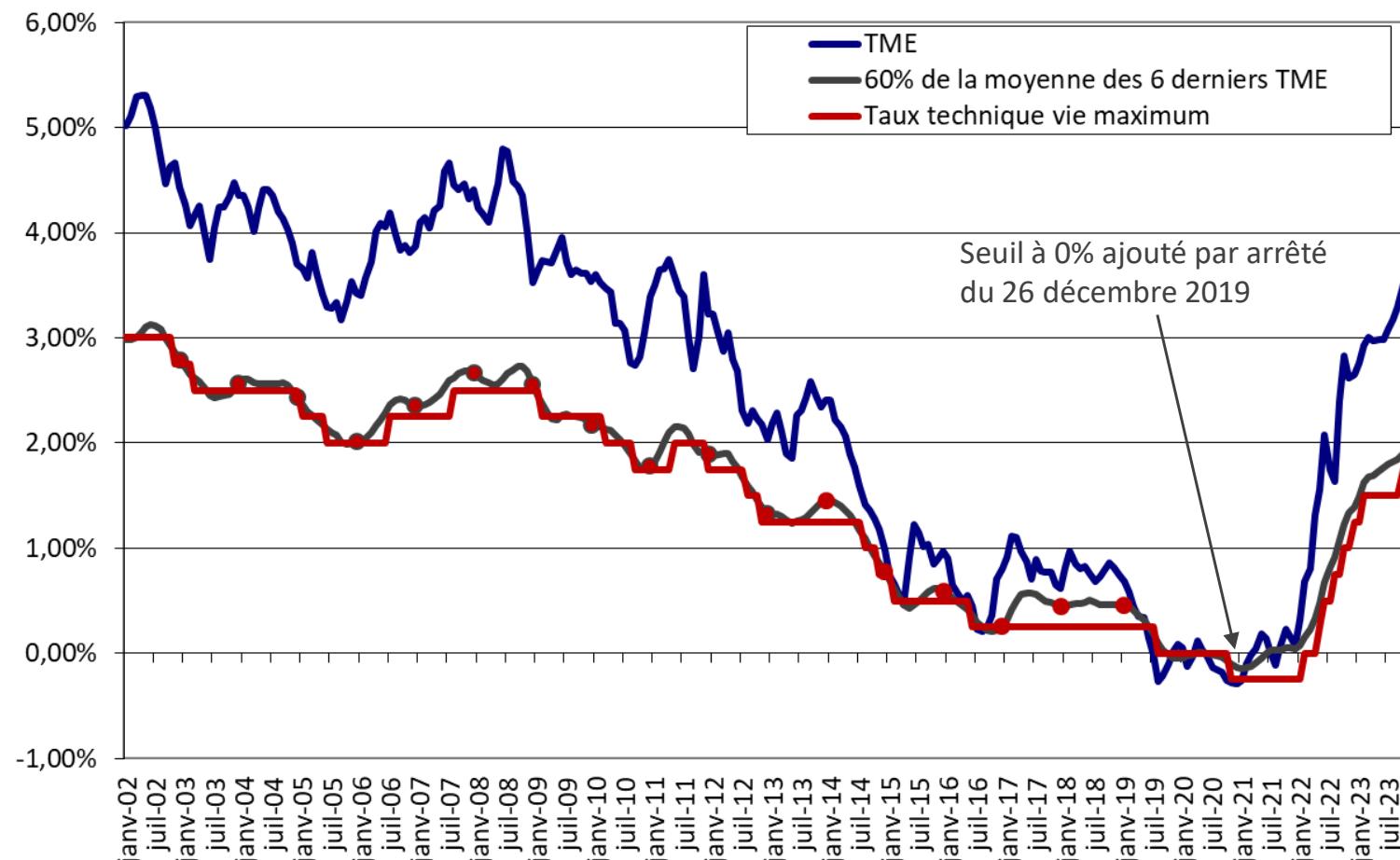
A la liquidation

- L'épargne (au moins pour la part obligatoire des cotisations, et sur option pour la part des versements volontaires) est convertie en rente viagère immédiate **avec les paramètres techniques (taux technique, tables de mortalité, type de rente)** en vigueur à cette date : les bases techniques sont encadrées au niveau réglementaire.
- Cette rente est exprimée en euros, avec garantie de niveau voire de revalorisation minimale, mais elle pourrait théoriquement également être exprimée en unités de compte.
- A la transformation en rente, des options peuvent être offertes au salarié :
 - Périodicité de la rente (souvent fonction de son niveau)
 - Si rente en euros, niveau du taux précompté (dans les limites légales)
 - Réversion (et choix du taux de réversion)
 - Part de rente certaine (et choix de cette durée dans la limite de l'espérance de vie du salarié à la liquidation moins 5 ans)
 - Garantie dépendance (accroissement de la rente en cas de dépendance)
 - Rente par paliers, croissante ou décroissante,
 - ...

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Taux technique : de 0%* jusqu'au maximum de 60% de la moyenne des 6 derniers TME, arrondie par pas de 0,25% (article A 132-1-1 du code des assurances). Les assureurs ont 3 mois pour répercuter sur leurs tarifs un changement de taux technique maximum.





LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Table de mortalité :

Pendant la phase d'épargne, s'il y a contre-assurance, la mortalité n'intervient pas. Au décès de l'assuré, les ayants droit reçoivent l'épargne accumulée.

S'il n'y a pas de contre-assurance (l'épargne est perdue en cas de décès avant la liquidation), les bénéfices techniques sont redistribués en participation aux bénéfices.

A la liquidation, transformation d'un capital en rente viagère immédiate : TPG 2005



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Transformation du capital en rente à la liquidation

La transformation en rente est toujours réalisée dans le respect de l'équation suivante :

Engagement de l'assureur = engagement de l'assuré

Engagement de l'assuré = capital dont il dispose à la liquidation.

Engagement de l'assureur = versement de la rente, de façon viagère, avec toutes les options choisies par l'assuré (et les frais de gestion de cette rente).



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Impact du taux technique : homme, né en 1956, qui pense partir à 65 ans en 2021

Année	Taux technique au 31/12	Capital constitué à 65 ans	Facteur de rente à 65 ans sans réversion	Rente à 65 ans	Capital nécessaire à 65 ans pour avoir la rente prévue en 2009	Impact du changement de taux
2009	2,50%	200 000	18,52	10 801	200 000	0%
2010	2,25%	200 000	19,06	10 492	205 887	3%
2011	1,75%	200 000	20,23	9 885	218 545	9%
2012	1,75%	200 000	20,23	9 885	218 545	9%
2013	1,25%	200 000	21,53	9 291	232 506	16%
2014	1,25%	200 000	21,53	9 291	232 506	16%
2015	0,75%	200 000	22,96	8 713	247 940	24%
2016	0,50%	200 000	23,73	8 429	256 269	28%
2017	0,25%	200 000	24,54	8 150	265 042	33%
2018	0,25%	200 000	24,54	8 150	265 042	33%
2019	0,00%	200 000	25,39	7 876	274 288	37%
2020	0,00%	200 000	25,39	7 876	274 288	37%



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Coût des options

Si un homme a accumulé un capital de 100 000 euros, et demande la liquidation de sa rente à 62 ans en 2021 (calculs avec la TGF-TGH2005 – frais 2%) :

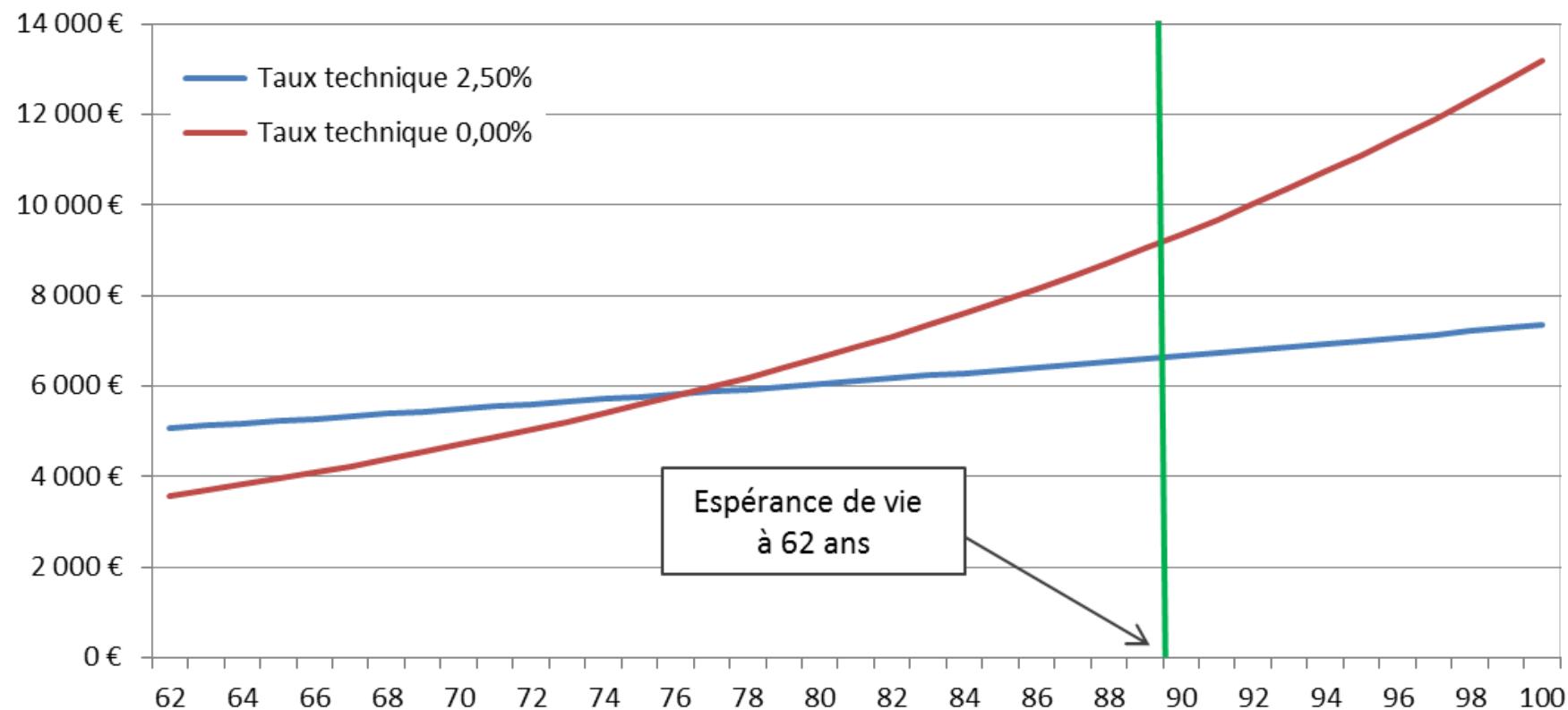
- Rente sans réversion, annuelle échue, taux 2,50% : 5 126 €
- Rente sans réversion, trimestrielle échue, taux 2,50% : 5 028 €
- Rente sans réversion, trimestrielle échue, taux 0,00% : 3 516 €
- Réversion 60% conjoint 60 ans, taux 2,50% : 4 442 €
- Réversion 60% conjoint 40 ans, taux 2,50% : 3 809 €
- Réversion 60% conjoint 40 ans, taux 0,00% : 2 189 €
- Rente sans réversion, trimestrielle échue, taux 0,00%, certaine pendant 10 ans : 3 487 €

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Le choix du taux d'actualisation à la date de liquidation

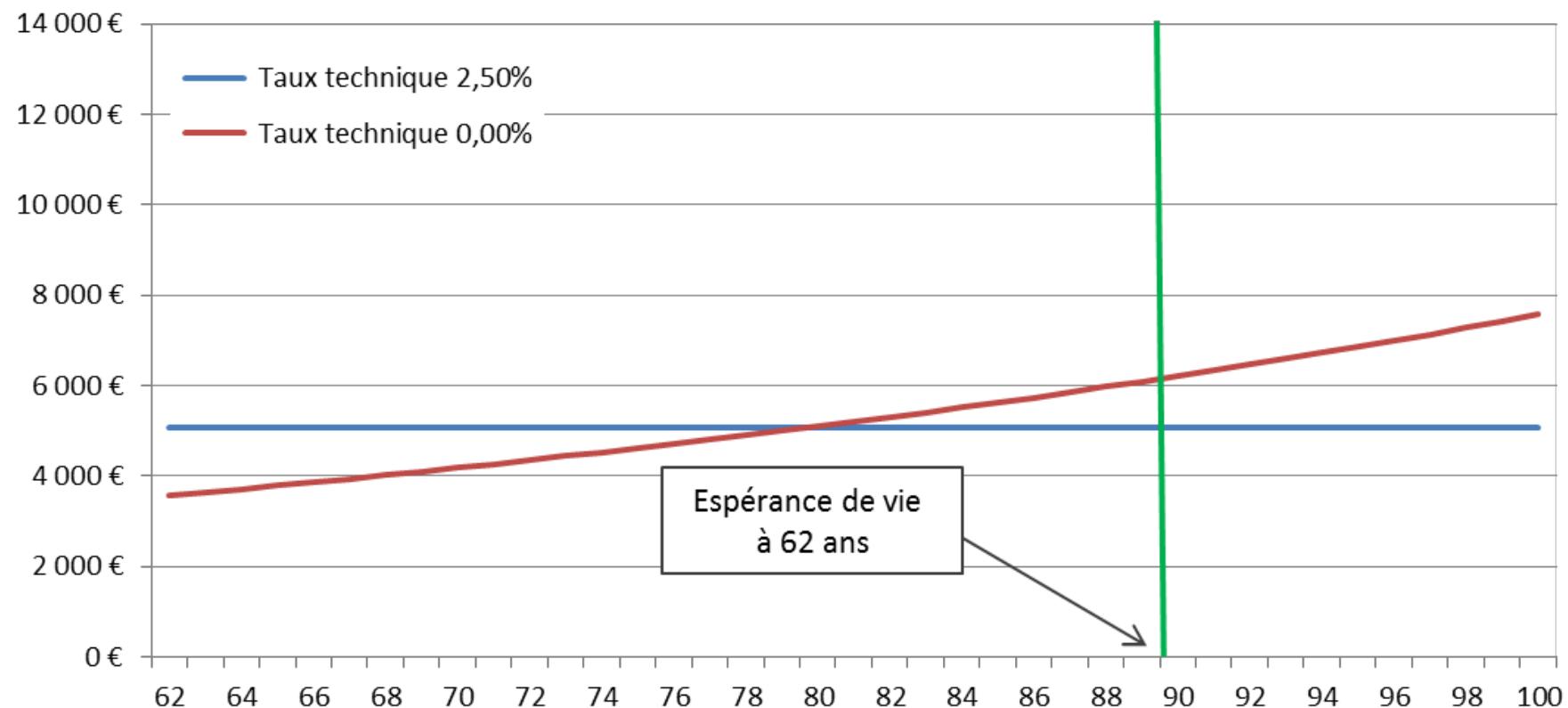
Hypothèse : l'assureur distribue chaque année 3,50% de PB. La rente calculée avec un taux technique de 2,50% est revalorisée de 1% et la rente calculée à 0% est revalorisée de 3,50%



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Le choix du taux d'actualisation à la date de liquidation : si l'assureur distribue 2,00% de PB, la rente calculée avec un taux technique de 2,50% ne baisse pas (l'assureur puise dans ses fonds propres pour augmenter les PM de 2,50%), mais la rente calculée à 0% n'est revalorisée que de 2%





LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS D'ÉPARGNE BLOQUÉE

Après la liquidation

La rente en euros **ne peut pas baisser**. Son évolution réelle sera fonction des résultats techniques et financiers de l'assureur, avec possibilité de lissage des résultats sur **huit ans** via une **provision pour participation aux excédents ou PPE**.

Si le contrat est géré par un FRPS, la durée maximale de lissage de la PPE est de 15 ans (loi PACTE).

Si elle est exprimée en unités de compte, chaque arréage est fonction de la valeur de l'unité de compte au moment du versement – l'assureur n'a plus d'engagement financier, mais conserve l'engagement de versement viager.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS DE RENTE VIAGÈRE DIFFÉRÉE

Phase d'épargne

- Chaque cotisation est immédiatement transformée en élément de rente viagère différée, sur la base :
 - d'un âge théorique de liquidation de la rente (libre, mais en général 65 ans)
 - d'un taux technique de rente (souvent le maximum autorisé) qui, en fonction des contrats, peut être le taux en vigueur au moment du paiement de chaque cotisation / de l'affiliation du salarié / voire de la souscription du contrat
 - d'une table de mortalité (celle en vigueur à la date de transformation de chaque cotisation)
 - et d'une rente non réversible
- Ces éléments de rente sont toujours exprimés « en euros »
- Difficulté :
 - Les paramètres techniques évoluant dans le temps (taux technique et tables de mortalité), le salarié va se retrouver avec des éléments de rente « par génération », évoluant différemment dans le temps (du moins théoriquement).



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS DE RENTE VIAGÈRE DIFFÉRÉE

Table de mortalité : TF-TH 2000-2002 avec décalage de mortalité pour les capitaux différés, TPG 2005 pour les rentes.

Transformation d'un capital en rente viagère immédiate : TPG 2005

Transformation d'un capital en rente viagère différée :

- Soit TPG 2005 sur toute la durée,
- Soit TF-TH 2000-2002 avec décalage d'âge pour la phase de différé, puis TPG 2005 pour la transformation du capital différé en rente immédiate.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS DE RENTE VIAGÈRE DIFFÉRÉE

A la liquidation

La rente théorique est égale à la somme des éléments de rente accumulés.

Si l'âge réel de liquidation n'est pas celui retenu lors de la transformation des cotisations, la rente est corrigée d'un facteur d'équivalence actuarielle.

L'option réversion est généralement offerte au salarié. Le choix de la réversion entraîne également la correction de la rente d'un facteur actuariel fonction de l'âge du conjoint (et des ex-conjoints) et du taux de réversion choisi.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS DE RENTE VIAGÈRE DIFFÉRÉE

Après la liquidation

La rente, exprimée en euros, ne peut pas baisser.

L'évolution réelle **de chaque élément de rente** déterminé avec les mêmes paramètres techniques sera fonction des résultats techniques et financiers de l'assureur sur ces rentes.

Lorsque les éléments de rente ont été calculés sur des paramètres anciens (par exemple TV73-77 et taux technique 3,50% ou avec la TPG93 et un taux de 2,50%), ils ne sont dans la pratique plus revalorisés (jusqu'à ce que l'assureur ait absorbé l'impact sur les provisions du changement des paramètres techniques).



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES CONTRATS DE RENTE VIAGÈRE DIFFÉRÉE

Après la liquidation

Récupération par l'assureur des pertes dues à d'anciens paramètres techniques : rente de 1 000 € annuels versée à une femme de 65 ans au moment du changement de table en 2005

■ Provision avec la TPG93 et un taux technique de 2,50%	16 878 €
■ Provision avec la TGF05 et le même taux technique	18 567 €
■ Différence	10 %

Lors de changements de table de mortalité, l'assureur a un certain nombre d'années pour remettre à niveau ses provisions mathématiques :

il va utiliser ses résultats techniques et financiers pour cette remise à niveau avant de revaloriser la rente.

Dans l'exemple, avec un taux réel distribué de **4,50 %**, si la rente n'est pas du tout revalorisée, la différence est absorbée par les résultats financiers en **7 ans**.



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

Dans les régimes à cotisations définies en euros, l'assureur doit distribuer au moins 90% des résultats techniques et 85% des résultats financiers. Il a la possibilité de faire passer ces résultats par une provision (PPE) pour lisser les résultats. Mais ils ne peuvent transiter par cette provision que 8 ans (15 ans dans les FRPS) au maximum.

Le problème : les rendements d'aujourd'hui sont en forte hausse

→ l'assureur pourrait avoir des difficultés à suivre en termes de rendement (gros effet retard).



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Présentation

Régimes à cotisations définies, faisant l'objet d'un agrément particulier (**branche 26 – les autres étant en branche 20 « Vie-Décès »**) et régis par un chapitre spécifique de chaque code :

- L441 et suivants pour le Code des Assurances,
- L932-24 et suivants du Code S.S.,
- L222-1 et suivants du Code de la Mutualité

Régimes à gestion paritaire

Régimes maintenant en capitalisation, qui peuvent être sur-provisionnés : la valeur inscrite au bilan de l'assureur est la valeur de l'actif financier en valeur comptable (P.T.S. pour Provision Technique Spéciale), l'engagement de l'assureur (P.M.T. pour Provision Mathématique Théorique) ne figurant qu'en annexe au bilan.

Ces régimes ont été profondément modifiés en 2017.

Ordonnance n°2017-484 du 6/4/2017, décrets n°2017-1173 du 18/7/2017; n°2017-1765 du 26/12/2017, n°2018-229 du 30/03/2018, et arrêté du 14/8/2017



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Fonctionnement

On parle de « Convention » et non de contrat.

Il s'agit de régimes en « points » (ou en unités de rente), à gestion paritaire :

Les partenaires sociaux déterminent chaque année (avec des limites fixées par l'assureur)

- un prix d'achat du point (VA), unique quel que soit l'âge, ou différente par âge ou tranche d'âges
- une valeur de service du point (VS), obligatoirement unique pour les actifs et les pensionnés

Chaque individu est titulaire d'un compte de droits en points :

$$\text{Nombre de Points Acquis N} = \text{Cotisation nette N} / \text{VA N}$$

$$\text{Rente N} = \text{VS N} * \text{Total des Points Acquis}$$



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Principe de mutualisation

Mutualisation minimale entre les actifs et les retraités

- Transformation des cotisations en points, qui évoluent de manière identique avant et après la liquidation (valeur de service du point unique). Il y a donc à minima une mutualisation de la mortalité entre les actifs et les retraités.

Cette mutualisation est plus ou moins importante en fonction des dispositions du régime :

- Elle peut être réduite à la redistribution des résultats techniques et financiers,
- Mais elle peut aussi beaucoup plus large (régime se rapprochant du régime AGIRC- ARRCO)



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Niveau de mutualisation

Mutualisation minimale : Coefficients correcteurs

- nombre de points acquis fonction de l'âge au versement de la cotisation,
- nombre de points servis fonction de l'âge de liquidation, de l'option réversion et de l'âge du conjoint.

Mutualisation maximale :

- nombre de points acquis identique quelque soit l'âge au versement de la cotisation,
- nombre de points servis identique quelque soit l'âge de liquidation, la présence d'une réversion et l'âge du conjoint,
- attribution de majorations pour enfants,
- Mais pas d'attribution de points gratuits en cas de maladie et/ou de chômage... (il n'est pas possible d'attribuer des droits « gratuits »)

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

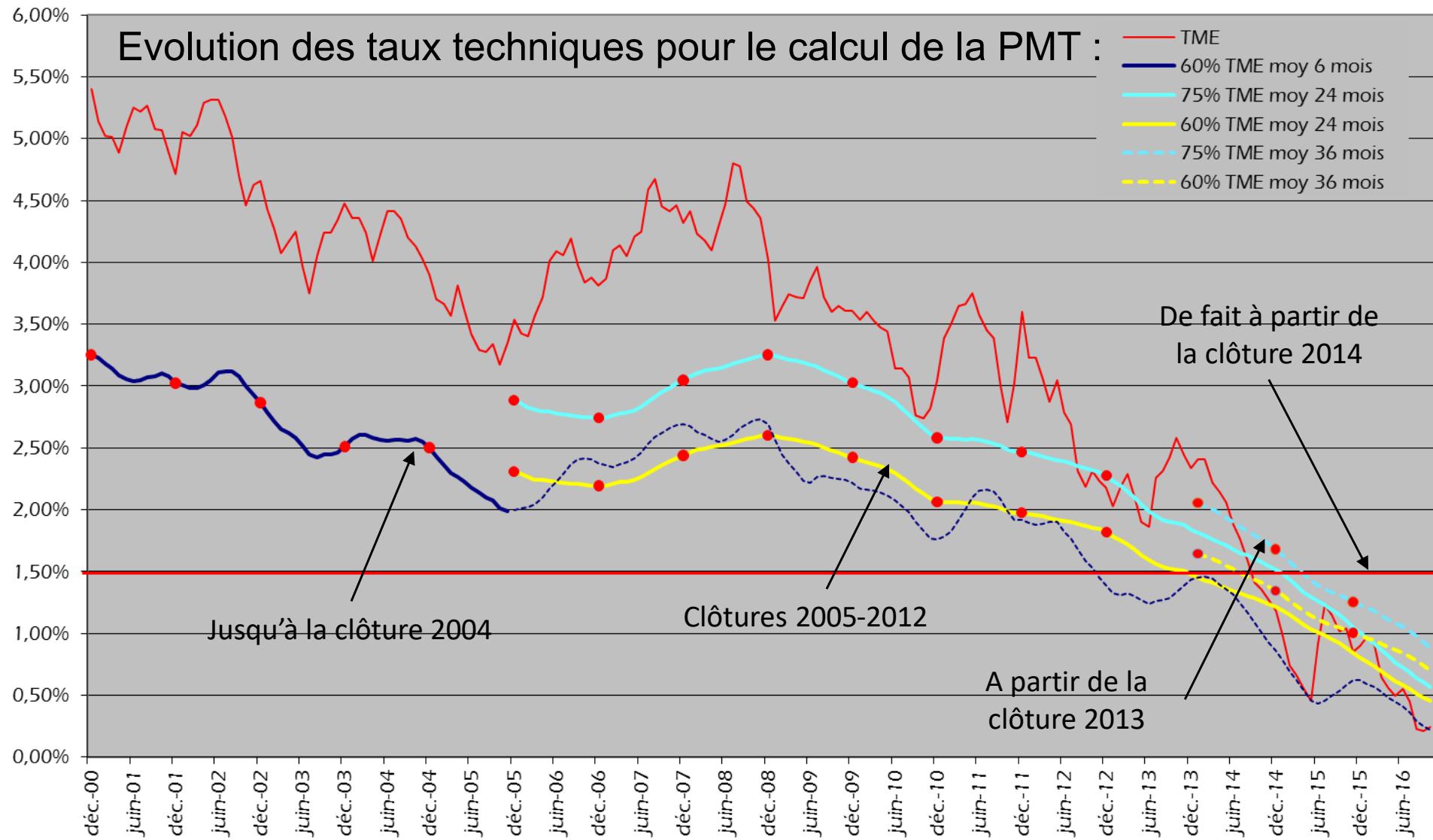
LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Conditions de fonctionnement

- Comptabilité spéciale par régime, **actif cantonné**,
- Nombre de participants (cotisants et retraités) minimum de 1000 (effectif qui doit être réuni dans les 3 ans de la création),
- Création d'une **provision technique spéciale (PTS)** inscrite au bilan en valeur comptable, recevant les cotisations et les produits financiers, et débitée des prestations versées,
- Calcul d'une **provision mathématique théorique (PMT)**, représentative des engagements, et inscrite en annexe au bilan.
- Cette PMT, représentative de l'ensemble des engagements (tous les points acquis auprès du régime, qu'ils soient liquidés ou pas) est calculée chaque année avec les tables de mortalité d'expérience (Solva II) **et, depuis 2017, la courbe des taux sans risques**, éventuellement corrigée pour volatilité.

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

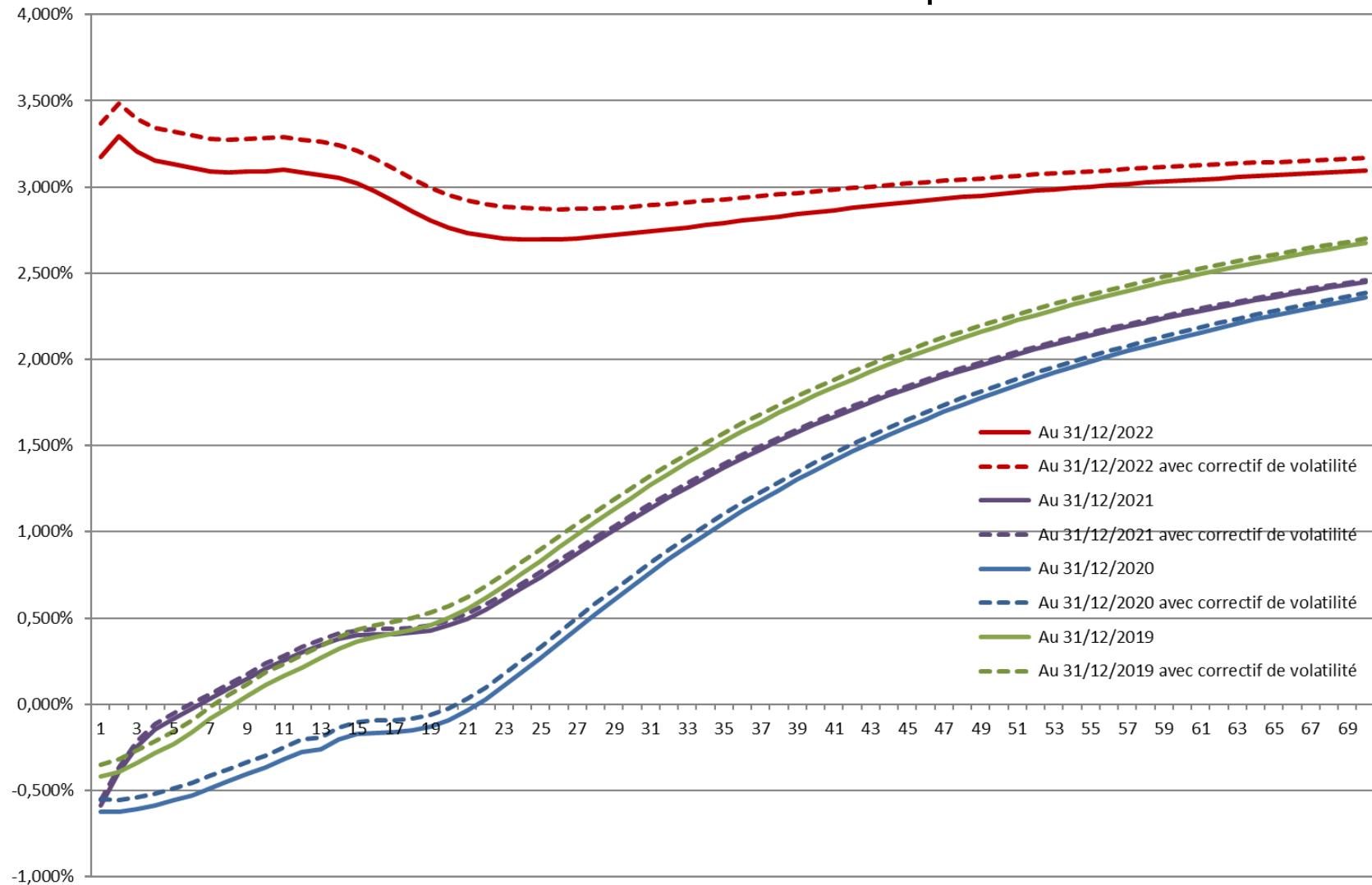
LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26



LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Courbe des taux sans risque EIOPA





LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Règles issues de la réforme de 2017.

- La solvabilité du régime est mesurée par le rapport **(PTS+PMVL)/PMT** (beaucoup plus volatile qu'avant 2017, quand la solvabilité était mesurée par le rapport PTS/PMT, avec la PMT calculée avec un taux technique ne pouvant descendre en dessous de 1,50%)
- Les nouvelles conventions **prévoient la possibilité de baisse de la valeur de service du point** (ce qui n'était pas possible avant 2017 dans les compagnies d'assurance, mais possible dans les IP et les mutuelles). Les conventions souscrites avant 2017 doivent modifier leur règlement si elles veulent inclure cette possibilité.
 - Cette baisse n'est possible que si le rapport (PTS+PMVL)/PMT est inférieur à 0,95, ou inférieur à 1 pendant 3 exercices consécutifs (après 2017)
 - Après la baisse, le rapport (PTS+PMVL)/PMT ne doit pas passer au-dessus de 1,05
 - La valeur de service ne peut pas diminuer de plus de 1/3 au cours des 60 derniers mois.
- Autorisation d'appliquer une valeur d'achat fonction de l'âge
- Interdiction de prévoir des avantages gratuits
- L'assureur doit donner beaucoup plus d'information aux affiliés/participants sur la solvabilité du régime

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Règles issues de la réforme de 2017.

- Si le rapport (PTS+PMVL)/PMT est inférieur à 1,10, alors la valeur de service et le prix d'achat du point doivent être fixés pour que les nouveaux engagements soient couverts par les cotisations nettes de chargement
- Si ce rapport est inférieur à 1,05, la valeur de service ne peut pas être revalorisée
- Si le rapport est supérieur à 1,05, alors la revalorisation de la valeur de service du point est possible dans les limites suivantes :
 - Si la valeur de service du point peut baisser, après revalorisation, le rapport (PTS+PMVL)/PMT ne doit pas passer en dessous de 1,05, ni baisser plus que 1/10^{ème} de l'excédent par rapport à 1,05 plafonné à 0,25 plus l'excédent par rapport à 1,30
 - Si la valeur de service du point ne peut pas baisser, après revalorisation, le rapport (PTS+PMVL)/PMT ne doit pas passer en dessous de 1,10, ni baisser plus que 1/10^{ème} de l'excédent par rapport à 1,10 plafonné à 0,30 plus l'excédent par rapport à 1,40
- Si le rapport (PTS+PMVL)/PMT reste inférieur à 0,90 pendant 3 exercices consécutifs, un plan de convergence (redressement) est établi pour le ramener à 1 sur 7 ans au maximum. Si le rapport reste inférieur à 0,90 pendant 10 exercices consécutifs, le régime est converti (basculé en branche 20).

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

LES RÉGIMES COLLECTIFS EN POINTS BRANCHE 26

Règles issues de la réforme de 2017.

- L'organisme assureur a en conséquence plusieurs provisions à inscrire :
 - La **PTS** (Provision Technique Spéciale en valeur comptable), sur laquelle sont prélevées les prestations servies et les chargements de gestion, et à laquelle sont affectées les cotisations versées, nettes des chargements et de taxes, ainsi que la totalité des produits et charges financiers générés par les actifs affectés. Cette provision est capitalisée à un taux nul.
 - La **PTSC** (Provision Technique Spéciale Complémentaire), constituée sur les fonds propres de l'assureur, lorsque $(PTS+PMVL)/PMT < 1$, pour rétablir l'équilibre du régime. Elle est reprise par l'assureur si l'équilibre s'améliore.
 - La **PTSR** (Provision Technique Spéciale de Retournement), alimentée en cas de baisse de la valeur de service du point, par transfert de la PTSC (dans la limite de celle-ci) et le cas échéant sur les fonds propres, des sommes correspondant à la baisse de la PMT consécutive à la baisse de la valeur de service. Elle est reprise par l'assureur à l'occasion des revalorisations de la valeur de service, dans la limite de l'augmentation de la PTS correspondant à ces revalorisations.

LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES

RÉSUMÉ

Régimes à cotisations définies				
	Epargne bloquée		Rentes différées	En points
	En euros	En UC		
Avant la liquidation				
Accumulation	Capital garanti	Unités de comptes	Rentes différées	Points
Taux minimum garanti	Possible	Non	Possible	Possible
Table de mortalité garantie	Non	Non	Oui	Non
PM	Capital garanti revalorisé	Valeur des UC (aucune garantie de capital)	PM des rentes différées avec taux technique garanti à l'origine et tables de mortalité imposées	PM des rentes différées avec taux technique au moment du calcul et tables de mortalité imposées
A la liquidation				
	Rente fonction du capital accumulé et des paramètres techniques du moment	Rente sur la base des UC transformées en euros et des param. techniques du moment	Rente = somme des éléments de rentes accumulés	Rente = nombre de points x valeur de service du point
Après la liquidation				
Revalorisation	La rente est revalorisé en fonction des résultats techniques des rentes calculées avec la même table, et fonction des résultats financiers et du taux technique garanti		Chaque élément de rente est revalorisé en fonction des résultats techniques des rentes calculées avec la même table, et des résultats financiers vs le taux technique garanti	Fonction de l'évolution de la valeur de service du point, qui peut baisser
PM	PM des rentes en service avec taux technique garanti à l'origine et tables de mortalité imposées		PM des rentes servies avec taux technique garanti à l'origine et tables de mortalité imposées	PM des rentes servies avec taux technique en vigueur à la date du calcul et tables de mortalité imposées

SOMMAIRE

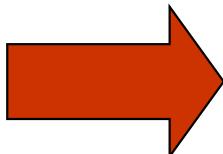
- 1. QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS**
- 2. L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**
- 3. LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES**
- 4. LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES**
- 5. LA LOI PACTE ET L'ORDONNANCE N°2019-766 DU 24 JUILLET 2019**
- 6. RÈGLES FISCALES ET SOCIALES DE L'ÉPARGNE RETRAITE**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

RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES (DITS ARTICLES 39)

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES EXISTANTS

Ce sont des régimes qui ne peuvent être mis en place que dans le cadre de l'entreprise, et qui sont financés à 100% par l'employeur (sauf très rares exceptions).

- Régimes chapeau (ou différentiels)
- Régimes additifs
- Régimes mixtes
- Autres types de régimes



**Obligation de
résultat**



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

EXEMPLES

A prestations définies additives :

- 0,5% du salaire total par année de service
- 1% de la moyenne des trois dernières TC par année de service
- 5 000 euros de rente par année de présence dans l'entreprise

A prestations définies différentielles (régime « chapeau ») :

- 2% du salaire par année de service moins les pensions CNAV et AGIRC- ARRCO acquises du fait des services dans l'entreprise
- 2% de la moyenne des trois dernières TC par année de service dans la catégorie Hors Classe, moins les prestations AGIRC-ARRCO TC acquise sur la même période
- 60% du dernier salaire moins toutes les pensions extérieures
- 0,5% du salaire total par année de service, moins les prestations acquises dans un régime à cotisations définies mis en place par ailleurs dans l'entreprise

Dans les régimes chapeau, on peut distinguer les chapeau/chapeau des chapeau/additif (avant/après la liquidation)



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

EXEMPLES

Exemples de régimes mixtes additif/chapeau

- 2% du salaire par année de service moins les pensions CNAV ARRCO et AGIRC acquises du fait des services dans l'entreprise, le complément à la charge de la société ne pouvant être supérieur à
 - 10 % du dernier salaire,
 - 0,5% du dernier salaire par année d'ancienneté...
- 0,5% du dernier salaire par année d'ancienneté, le total des ressources du salarié à la retraite ne pouvant pas dépasser 65% du dernier salaire



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

EXEMPLES

Mais sont aussi des régimes à prestations définies (au sens des IFRS – engagements de l'entreprise) :

Les régimes qui garantissent l'évolution des droits acquis

- Régime à « cotisations définies » ou d'achat de rente viagère différée comprenant une garantie de revalorisation des prestations

Les régimes qui se substituent à des régimes extérieurs à cotisations définies

- Prestation égale à celle de l'AGIRC-ARRCO, si une cotisation à l'AGIRC-ARRCO au taux de 20% pouvait être payée en TD
- Paiement des prestations que l'AGIRC –ARRCO auraient réglées si le taux de cotisation avait été différent, ou si les droits passés non repris (lors d'une intégration) avaient été rachetés.
- Prise en charge d'une part des cotisations mutuelle des retraités.

Pour la norme IAS/IFRS 19, sont des régimes à prestations définies
« tous les régimes qui ne sont pas à cotisations définies »...



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

DISTINCTION

Au sein des régimes à prestations définies mis en place au sein des entreprises, on distingue :

Les régimes à « droits acquis » ou à « droits certains »

Le droit à prestation est acquis si le salarié quitte l'entreprise avant son départ à la retraite (une ancienneté minimale peut être demandée).

Les régimes à « droits aléatoires »

Aussi appelés « régimes de fidélisation », le salarié perd la totalité de son droit s'il quitte l'entreprise avant son départ à la retraite. En conséquence, seul l'employeur finance un tel régime.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

TECHNIQUEMENT

Pour l'assureur :

- c'est l'entreprise qui porte l'engagement tant qu'un élément de rente n'a pas été acheté : l'assureur n'est alors responsable que dans la limite des fonds disponibles. Ces fonds sont gérés dans un « fonds des actifs », dans lequel les droits des actifs ne sont pas identifiés.
- Lors de l'achat d'un élément de rente viagère différée ou d'une rente à la liquidation, l'assureur prélève (dans la limite des fonds disponibles), les sommes nécessaires à la constitution de la provision mathématique de cette rente. Si les fonds ne sont pas disponibles, il appelle une prime exceptionnelle, ou il réduit la rente à due proportion.
- L'achat de l'élément de rente peut dégager l'entreprise de son engagement.
- Les paramètres techniques à utiliser sont ceux en vigueur à la date d'achat de la rente (voir transformation d'un capital en rente dans la partie régimes à cotisations définies).

SOMMAIRE

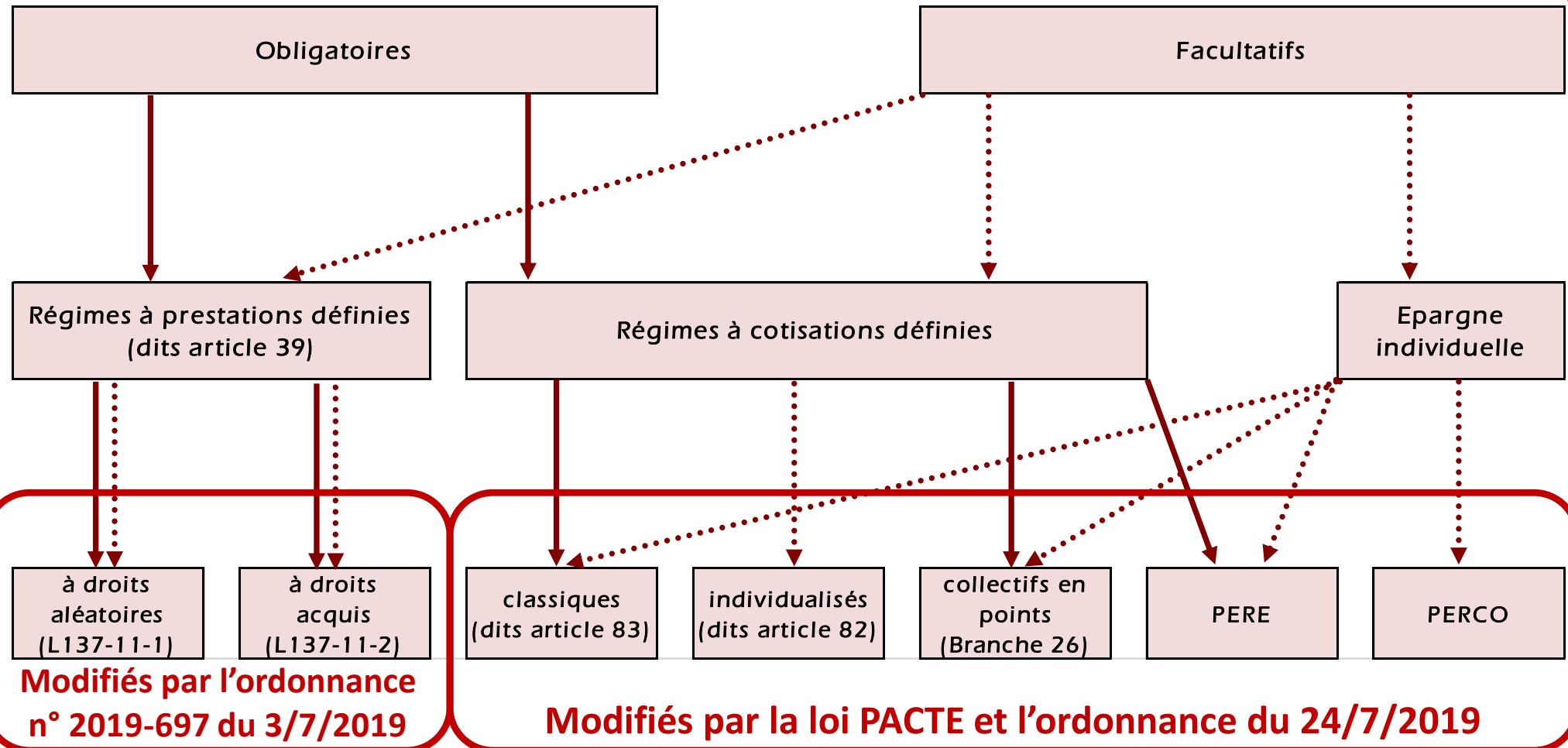
1. QUELQUES ABRÉVIATIONS / DÉFINITIONS
2. L'ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE
3. LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES
4. LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES
5. **LA LOI PACTE ET L'ORDONNANCE N°2019-766 DU 24 JUILLET 2019**
6. RÈGLES FISCALES ET SOCIALES DE L'ÉPARGNE RETRAITE
7. L'ÉPARGNE RETRAITE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

EPARGNE RETRAITE

LE PANORAMA DES RÉGIMES DÉBUT 2019

Les différents types de régimes de retraite avant la loi PACTE

Les régimes existants, autres que les L137-11-1 peuvent être maintenus





EPARGNE RETRAITE

LA LOI PACTE

Votée le 22 mai 2019.

Quelques mesures avaient été basculées dans la LFSS pour 2019 pour être applicables dès le 1er janvier 2019 :

- Suppression du forfait social sur la participation, l'intéressement et l'abondement, dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Suppression du forfait social sur l'intéressement, dans les entreprises de 50 à 249 salariés

Sur le volet épargne retraite, elle a été complétée par :

- Une ordonnance du 24/7/2019 (n°2019-766),
- Un décret du 30/7/2019 (n°2019-807),
- Un arrêté du 7/8/2019.

Les dispositions des PER sont **dans le code monétaire et financier** (art. L224-1 à L224-40)



EPARGNE RETRAITE

LA LOI PACTE

L'article 71 de la loi crée les PER (Plans d'Epargne Retraite), qui peuvent prendre trois formes (seuls supports qui peuvent être souscrits depuis le 1/10/2019) :

PERIN : PER Individuel
remplace le PERP et le
Madelin

Souscrit à titre individuel

PEREKO ou PERCOL :
PER Collectif
remplace le PERCO

Mis en place dans le cadre de l'entreprise
(un seul PER à deux compartiments peut être mis en place)

PERO : PER Obligatoire
remplace les « articles
83 »

Les sommes épargnées seront totalement transférables d'un produit vers l'autre, mais continueront d'être différencierées en fonction de leur provenance, et notamment :

- Les versements dans le cadre d'un contrat obligatoire d'entreprise,
- Les versements volontaires ayant bénéficié d'une réduction d'impôt,
- Les versements volontaires n'ayant pas bénéficié d'une réduction d'impôts.



ÉPARGNE RETRAITE

LA LOI PACTE

Le PERCO et le PERP pouvait être gérés par un organisme d'assurance ou un établissement de crédit ou une société d'investissement, l'article 83 ne pouvait être géré que par un organisme d'assurance.

Le nouveau PER pourra être géré, en fonction de la nature du support :

- Par un établissement de crédit ou une société d'investissement pour un compte titres,
- Par un organisme d'assurance pour les contrats d'assurance-groupe,
- Par un FRPS pour les contrats de couverture des engagements de retraite supplémentaire.

Que ce soit dans un organisme d'assurance classique ou dans un FRPS, les engagements retraite ont dû être cantonnés avant le 31 décembre 2022.

EPARGNE RETRAITE

LA LOI PACTE

Les PER doivent proposer **au moins un support de gestion pilotée et une autre allocation d'actifs (solidaires) – sauf régimes en points.** L'arrêté du 7/8/2019 définit ces supports :

Eloignement de la date de liquidation envisagée	Part minimale des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque		
	"Prudent horizon retraite"	"Equilibré horizon retraite"	"Dynamique horizon retraite"
>10 ans	30%	-	-
10-5 ans	60%	20%	-
5-2 ans	80%	50%	20%
2-0 ans	90%	70%	50%

« Les seuils mentionnés au présent article s'apprécient au moment des réallocations par le gestionnaire, qui interviennent au minimum une fois par semestre.

Le plan d'épargne retraite mentionne la date de liquidation envisagée par le titulaire, qui peut être modifiée à tout moment par ce dernier.

Sauf mention contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation (...) correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite »».



EPARGNE RETRAITE

LA LOI PACTE

Nouvel article A142-1 du Code des Assurances :

« Les tarifs pratiqués par les entreprises d'assurance au titre des plans d'épargne retraite sont établis **d'après un taux d'intérêt technique au plus égal à 0 %.** (pour mémoire, les tarifs des « articles 83 » étaient majoritairement au taux technique maximum).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux engagements régis par les articles L. 441-1 du présent code, L. 222-1 du code de la mutualité et L. 932-24 du code de la sécurité sociale » (les régimes en points branche 26).

Article A142-16 du Code des Assurances :

« Le montant des participations aux bénéfices peut être affecté directement aux PM ou porté, partiellement ou totalement, à la provision pour participation aux bénéfices. Les sommes portées à cette provision sont affectées à la PM ou versées aux souscripteurs **au cours des huit exercices suivant** celui au titre duquel elles ont été portées à la PPB.

Dans le cas des fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS), la durée maximale pour la reprise des sommes portées à la provision pour participation aux bénéfices est de quinze ans. »



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Les régimes actuels étaient gérés par la loi de 2003 (article 115) et ses décrets d'application. Cette loi prévoyait :

- De ne plus accorder aucun avantage fiscal ou social aux nouveaux régimes à prestations définies à droits certains,
- De subordonner le maintien des avantages fiscaux dans les régimes existants à la date de publication de la loi à la non acceptation de nouveaux bénéficiaires, à compter du 1er juillet 2008 (les régimes en place pouvant être conservés pour les bénéficiaires présents au 1er juillet 2008).
- D'instaurer un régime fiscal et social « de faveur » au bénéfice des régimes à prestations définies aléatoires.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Ces régimes ont été profondément modifiés par l'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019, transposant en droit français une directive européenne (2014/50/UE) d'avril 2014 (qui devait être transposée avant mai 2018) :

- Les régimes à droits aléatoires sont interdits,
- Les régimes existants doivent être fermés (une instruction de la DSS du 27 juillet 2020 précise la façon dont des droits passés peuvent être attribués à la date de fermeture).
- Tout nouveau régime mis en place doit être à droits certains.
- Les droits des anciens régimes à droits aléatoires pourront être transférés sur un nouveau régime à droits certains (dans les limites de ces nouveaux régimes - instruction en attente)



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Article 1 : transposition exacte des dispositions de la directive européenne

Date de paiement de la rente : Les droits sont payables au plus tôt au moment de la liquidation des droits à retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à partir de l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du code de la Sécurité Sociale (62 ans actuellement).

Condition d'ancienneté : Une condition d'ancienneté pour bénéficier de ce type de régime est autorisée dans la limite maximum de trois ans (durée de présence + durée éventuelle de cotisations).

Condition d'âge pour bénéficier du dispositif : Une condition d'âge est autorisée dans la limite maximale de 21 ans.

Droits acquis : Les droits constitués dans ces régimes restent acquis aux bénéficiaires même si ces derniers quittent l'entreprise. Dans le cas d'un départ d'un salarié avant d'avoir rempli les conditions d'ancienneté pour avoir des droits, les cotisations versées au contrat par son employeur (et le cas échéant par lui-même) lui sont remboursées.

Revalorisation des droits des salariés sortis : Les droits des salariés ayant quitté l'entreprise sont revalorisés annuellement comme ceux des bénéficiaires encore dans l'entreprise ou comme les prestations de pensions servies.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Article 2 : six conditions (françaises) pour bénéficier d'un cadre fiscal et social spécifique

Expression des prestations : elles doivent être exprimées sous forme de rente, éventuellement sous déduction des prestations d'autres régimes obligatoires. Il n'est donc plus possible d'exprimer le droit en pourcentage du dernier salaire.

Droits acquis : Les droits supplémentaires sont acquis annuellement sans possibilité pour le bénéficiaire d'acquérir des droits afférents à des périodes antérieures à l'année d'affiliation. Ces droits supplémentaires doivent être exprimés en % de la rémunération annuelle totale du bénéficiaire et sont plafonnés à 3% par an. Le cumul des pourcentages appliqués par l'ensemble des employeurs d'un même bénéficiaire ne peut excéder 30% au total.

Déclaration des bénéficiaires : l'entreprise doit notifier annuellement un organisme désigné par arrêté l'identité des bénéficiaires ainsi que le montant de droits supplémentaires acquis au titre de l'exercice.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Article 2 : six conditions (françaises) pour bénéficier d'un cadre fiscal et social spécifique

Droits supplémentaires sous condition de performance : les droits supplémentaires accordés aux bénéficiaires percevant une rémunération supérieure à huit plafonds de la Sécurité Sociale (soit 324 192 € en 2019), et aux dirigeants de l'entreprise doivent être conditionnés à l'appréciation de la performance du bénéficiaire. Ces conditions peuvent être appréciées sur l'année considérée mais aussi sur les années précédentes.

Revalorisation des droits acquis : revalorisés annuellement sur la base d'un coefficient au maximum égal à la revalorisation annuelle du Plafond de la Sécurité Sociale. La revalorisation des droits passés n'entre pas dans la limite de 3% d'attribution annuelle, ni dans le plafond de 30 %, celui-ci étant une somme de pourcentage d'attributions annuelles.

Dispositif d'épargne retraite préalablement / simultanément nécessaire à la mise en place d'un régime à prestations définies : tous les salariés de l'entreprise doivent bénéficier d'un plan d'épargne retraite.

Une instruction ministérielle N° DSS/3C/5B/2020/237 du 23 décembre 2020 précise ces conditions .



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Les régimes qui satisferont à ces six conditions sont redevables d'une contribution, à la charge de l'employeur, assise sur les sommes versées par les employeurs au titre du financement de ces régimes, dont le **taux est fixé à 29,7 %** (contre actuellement 24% sur le financement des primes d'assurance pour les « L137-11 »).

L'ordonnance ne précise pas le traitement fiscal et social des régimes que ne rempliraient pas l'ensemble des conditions. Il est probable qu'ils seront considérés comme du sursalaire.

Pour le bénéficiaire de la rente, le financement des droits est totalement exonéré de charges sociales et d'impôts.

La rente servie est :

- Imposable, au titre de l'IRPP, dans la catégorie des pensions,
- Soumise aux contributions « normales » sur les rentes : maladie (1,00%), CSG (8,30%, 6,60% ou 3,80% en fonction des ressources), CRDS (0,50%), CASA (0,30%)
- Soumise à une contribution supplémentaire, dont le taux et l'assiette dépendent du montant et de la date de liquidation.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'ORDONNANCE N°2019-697 DU 3/7/2019

Article 2 : les régimes existants , à droits aléatoires, doivent être fermés

Les régimes à prestations définies encore ouverts, ou fermés après le 20 mai 2014 doivent être fermés, avec en particulier les obligations suivantes à sa date d'entrée en vigueur :

- Aucun nouvel adhérent ne peut plus être affilié au régime existant à partir de la date de publication de l'ordonnance (4 juillet 2019),
- Aucun nouveau « droit supplémentaire à prestation » ne peut être acquis dans le régime pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

Seule exception : les régimes à prestations définies fermés à toute nouvelle affiliation avant le 20 mai 2014 peuvent continuer à fonctionner

Une circulaire de la DSS du 27 juillet 2020 précise les conditions de cette fermeture.



RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

L'INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N°DSS/3C/5B/2020/237

Instruction du 23 décembre 2020, relative à la mise en place des régimes L137-11-2

Le financement de ces régimes est assuré par la souscription d'un contrat de retraite professionnelle supplémentaire :

- Les prestations sont exprimées et garanties, dans le règlement du régime ET dans le contrat d'assurance, sous forme de rente annuelle, dont le montant doit être indiqué de façon irrévocable.
- Ce montant des droits acquis ne peut pas être révisé, sauf pour tenir compte de la revalorisation.
- L'exigence de sécurisation des droits (50% des droits acquis ou en paiement) est réputée respectée si :
 - L'organisme assureur appelle tous les ans le capital constitutif de l'élément de rente acquis au titre de l'année ; l'employeur est alors libéré de son engagement
 - L'organisme assureur appelle tous les ans un capital permettant le respect d'un taux de couverture plancher de 80% des engagements acquis. C'est alors l'assureur qui reprend la garantie de versement minimale de 50% des droits en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur.

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**



ÉPARGNE RETRAITE

ENVIRONNEMENT FISCAL ET SOCIAL

Régime FISCAL de l'épargne retraite : article 83 CGI

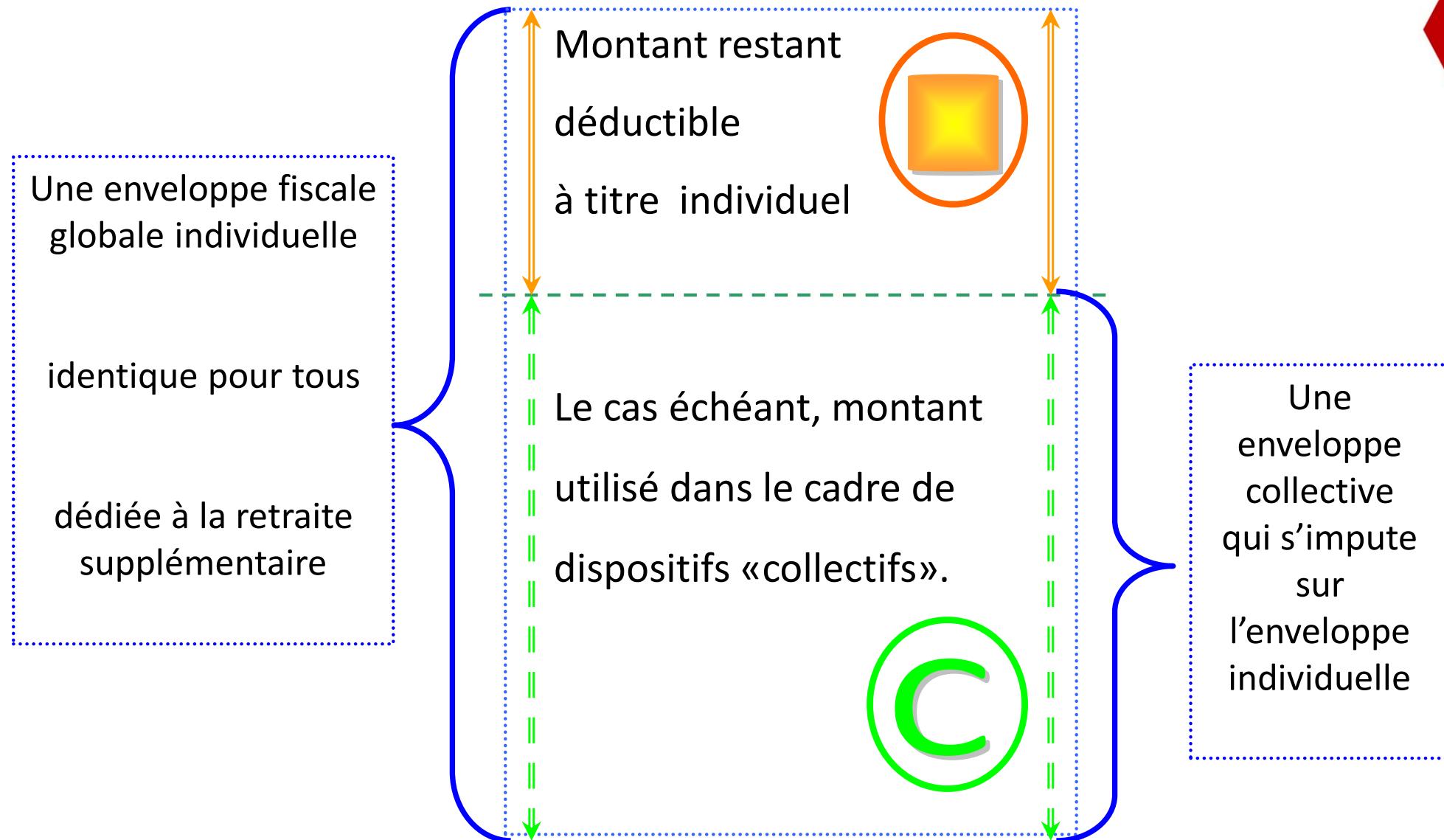
Le sort des cotisations versées aux régimes de retraite varie suivant qu'il s'agit de régimes :

- Légalement obligatoire (base et complémentaire) : intégralement déductibles du salaire brut, sans limite (art. 83-1)
- Conventionnellement* obligatoires (régimes supplémentaires d'entreprise) : les cotisations versées par le salarié sont déductibles dans certaines limites annuelles (art. 83-2),
- Facultatifs : pas directement déductibles du salaire (mais limites globales de déduction fiscale de l'épargne retraite).

* : Convention Collective (très rare), accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur

ÉPARGNE RETRAITE

RÈGLES FISCALES



ÉPARGNE RETRAITE

MONTANT DÉDUCTIBLE AVEC LES DISPOSITIFS COLLECTIFS



Montant
utilisé dans le
cadre de
dispositifs
«collectifs»

- ✓ Cotisations Article 83 et PER Obligatoire (part patronale + part salariale pour la partie obligatoire des cotisations)
- ✓ Abondement employeur au PERCO / PERECO
- ✓ Fraction des cotisations Madelin des indépendants (*10% du bénéfice imposable*)

Cotisations déductibles dans la limite de
8% de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS*
soit un maximum de 28 155 € pour 2023

* : P.A.S.S. 2023 = 43 992 €

ÉPARGNE RETRAITE

MONTANT DÉDUCTIBLE À TITRE INDIVIDUEL



Montant
déductible
à titre
individuel

- ✓ Primes versées dans un PERP / PERIN
- ✓ Cotisations versées à titre volontaire dans un Article 83 / PERE / PERECO ou PERO
- ✓ Cotisations PREFON des fonctionnaires

- Ce montant vient en déduction du revenu net global imposable
- Primes versées par chaque membre du foyer fiscal

Maximum de 10 % des revenus nets d'activité professionnelle (limités à 8 PASS) et 10% du plafond annuel de la Sécurité sociale

- soit une déduction fiscale annuelle minimale de 4 399 € et maximale de 35 194 € (2023)
- déductibilité des versements individuels dans une limite annuelle égale à la différence constatée **au titre de l'année précédente** entre la limite globale et les cotisations versées dans un contrat collectif
- possibilité de **report sur 3 ans** de la part non utilisée



ÉPARGNE RETRAITE

RÈGLES SOCIALES

Régime SOCIAL des contributions des employeurs

(cotisations des salariés jamais déductibles des bases sociales)

Source principale : Circulaire ministérielle DSS/5B/2009/32 du 30/01/2009

Déduction maximale (du revenu soumis à cotisations) des cotisations de retraite supplémentaire de l'employeur :

Max(5% du PASS ; 5% du salaire brut limité à 5 PASS))

soit un minimum de 2 200 € et un maximum de 10 998 € pour 2023

L'excédent est réintégré au salaire servant de base au calcul des cotisations sociales (salariales et patronales)

Toutes les cotisations patronales non réintégrées dans le revenu du fait de la limite précédente sont soumises au **forfait social** au taux de 20% - abaissé à 16% pour les PER respectant certaines conditions d'investissement* (décret du 30 juillet 2019)

* l'encours en gestion pilotée doit être investi à hauteur de 10% au moins dans des titres éligibles au PEA-PME.