



# COMPLÉMENT RETRAITE

---

LA NOUVELLE DONNE DE LA RETRAITE EN FRANCE

Séance 3  
12 avril 2022



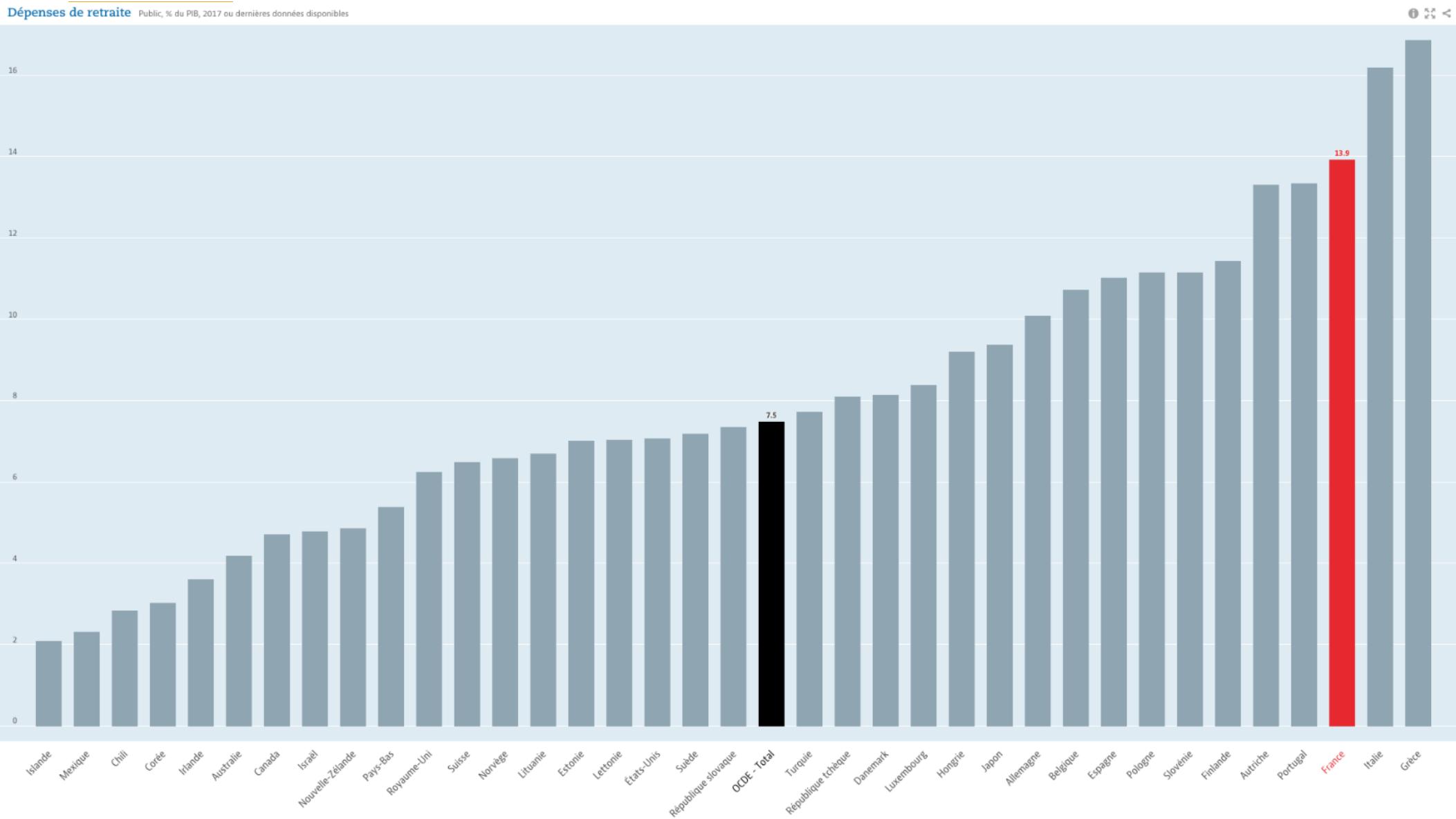
# Sommaire —

- 01      Panorama de la retraite en France  
Chiffres clés, contexte, problématiques
- 02      La tentation du Système Universel de Retraite  
Quelle réforme et quels impacts
- 03      Loi Pacte  
Présentation générale et conséquences pour l'épargne retraite
- 04      Le renouveau des régimes à prestations définies  
Les nouveaux régimes dits « L-137-11-2 »

01

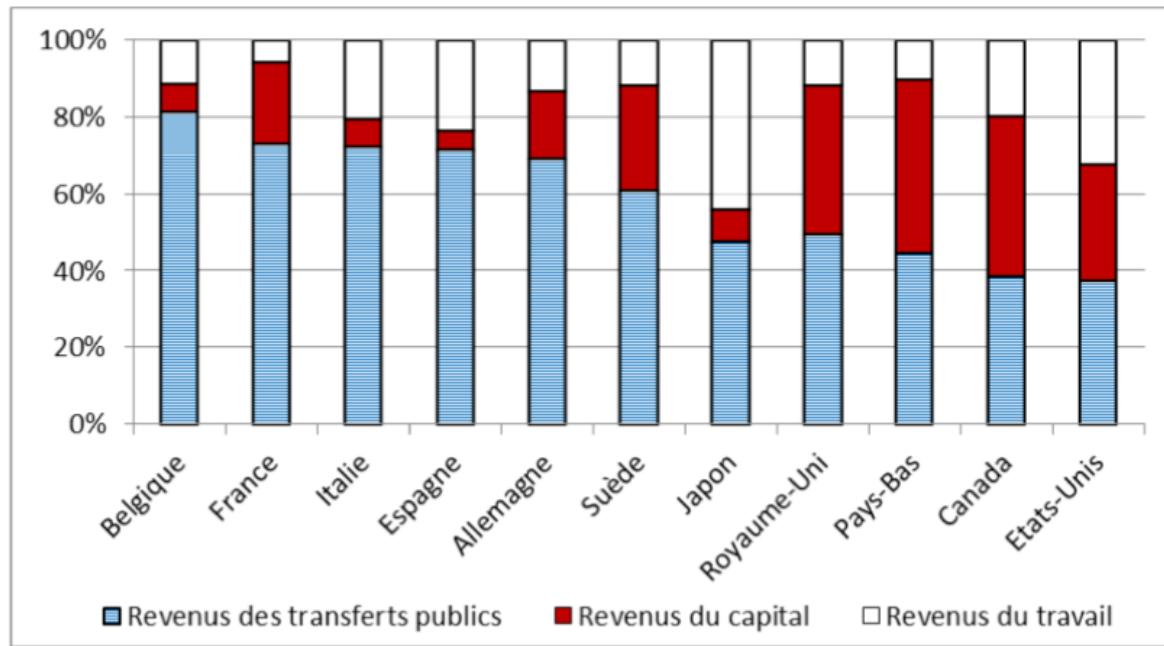
## PANORAMA DE LA RETRAITE EN FRANCE

# Des retraites françaises coûteuses...



# Majoritairement publiques...

Sources de revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans  
à la fin des années 2000

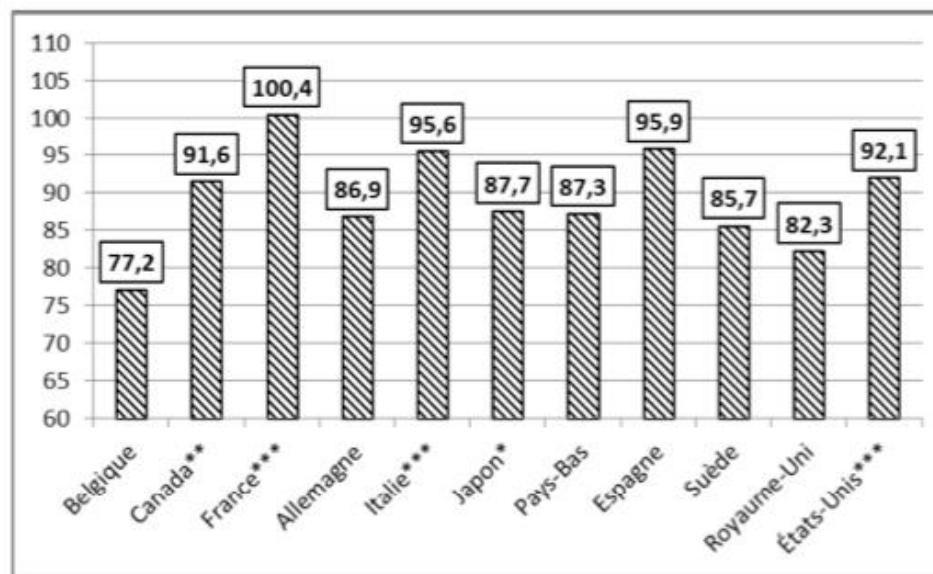


Source : base de données de l'OCDE, 2013 (les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état).

# Des retraités qui vivent bien...



## Niveau de vie des plus de 65 ans / niveau de vie de l'ensemble de la population

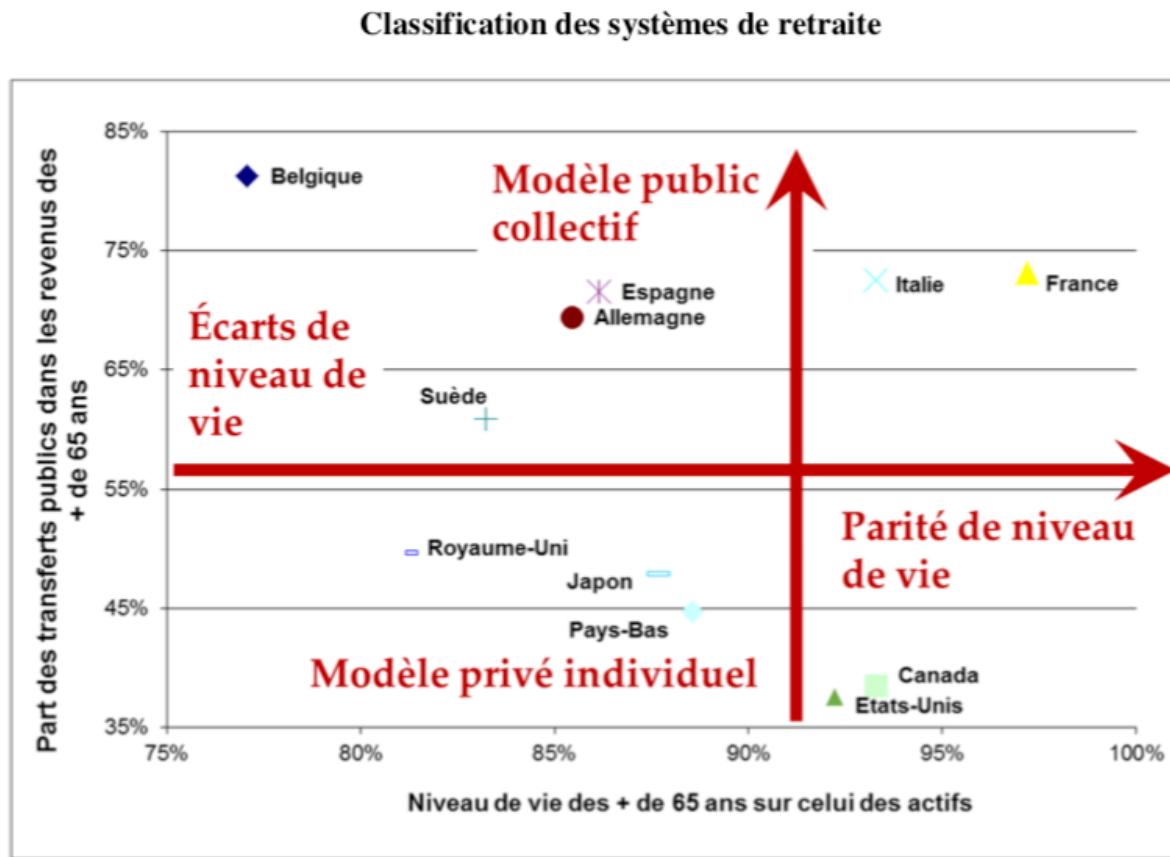


Lecture : les ménages de plus de 65 ans avaient en Belgique, en 2012, un niveau de vie correspondant à 77,2 % de celui de l'ensemble de la population.

Note : (\*) donnée 2010 ; (\*\*) donnée 2011 ; (\*\*\*) donnée 2013 ; sinon, donnée 2012.

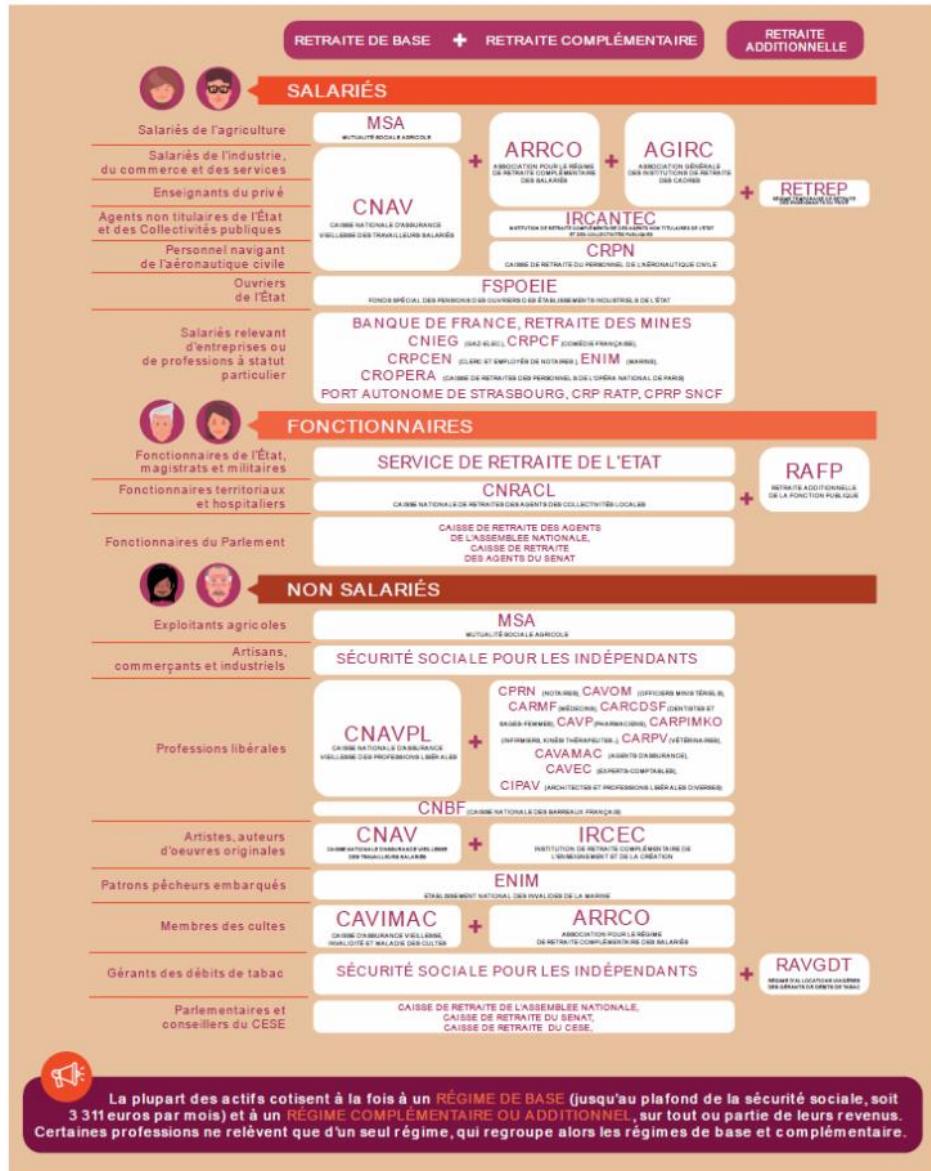
Source : base de données de l'OCDE, 2015

# Un modèle réellement atypique !



Source : SG-COR d'après les données de l'OCDE, 2013 (les dernières données sur la composition des revenus des ménages dont la personne de référence à plus de 65 ans du Panorama des pensions 2015 vont faire l'objet de rectifications et ne peuvent être reprises en l'état).

# PANORAMA DES RÉGIMES DE RETRAITES



Un modèle polymorphe

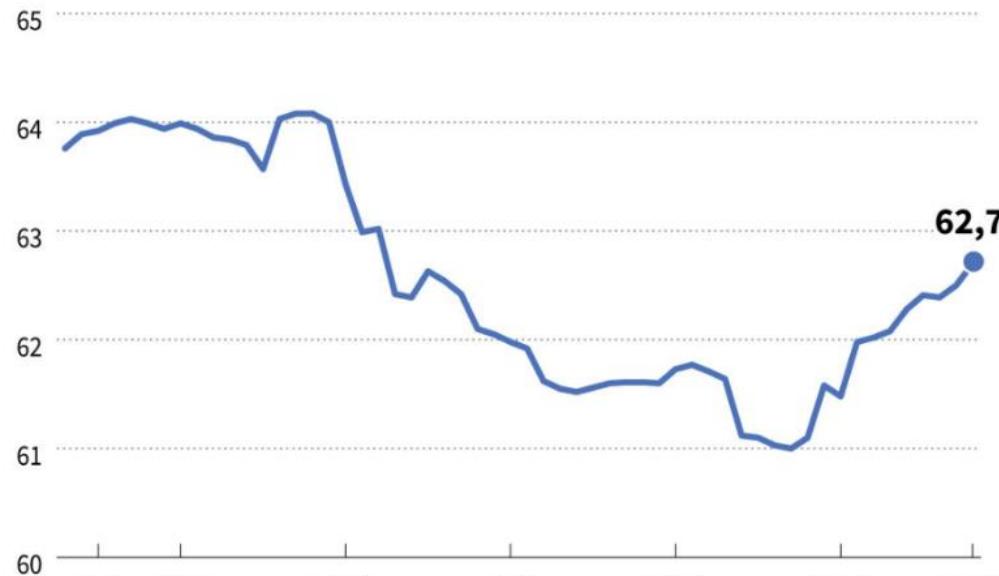
42 régimes de retraite obligatoires

Plus de 33% des nouveaux retraités sont polypensionnés, 45% sont polyaffiliés (régimes de base)

Un âge de départ moyen « bas » et qui peine à remonter depuis 15 ans



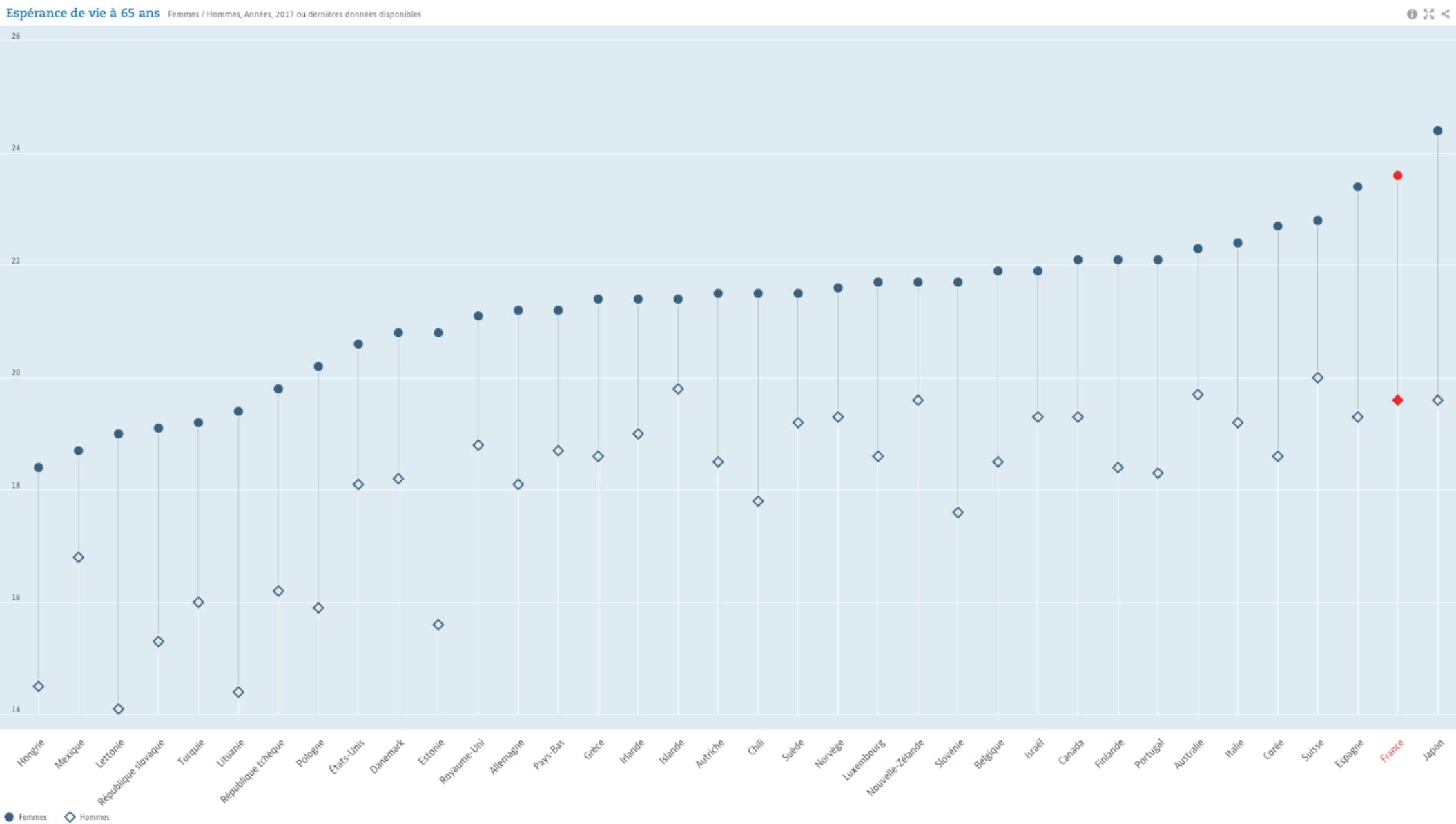
### L'âge moyen de départ à la retraite



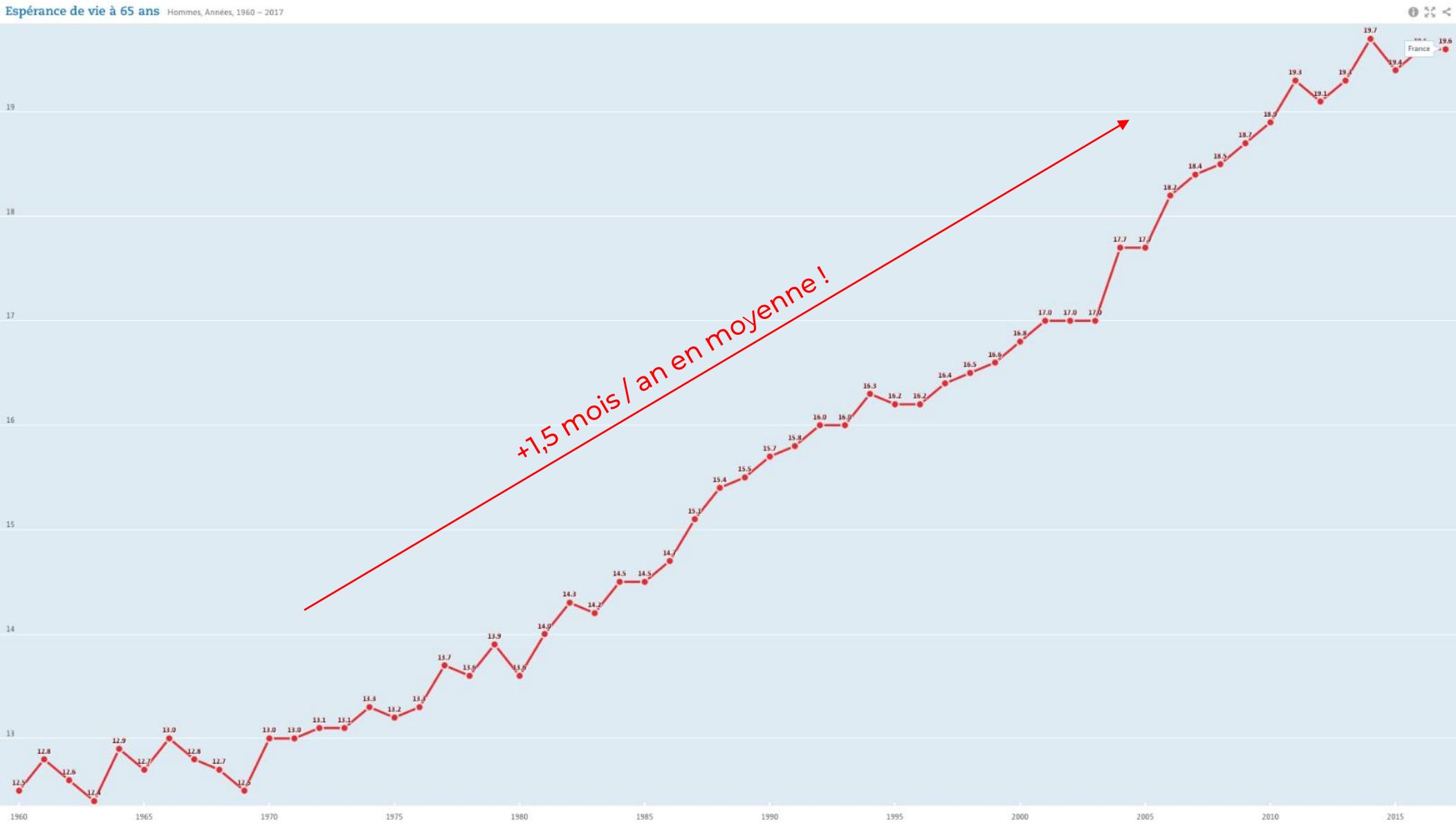
Source : Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)

© AFP

# Espérance de vie à 65 ans : un contexte exceptionnel (à tempérer tout de même avec la pandémie de Covid19)

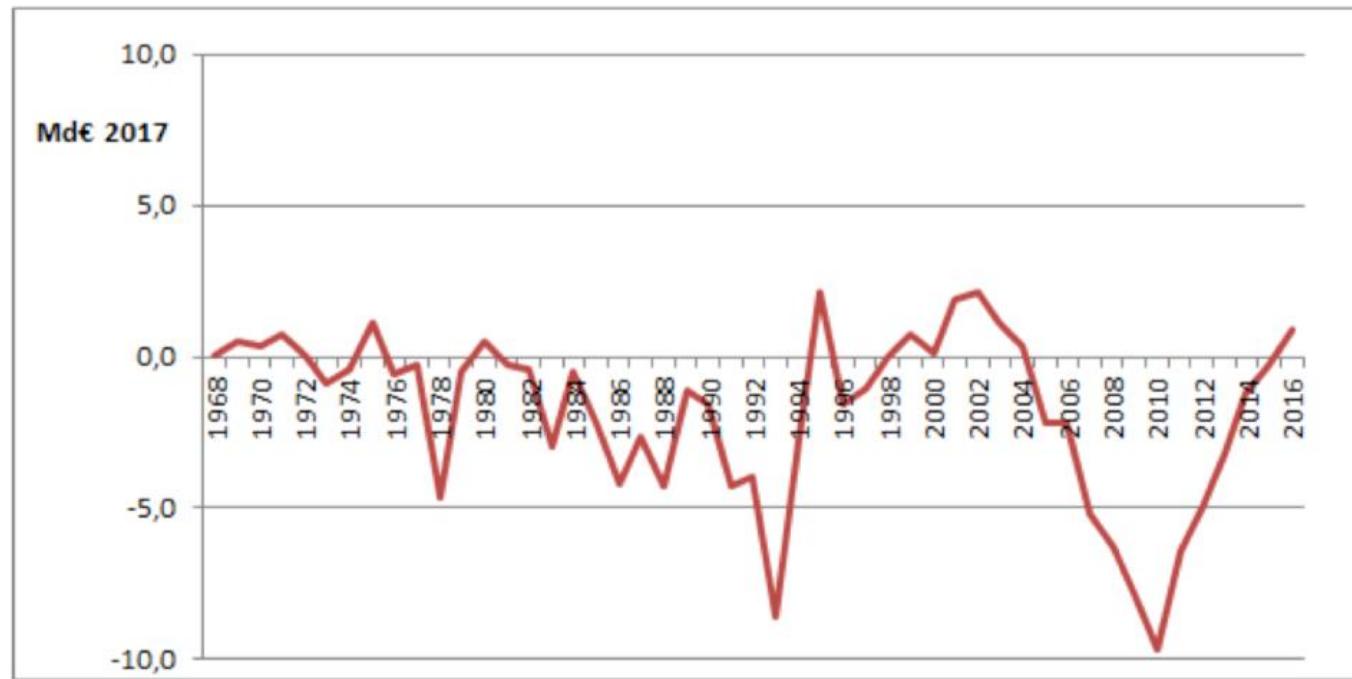


# Et en constante évolution...



# La branche vieillesse du régime général régulièrement en déficit

**Figure 1. Solde du compte de la branche vieillesse du régime général, entre 1968 et 2016**



Source : Calculs SG COR sur données DSS

# Des réformes successives...



**1945.** Création de la Sécurité Sociale



**1982.** Retraite à 60 ans | 37,5 annuités | 50 % des 10 meilleures TA.



**1993.** Réforme Balladur | 40 annuités (au lieu de 37,5) | Calcul sur les 25 meilleures années (au lieu de 10).



**2003.** Réforme Fillon | 41 annuités (2012) | Alignement durée des cotisations Public/Privé | PERP / PERCO / PERE.



**2007 / 2008.** Régimes spéciaux | Alignement durée de cotisation / public | 6 derniers mois de salaire dans le calcul des pensions.



**2010.** Réforme Woerth | 62 / 67 ans VS 60 / 65 ans | 41,5 annuités / Génération 1956 | Alignement des taux de cotisation vieillesse. Fonctionnaires / Salariés.

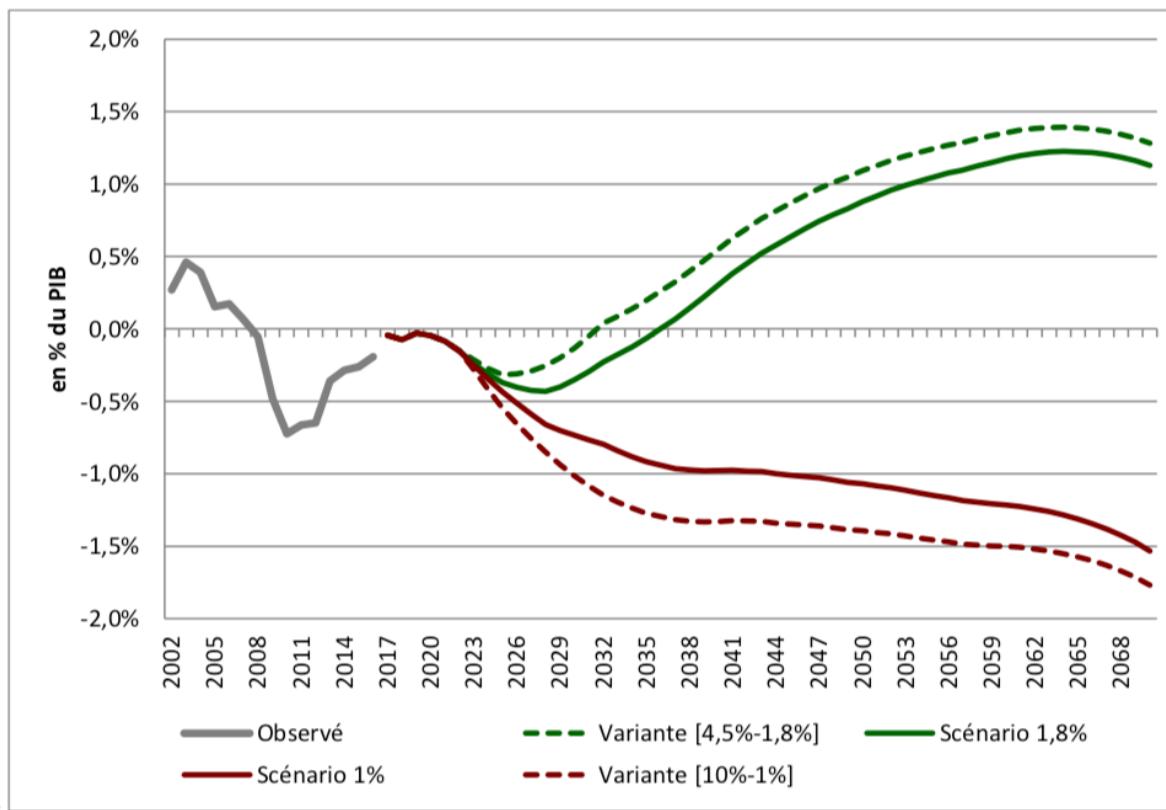


**2014.** Réforme Touraine | Allongement à 41,5 annuités / Génération 1956.

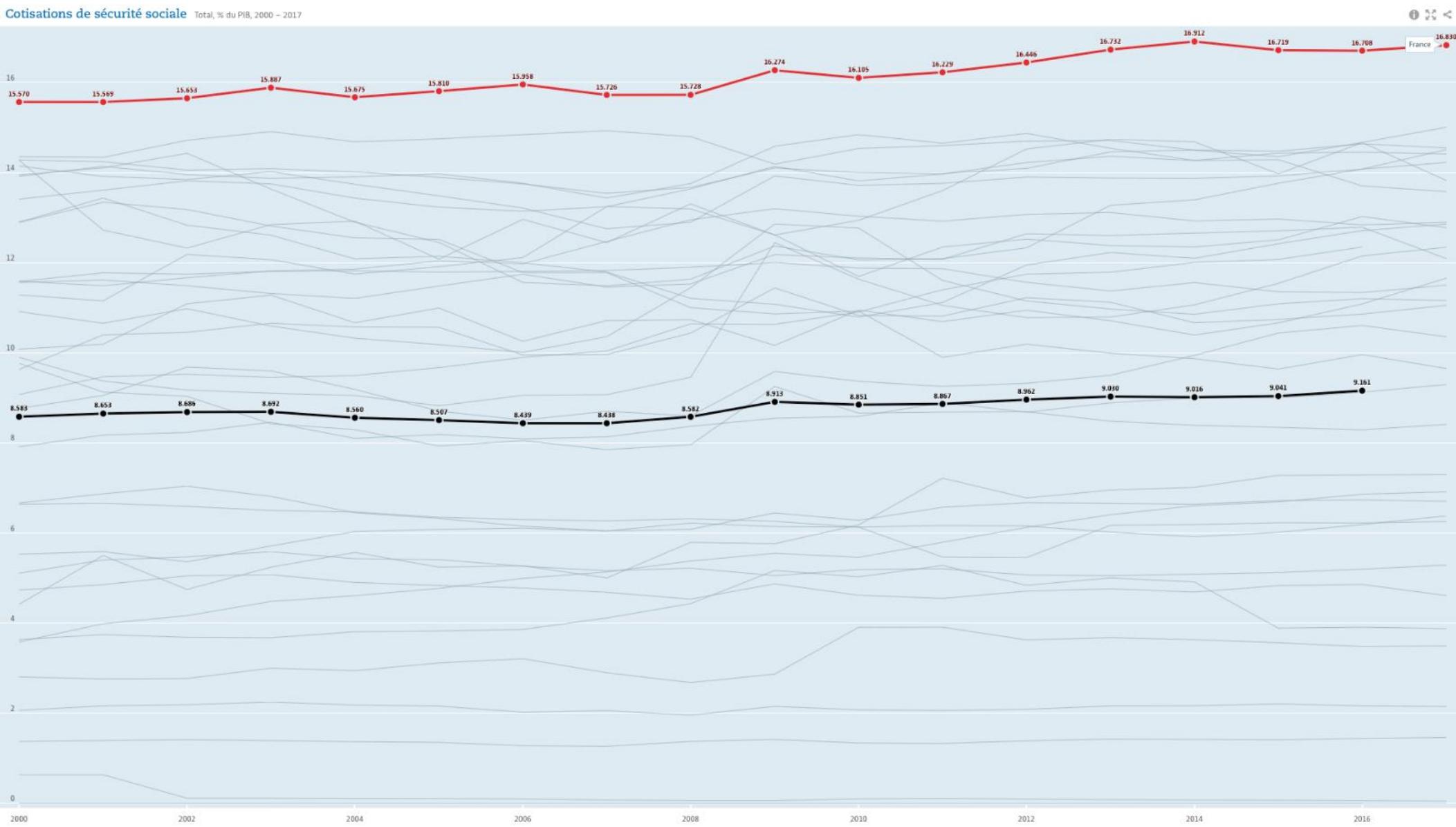
... qui peinent à solder sur le long terme  
l'impact du passage à 60 ans de 1982



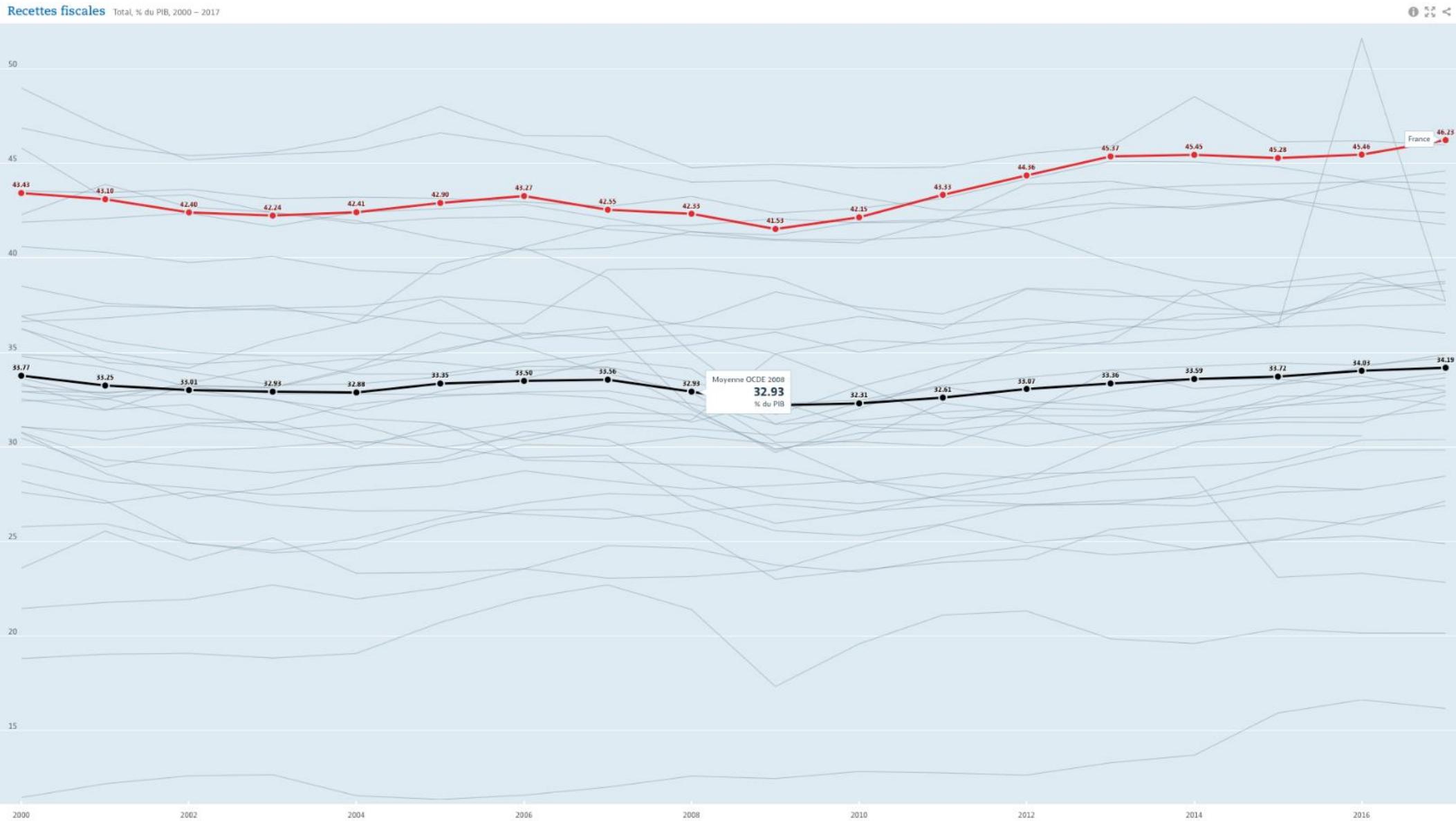
Sources : rapports à la CCSS 2002-2018 ; projections COR –  
juin 2018.



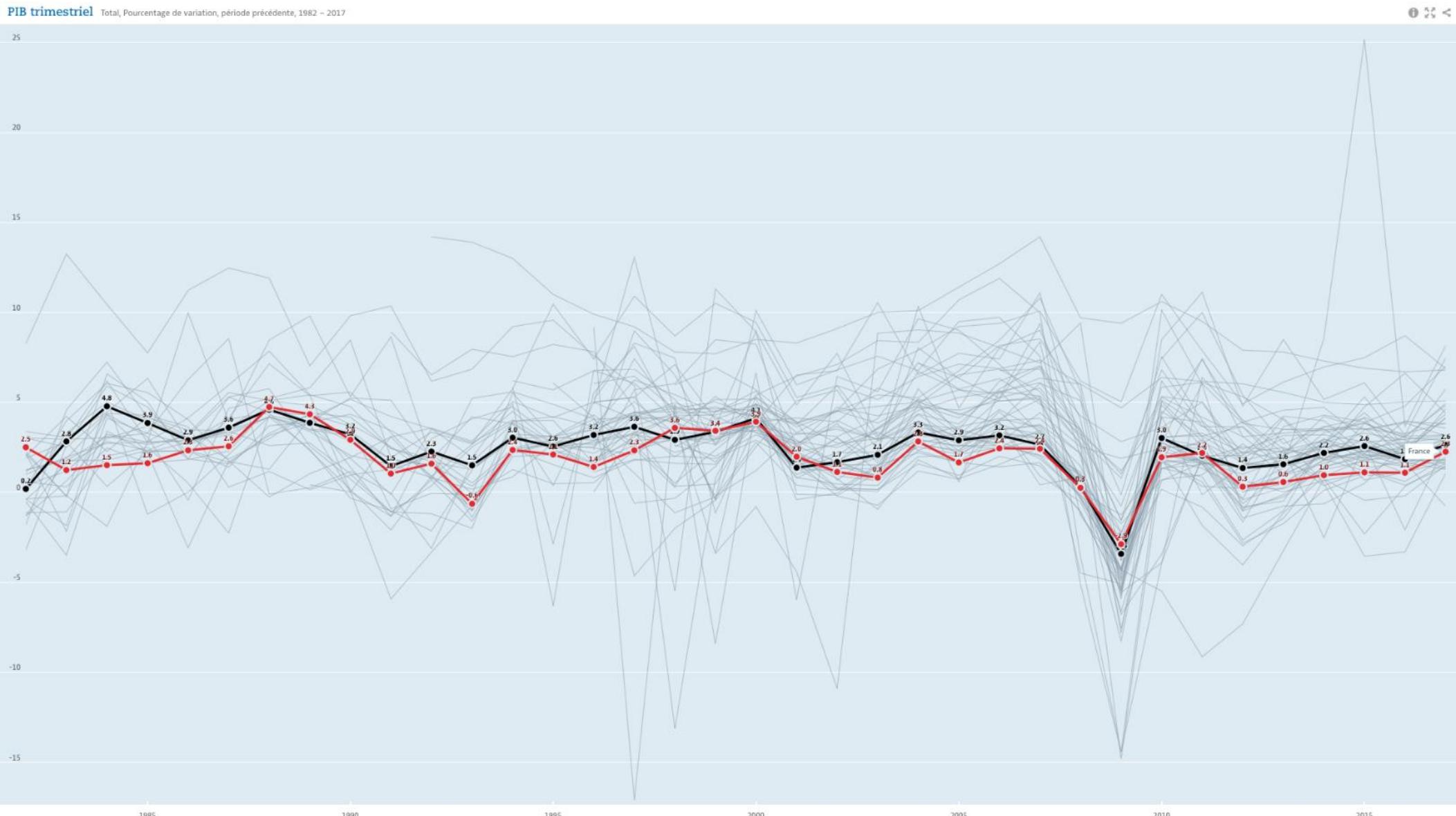
# Dans un contexte de taux de prélèvements très élevés (SS...)



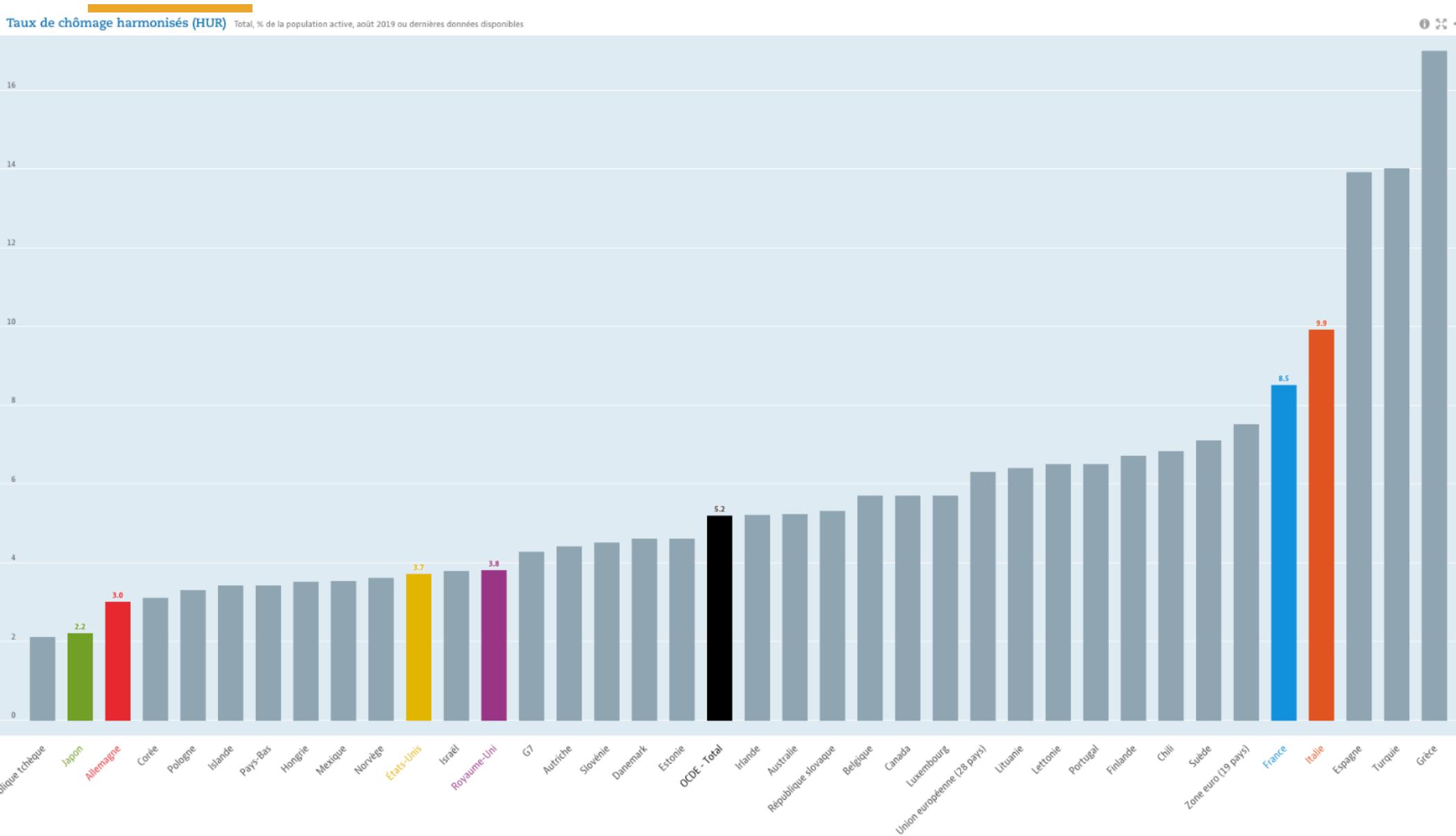
# Dans un contexte de taux de prélèvements très élevés (et impôts)



# Et un contexte économique moyen en matière de croissance ...

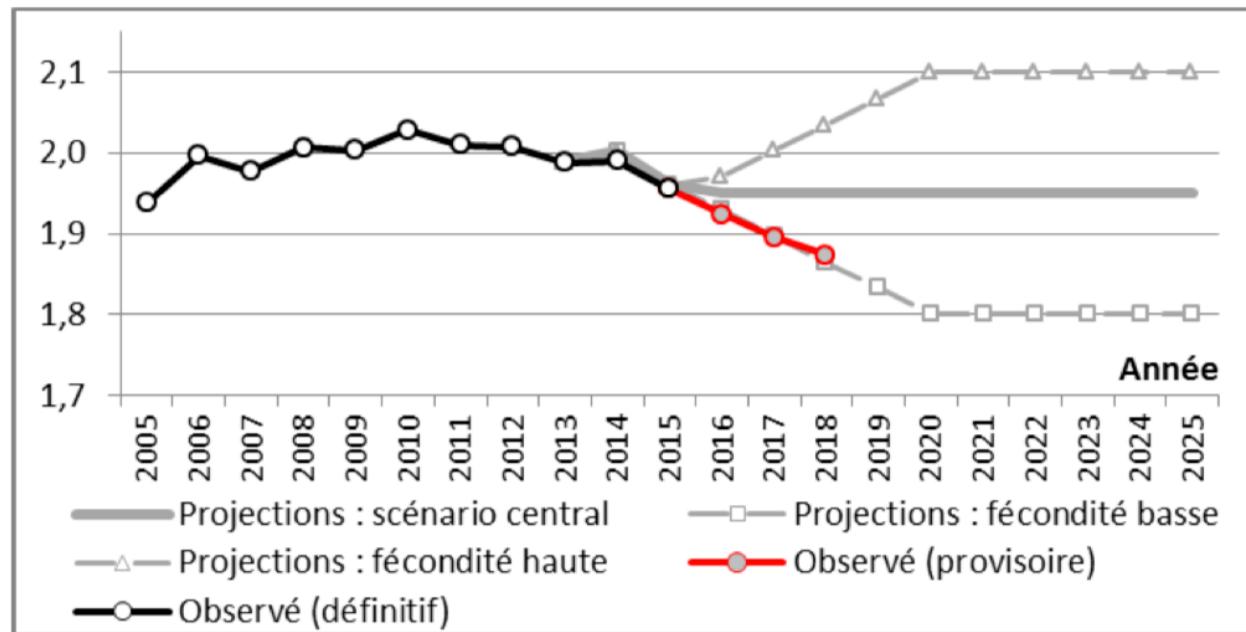


# ... voire mauvais au niveau du chômage



# Une fécondité en berne

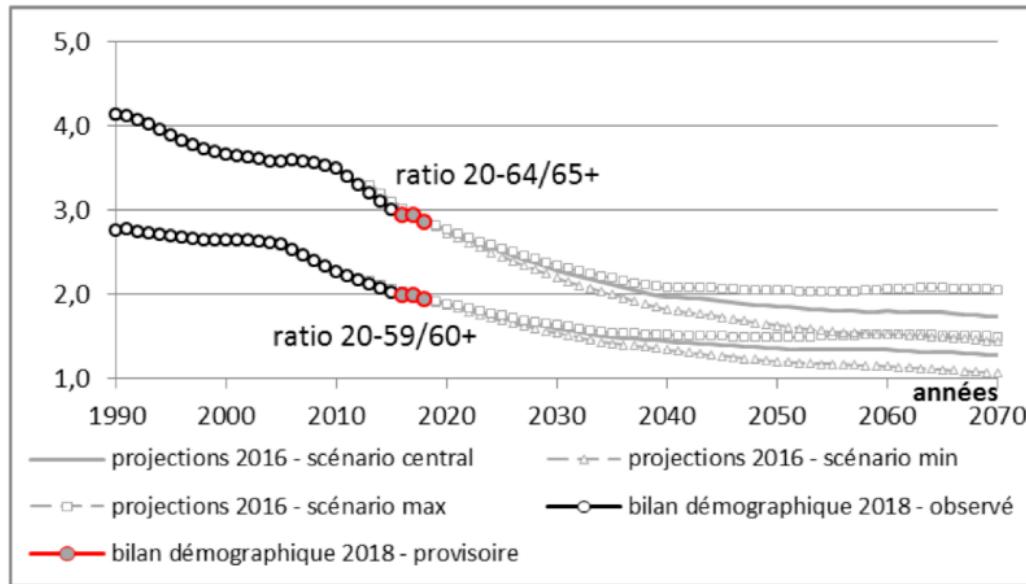
**Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté**



Et impactée par la pandémie (-13% de naissances en janvier 2021 par rapport à janvier 2020)

# Un rapport démographique mécaniquement dégradé

Figure 1.6 – Rapports démographiques des populations de 20-59 ans (20-64 ans) rapportés aux 60 ans et plus (respectivement 65 ans et plus), observés puis projetés



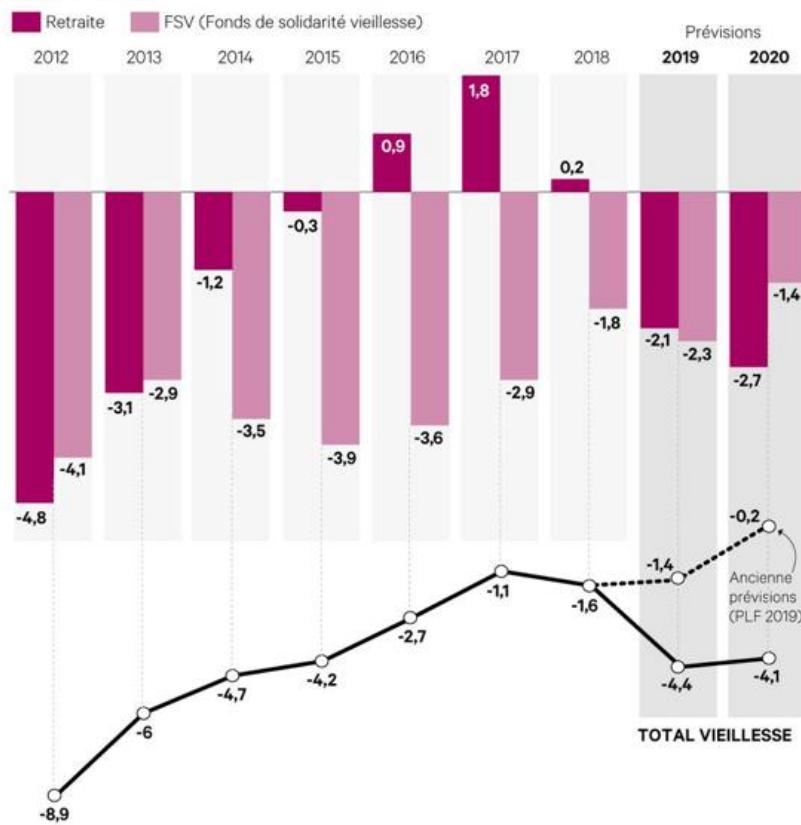
Note : scénario « max » = hypothèses hautes de fécondité et de migration, hypothèse basse d'espérance de vie ;  
scénario « min » = hypothèses inverses.

Champ : France hors Mayotte jusqu'à la génération 1952, France entière ensuite.

# Qui ne laissent aucune de marge de manœuvre au gouvernement !

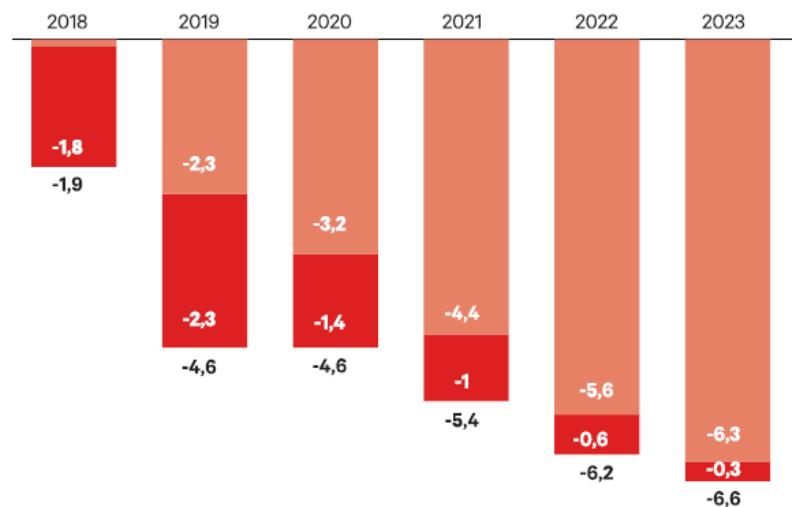
## Le dérapage des comptes de la branche retraite

En milliards d'euros



## Le solde des régimes d'assurance-vieillesse

En milliards d'euros Régimes obligatoires de base Fonds de solidarité vieillesse (FSV)



# La tentation du big-bang



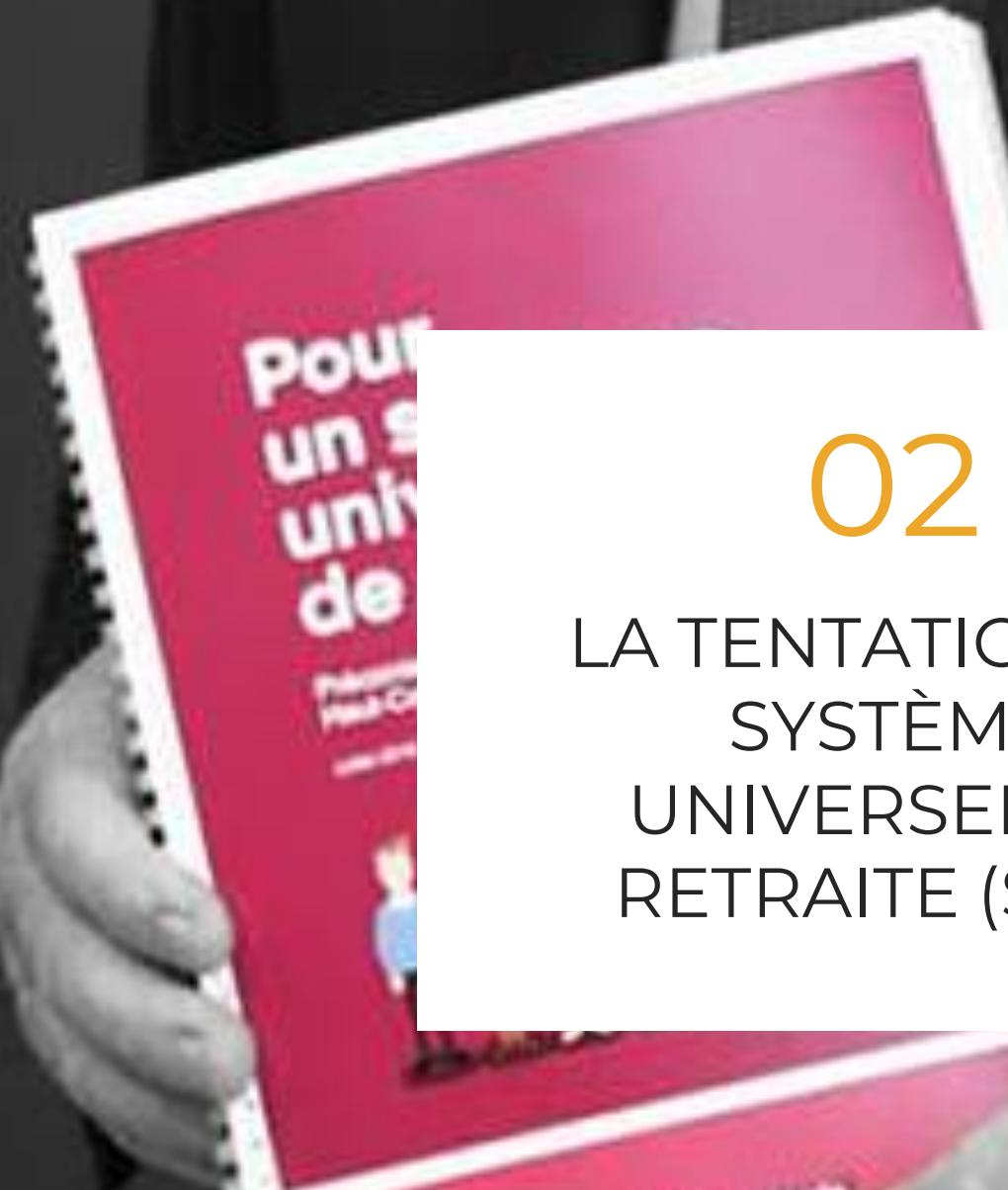
Idées ...

- Rebattre les cartes,
- Fusionner les régimes pour élargir l'assiette cotisante et donc la mutualisation,
- Trouver un système commun « plus juste et plus solide »,
- Construire la retraite des bénéficiaires sur l'ensemble de la carrière plutôt que les 25 meilleures années ou les 6 derniers mois de salaires (encore une exception française),
- Donner une vraie place à l'épargne retraite.

C'est le désormais fameux « Système Universel de Retraite » (SUR) qui pourrait voir le jour dans les mois à venir.

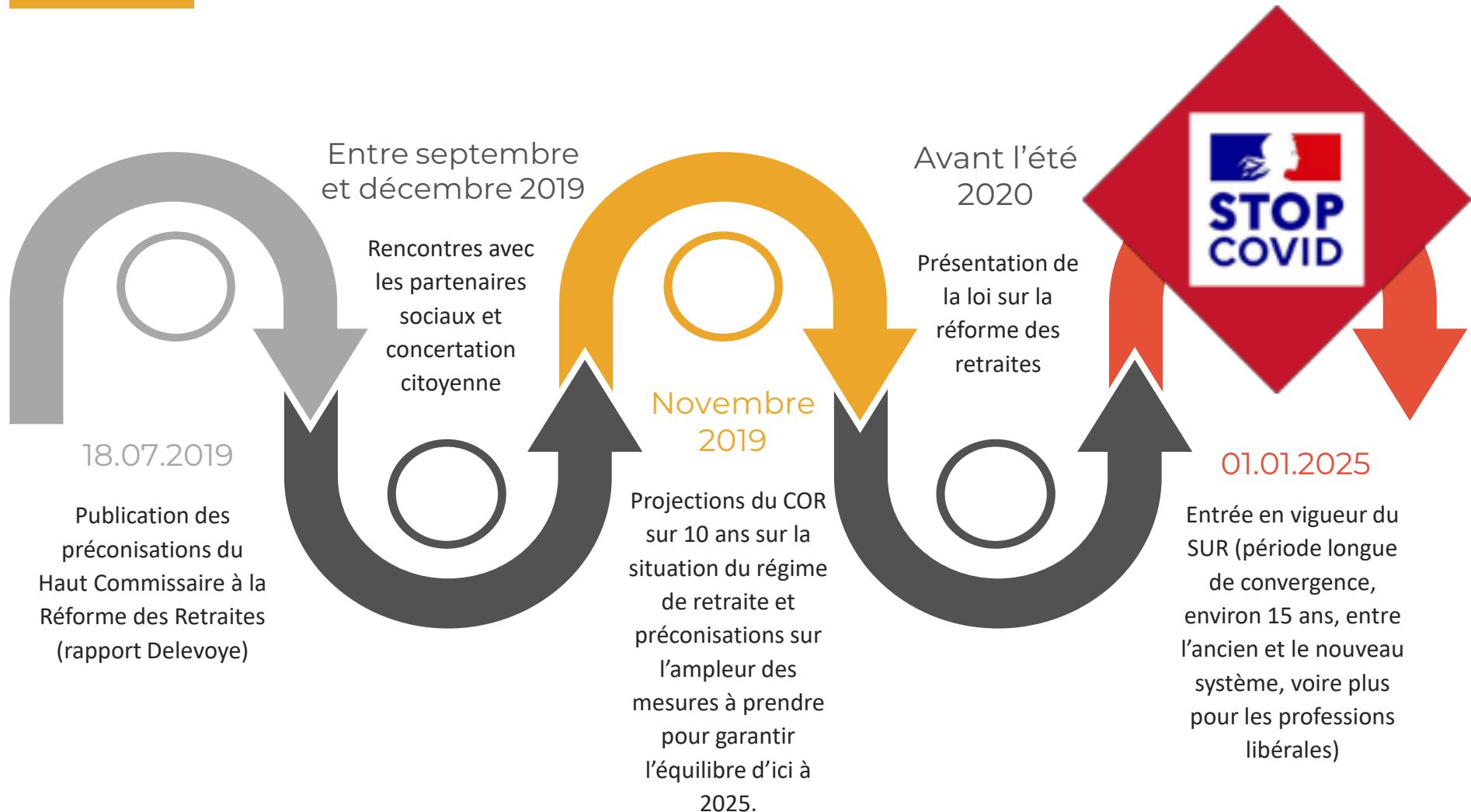
02

LA TENTATION DU  
SYSTÈME  
UNIVERSEL DE  
RETRAITE (SUR)

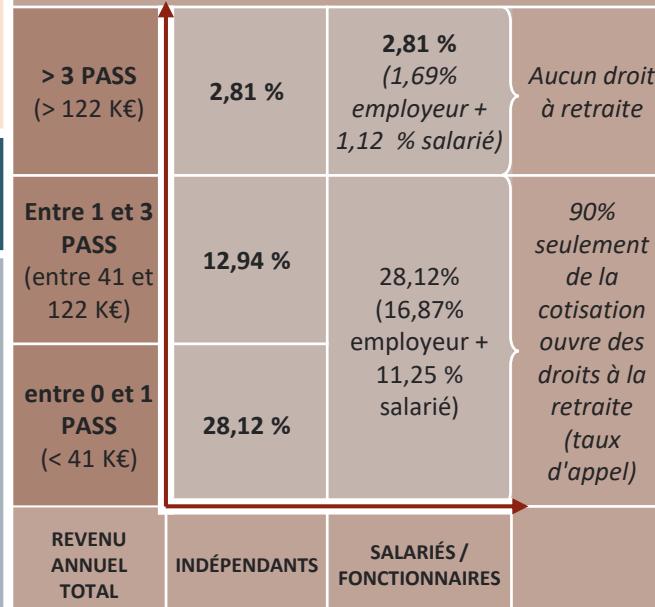


Pour un système de retraite universel

# Calendrier prévisionnel (vision 2019)



# Propositions du rapport Delevoye

UN SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE	CONDITIONS DE DÉPART VALORISANT L'ACTIVITÉ	UN SYSTÈME DE COTISATIONS UNIQUE																
Un système universel de retraite (SUR) remplaçant les 42 régimes de retraite existants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Age légal de départ : 62 ans (sauf situations spécifiques : pénibilité, carrières longues, handicap, etc....).</li> <li>Age pivot taux plein optimisant la pension : 64 ans.</li> <li>5,5% de rendement à l'âge taux plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E. Macron : « <i>Chaque euro cotisé donnera droit aux mêmes droits quelque soit le statut</i> ».</li> <li>Taux de cotisation unique : 28,12% du revenu annuel total.</li> </ul>																
UN RÉGIME UNIQUE EN POINTS																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de points : <ul style="list-style-type: none"> <li>Stock au 31/12/2024 : conversion des droits acquis en points du nouveau régime SUR +</li> <li>A partir du 01/01/2025 : 1 point pour 10 € cotisés +</li> <li>Points gratuits (Maternité, chômage, maladie, invalidité).</li> </ul> </li> <li>Valeur du point : 0,55 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.</li> <li>Pension de retraite annuelle = Nombre de points à la retraite x Valeur du point à la retraite.</li> <li>Minoration et majoration de 5% par année de décalage avec l'âge taux plein</li> </ul>	<p><b>UN SYSTÈME SOLIDAIRE ET DES DROITS FAMILIAUX</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Majoration de 5% des points par enfant (dès le 1<sup>er</sup>).</li> <li>70% des retraites du couple maintenues par la réversion.</li> <li>Minimum Retraite fixé à 1 000 € pour une carrière complète puis 85% du SMIC net.</li> </ul>																	
		 <table border="1"> <tr> <td>&gt; 3 PASS (&gt; 122 K€)</td> <td>2,81 %</td> <td>2,81 % (1,69% employeur + 1,12 % salariée)</td> <td>Aucun droit à retraite</td> </tr> <tr> <td>Entre 1 et 3 PASS (entre 41 et 122 K€)</td> <td>12,94 %</td> <td>28,12% (16,87% employeur + 11,25 % salariée)</td> <td>90% seulement de la cotisation ouvre des droits à la retraite (taux d'appel)</td> </tr> <tr> <td>entre 0 et 1 PASS (&lt; 41 K€)</td> <td>28,12 %</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>REVENU ANNUEL TOTAL</td> <td>INDÉPENDANTS</td> <td>SALARIÉS / FONCTIONNAIRES</td> <td></td> </tr> </table>	> 3 PASS (> 122 K€)	2,81 %	2,81 % (1,69% employeur + 1,12 % salariée)	Aucun droit à retraite	Entre 1 et 3 PASS (entre 41 et 122 K€)	12,94 %	28,12% (16,87% employeur + 11,25 % salariée)	90% seulement de la cotisation ouvre des droits à la retraite (taux d'appel)	entre 0 et 1 PASS (< 41 K€)	28,12 %			REVENU ANNUEL TOTAL	INDÉPENDANTS	SALARIÉS / FONCTIONNAIRES	
> 3 PASS (> 122 K€)	2,81 %	2,81 % (1,69% employeur + 1,12 % salariée)	Aucun droit à retraite															
Entre 1 et 3 PASS (entre 41 et 122 K€)	12,94 %	28,12% (16,87% employeur + 11,25 % salariée)	90% seulement de la cotisation ouvre des droits à la retraite (taux d'appel)															
entre 0 et 1 PASS (< 41 K€)	28,12 %																	
REVENU ANNUEL TOTAL	INDÉPENDANTS	SALARIÉS / FONCTIONNAIRES																

# Impact du SUR sur les retraites - méthodologie

---

**But recherché :** chiffrer l'impact du Système Universel de Retraite (SUR) sur le taux de remplacement et sur le montant de la retraite selon le niveau de salaire

**Méthodologie :** Simulation du taux de remplacement avec le régime actuel (régimes obligatoires : Sécurité Sociale / ARRCO / AGIRC) et avec le Système Universel de Retraite (SUR) puis comparaison des deux systèmes

## Hypothèses retenues :

- Carrière complète dans chacun des deux régimes (43 ans de cotisations)

- 9 niveaux de salaire :

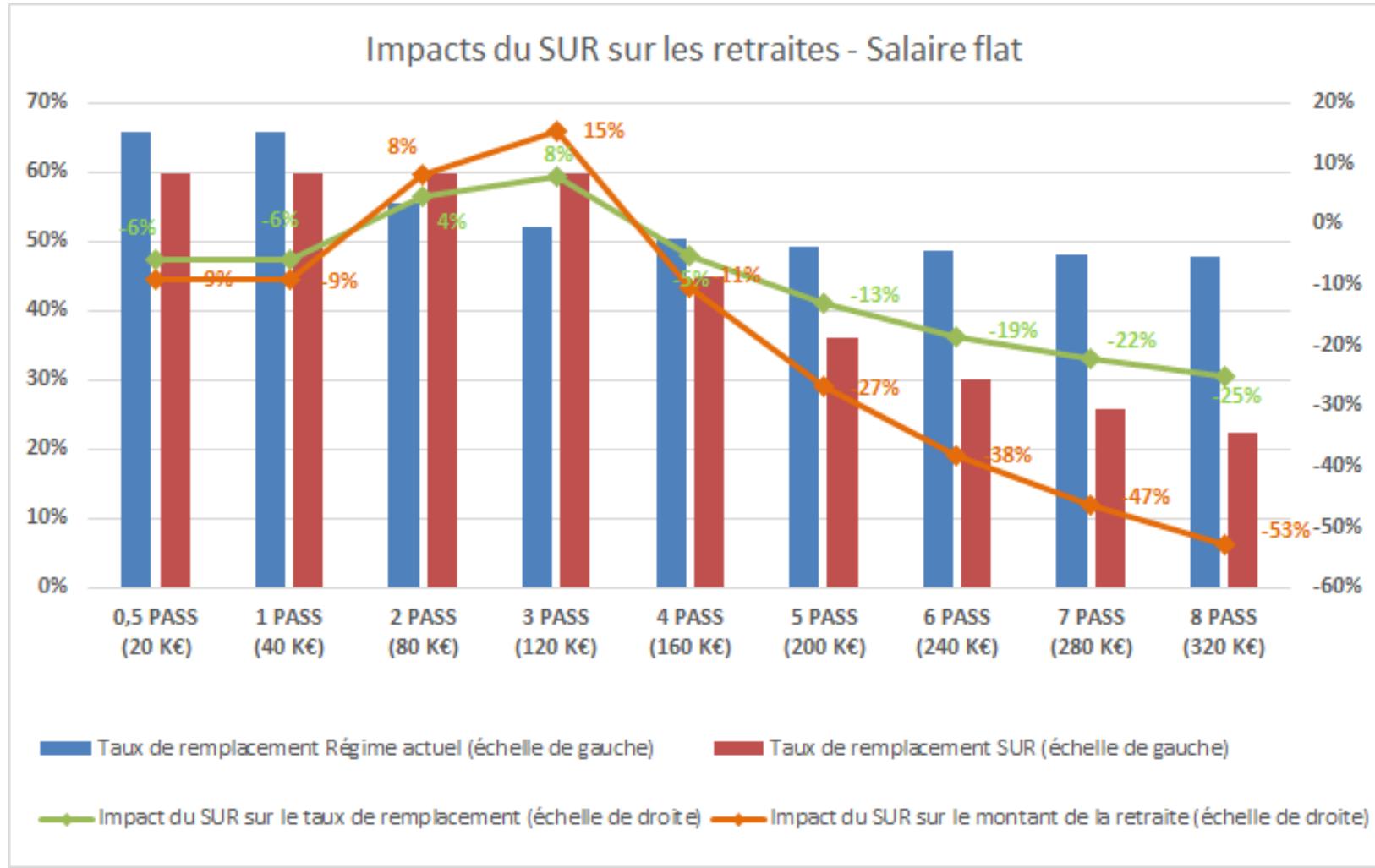
- 0,5 PASS (environ 20 K€ en 2019)
- 1 PASS (environ 40 K€ en 2019)
- 2 PASS (environ 80 K€ en 2019)
- 3 PASS (environ 120 K€ en 2019)
- 4 PASS (environ 160 K€ en 2019)
- 5 PASS (environ 200 K€ en 2019)
- 6 PASS (environ 240 K€ en 2019)
- 7 PASS (environ 280 K€ en 2019)
- 8 PASS (environ 320 K€ en 2019)

- 3 profils de carrière :

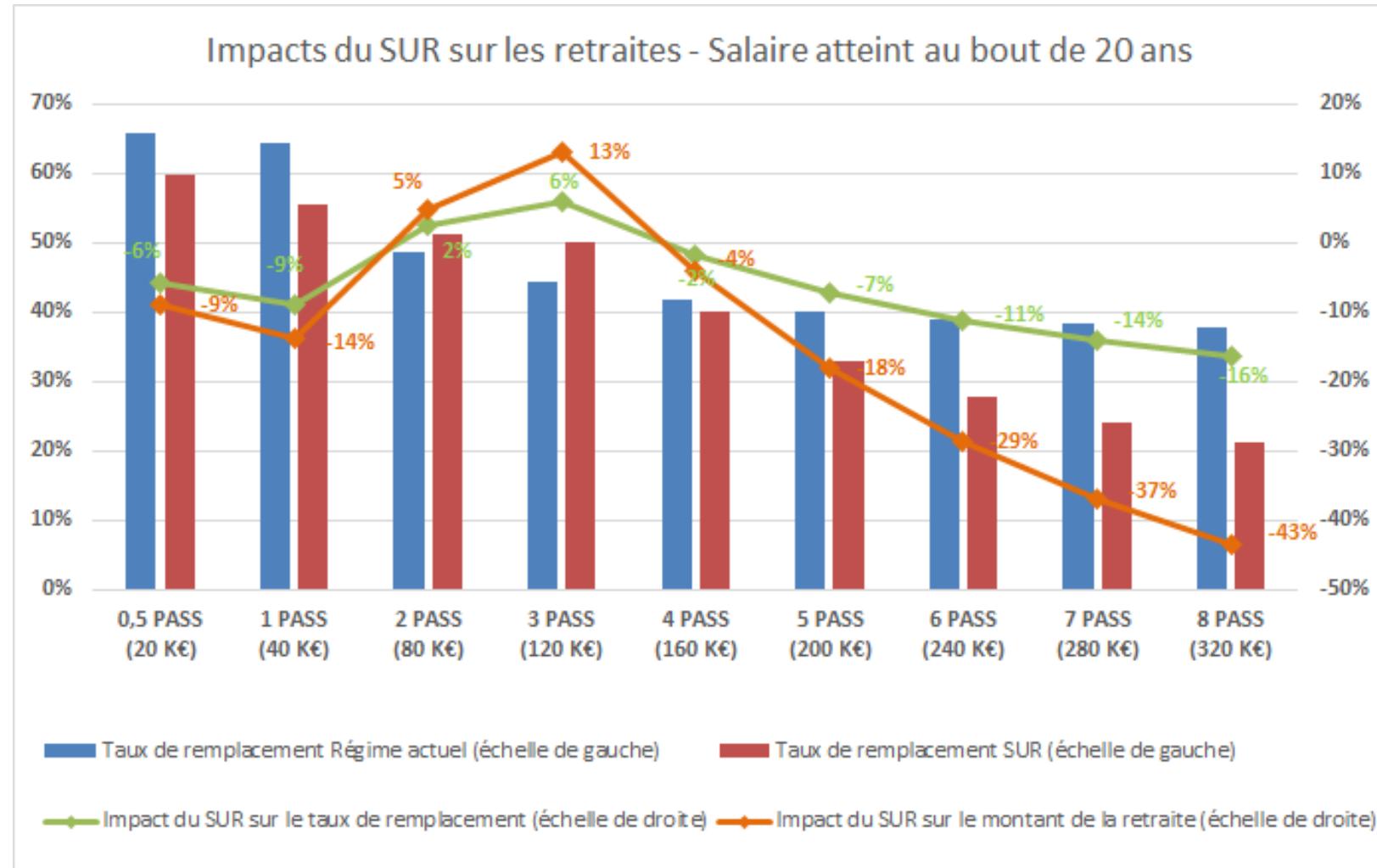
- Salaire flat
- Atteinte du salaire au bout de 20 ans
- Atteinte du salaire au bout de 35 ans

	Valeur retenue
Revalorisation du PASS	0,00%
Revalorisation du salaire de Référence ARRCO	0,25%
Revalorisation du salaire de Référence AGIRC	0,25%
Revalorisation de la valeur du point ARRCO	-0,25%
Revalorisation de la valeur du point AGIRC	-0,25%
Revalorisation de l'indice SS	-0,20%

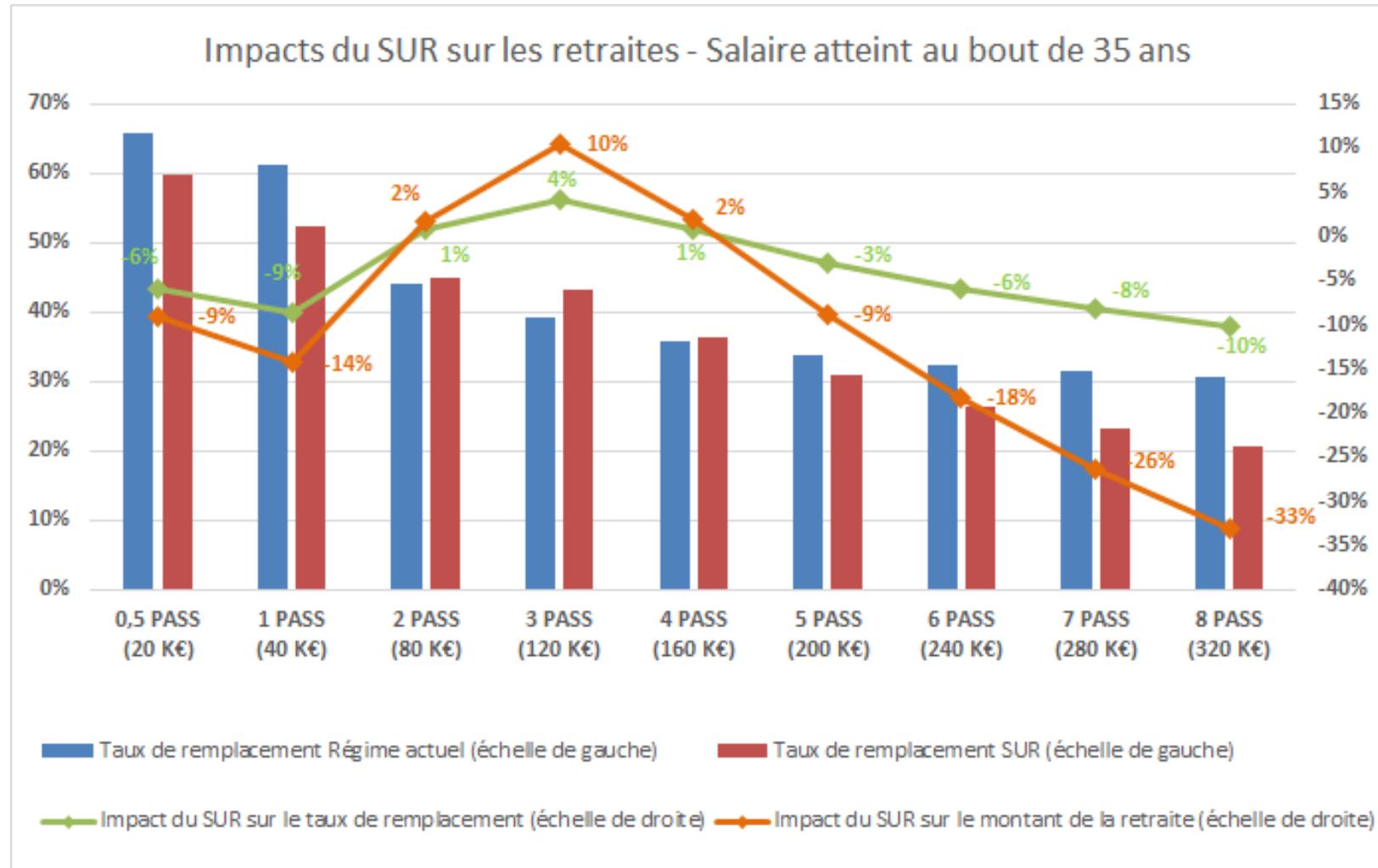
# Impact du SUR sur les retraites – résultats (1/3)

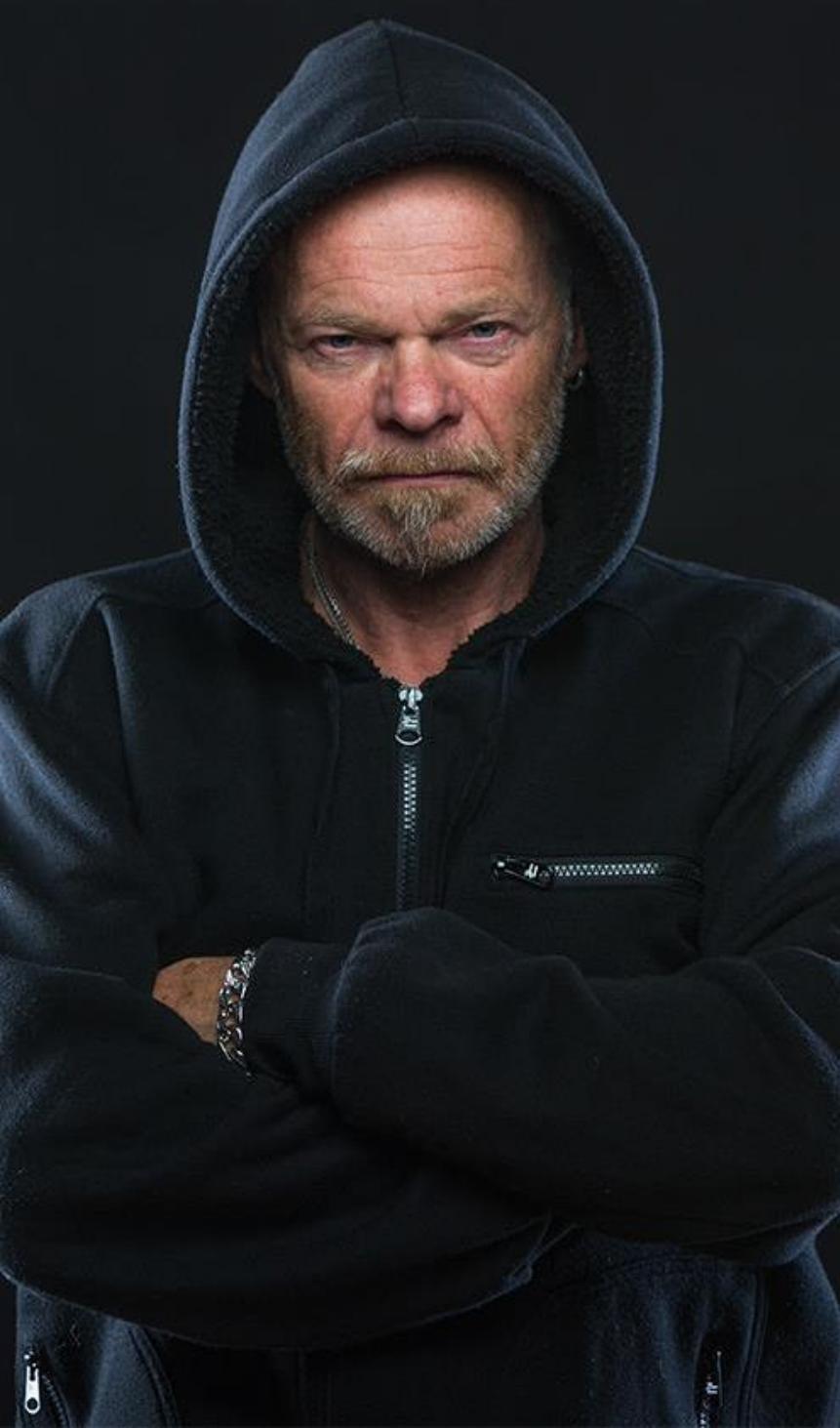


# Impact du SUR sur les retraites – résultats (2/3)



# Impact du SUR sur les retraites – résultats (3/3)





# Un régime potentiellement difficile à faire accepter...

---

Quel **âge de départ « pivot »** ou quelle durée de carrière ? Et quelle dynamique dans le temps ?

## Acceptabilité de la réforme :

- dans la fonction publique et les régimes spéciaux (fin du « statut » y compris sur des agents déjà en activité, sur les droits après 2025).
- dans les régimes de libéraux et ou d'indépendants (régimes déjà équilibrés, taux de cotisations bas, ...).

Quel **traitement du passif de l'Etat** à la date de mise en place du SUR (retraite fonction publique et assimilés) ?

**Taux de remplacement « unique » en dessous de 3 PASS** de rémunération et impact fort sur les rémunérations plus basses ou les carrière « hachées ».

**Disparition de la retraite au-delà de 3 PASS.**

# ...et qui ne résoudrait pas tout !

---

Impact de la robotisation, de l'uberisation des emplois et plus généralement de **disparition progressive de l'emploi salarié** dans un régime par répartition.



**Taux de rendement du régime cible**  
**« acceptable » pour les bénéficiaires VS**  
**espérance de vie à l'âge de retraite :**

- Le taux de rendement annoncé dans le rapport Delevoye (5,5%) , sensiblement supérieur aux hypothèses de travail (5%), correspond à une espérance de vie de 18,18 ans au moment du départ à la retraite, y compris espérance de « survie » du conjoint pendant la phase éventuelle de réversion.
- A comparer avec l'espérance de vie à 65 ans en France de 19,6 ans en 2017, qui correspond à un taux de rendement de 5,1% (hors réversion et pour un départ à 65 ans !)

03

## LOI PACTE

# Loi Pacte

# LOI  
PACTE

# Le PACTE dans les grandes lignes



## QUE SIGNIFIE « PACTE » ?

Plan d'Actions pour la Croissance et la Transformation des Entreprises.

## 2 OBJECTIFS AFFICHÉS :

1. Faire grandir les entreprises pour qu'elles créent plus d'emplois,
2. Redéfinir la place de l'entreprise dans la société afin de mieux associer les salariés.

## 3 VOLETS DANS LE PLAN D'ACTION DU GOUVERNEMENT :



Des entreprises libérées



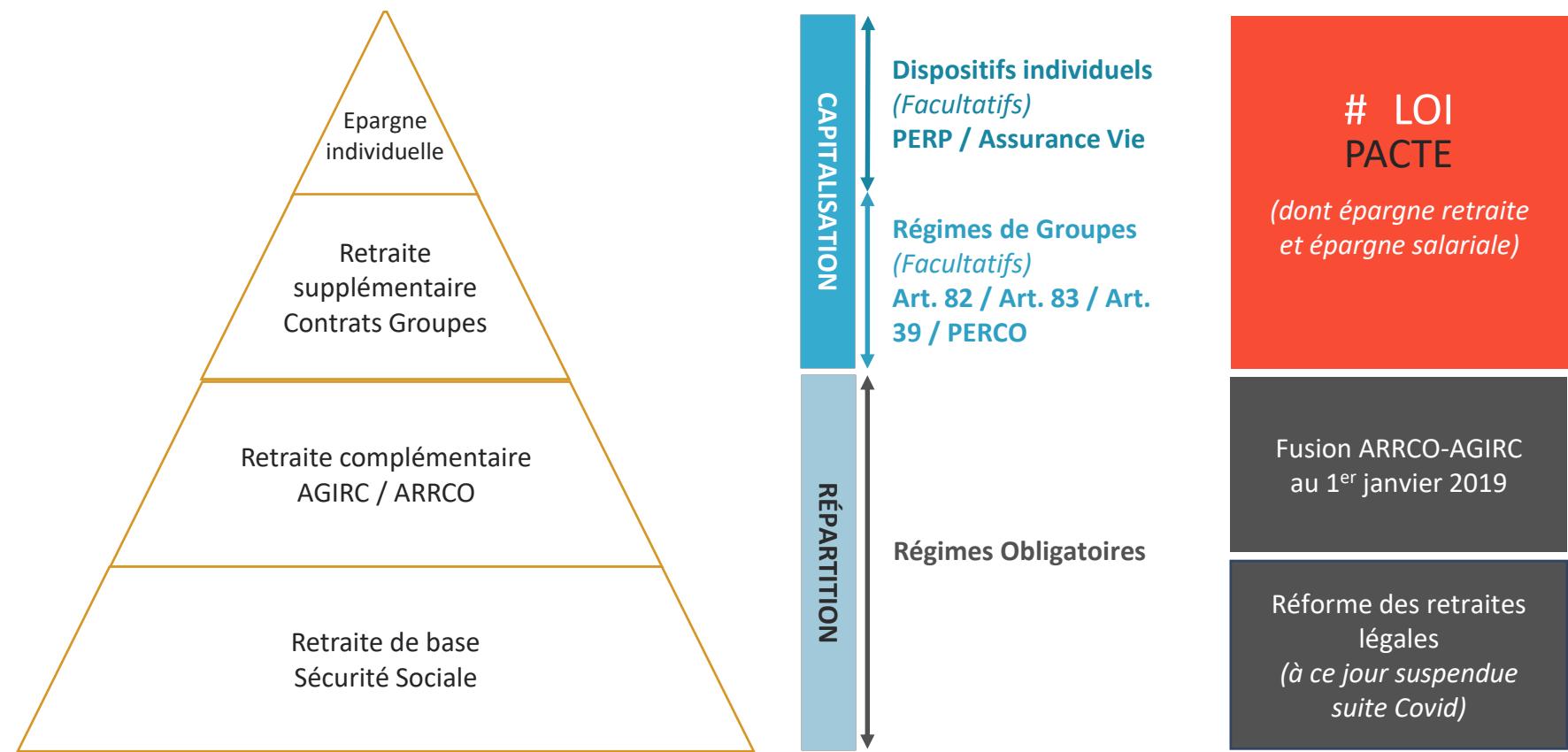
Des entreprises mieux financées et plus innovantes



Des entreprises plus justes

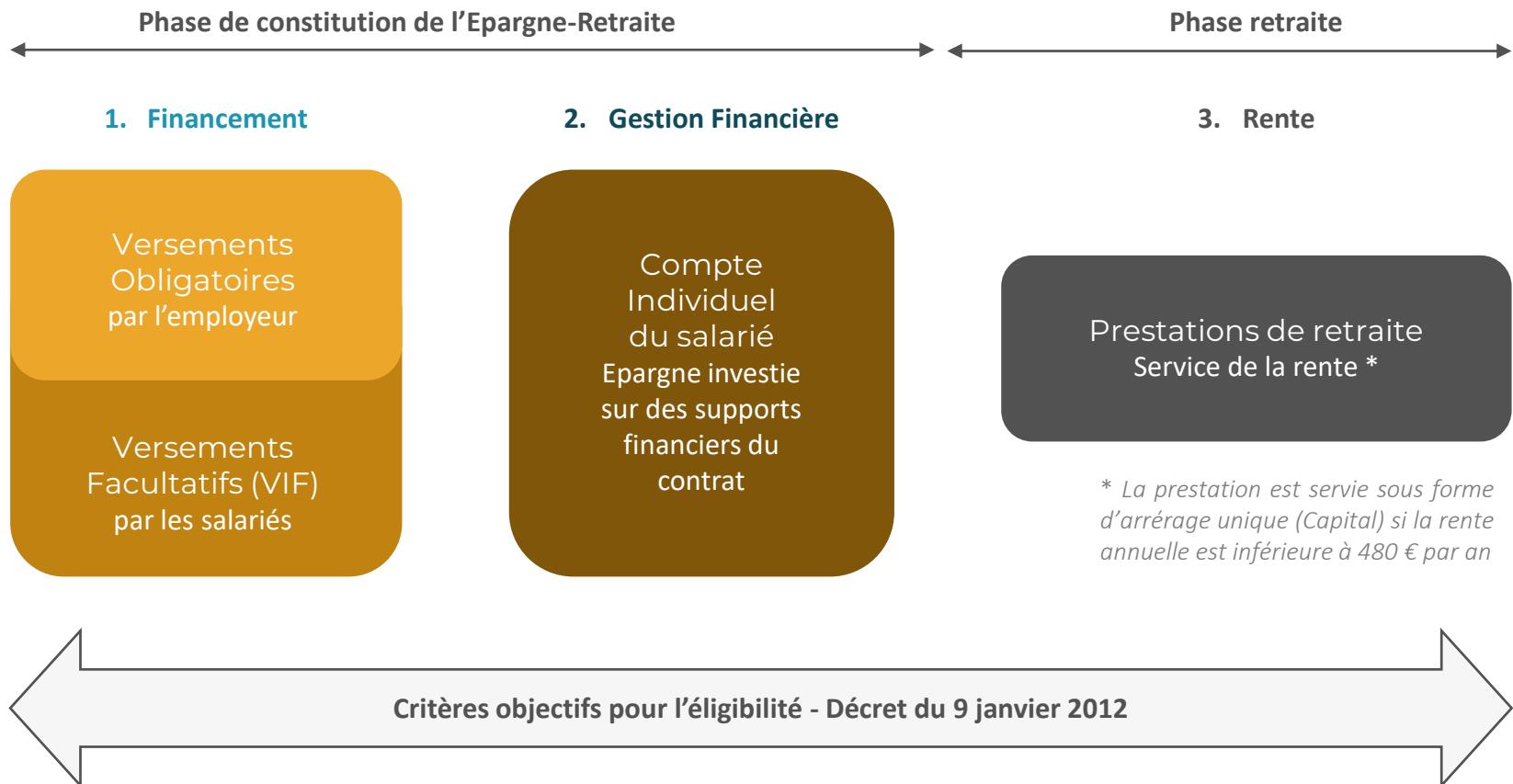
**221 ARTICLES** dont plusieurs mesures relatives à l'**ÉPARGNE RETRAITE** et à l'**ÉPARGNE SALARIALE** pour lesquelles nous disposons d'une expertise et d'une valeur ajoutée pour nos clients.

# Un contexte règlementaire riche autour de la retraite



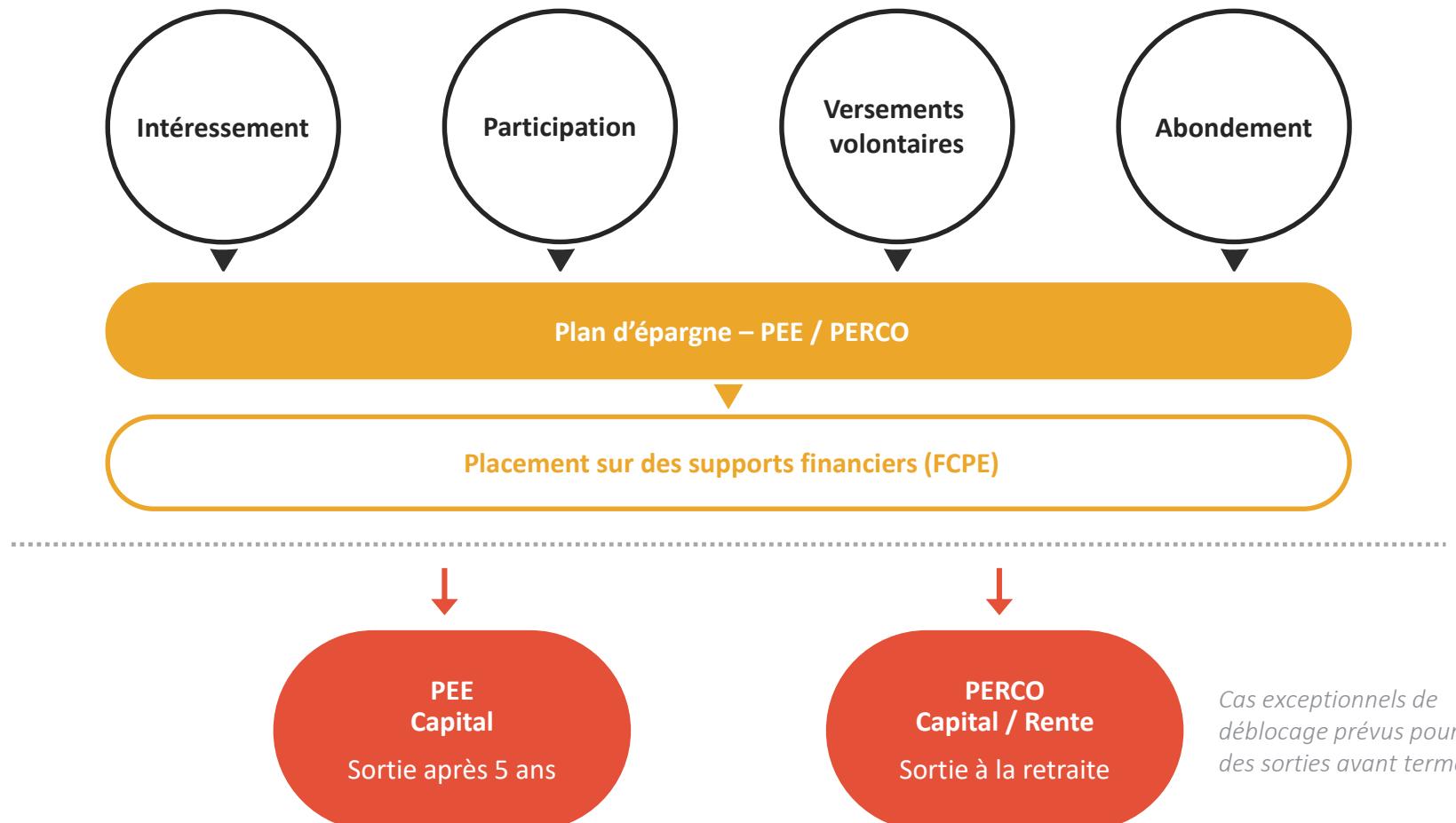
# Régimes article 83

## Fonctionnement général



# PEE & PERCO

## Fonctionnement général



# Contrat d'assurance

## Principales gestions financières proposées

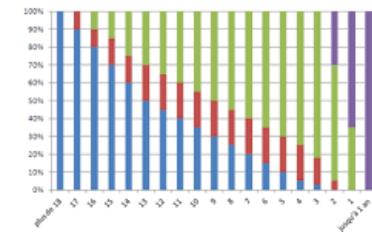
### Gestion Fonds Euros

Gestion sécurisée avec garantie en capital.

### Gestion Pilotée

Grille d'allocation en fonction de l'horizon de retraite :

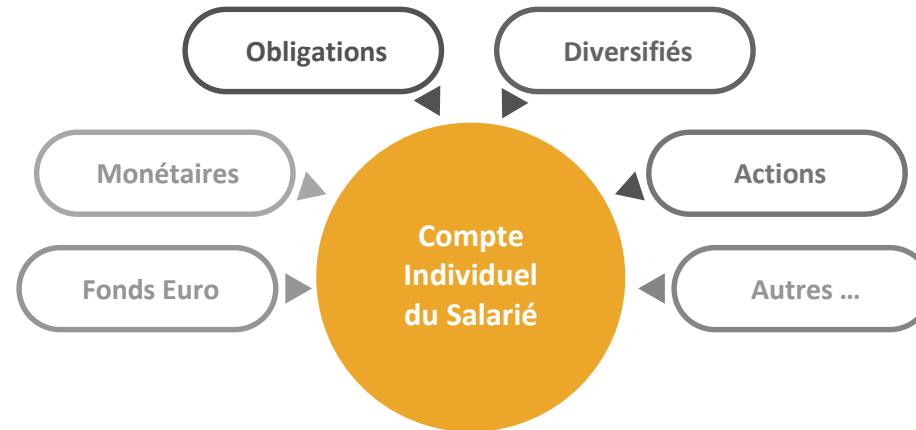
- Allocation adaptée à l'âge du salarié,
- Sécurisation de l'épargne à l'approche de la retraite,
- Désensibilisation progressive,
- Horizon de départ à la retraite modulable.



### Gestion Libre

Diversité de fonds par classes d'actifs.

*Chaque salarié choisit librement ses supports d'investissement par classe d'actifs, son allocation et peut modifier son choix à tout moment.*



# Ce qu'ils ont dit sur le PACTE en terme d'épargne retraite et d'épargne salariale



Emmanuel Macron

*Président de la République*

*« Toutes les entreprises jusqu'à 250 salariés pourront distribuer de l'intéressement sans charge, ni impôt. »*



Bruno Le Maire

*Ministre de l'Economie et des Finances*

*« Les ambitions du projet PACTE, c'est assurer que tous les salariés aient leur part dans la réussite des entreprises pour bénéficier des fruits de la croissance et des résultats des efforts qui leur sont demandés pour s'adapter. Le plan d'action portera ainsi une nouvelle ambition pour promouvoir l'intéressement et la participation des salariés au sein de l'entreprise et encourager l'actionnariat salarié.*

*[...]*

*Et c'est aussi mieux se préparer à la retraite et mieux financer l'économie. »*

*[...]*

*« La réforme doit redonner toute son attractivité aux produits d'épargne retraite dont l'encours est aujourd'hui insuffisant. »*

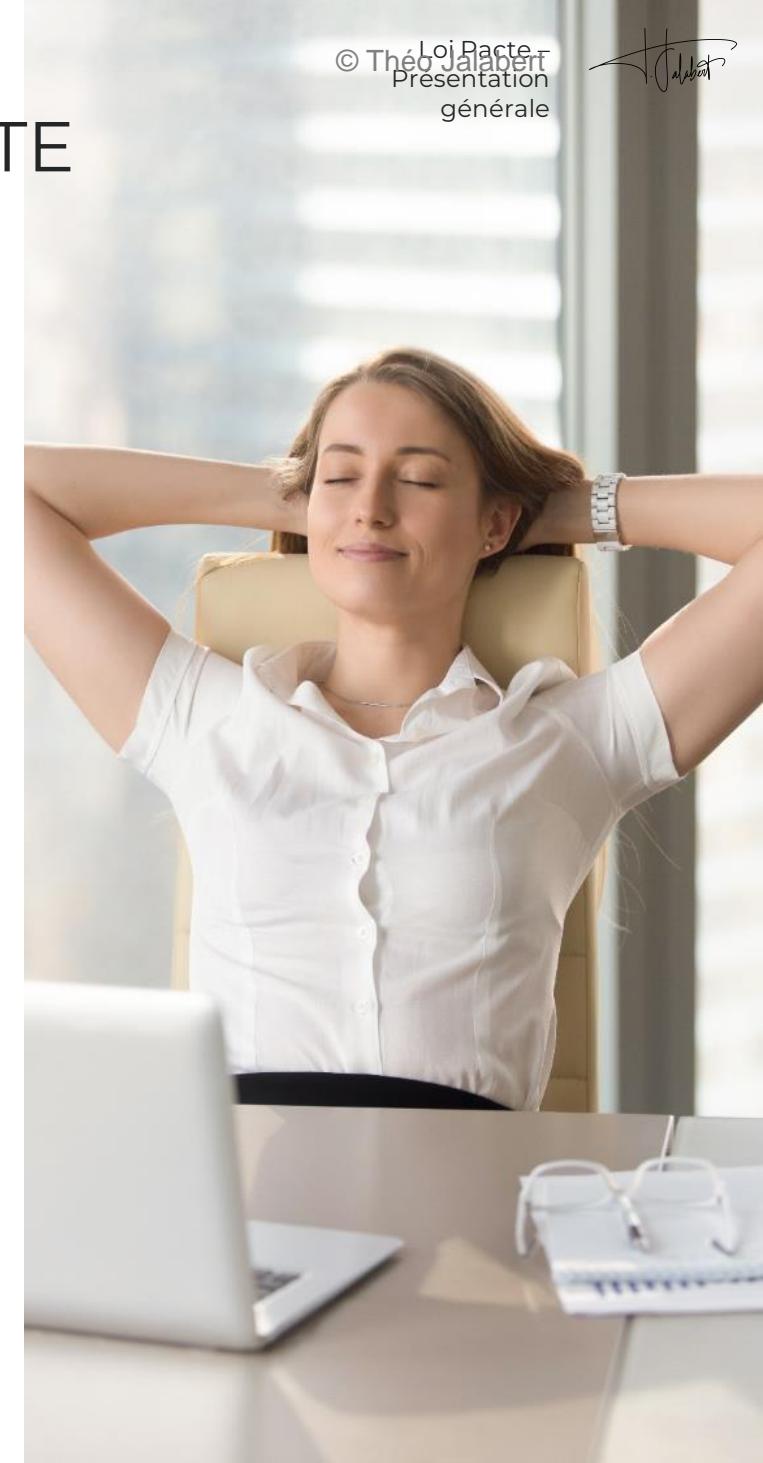
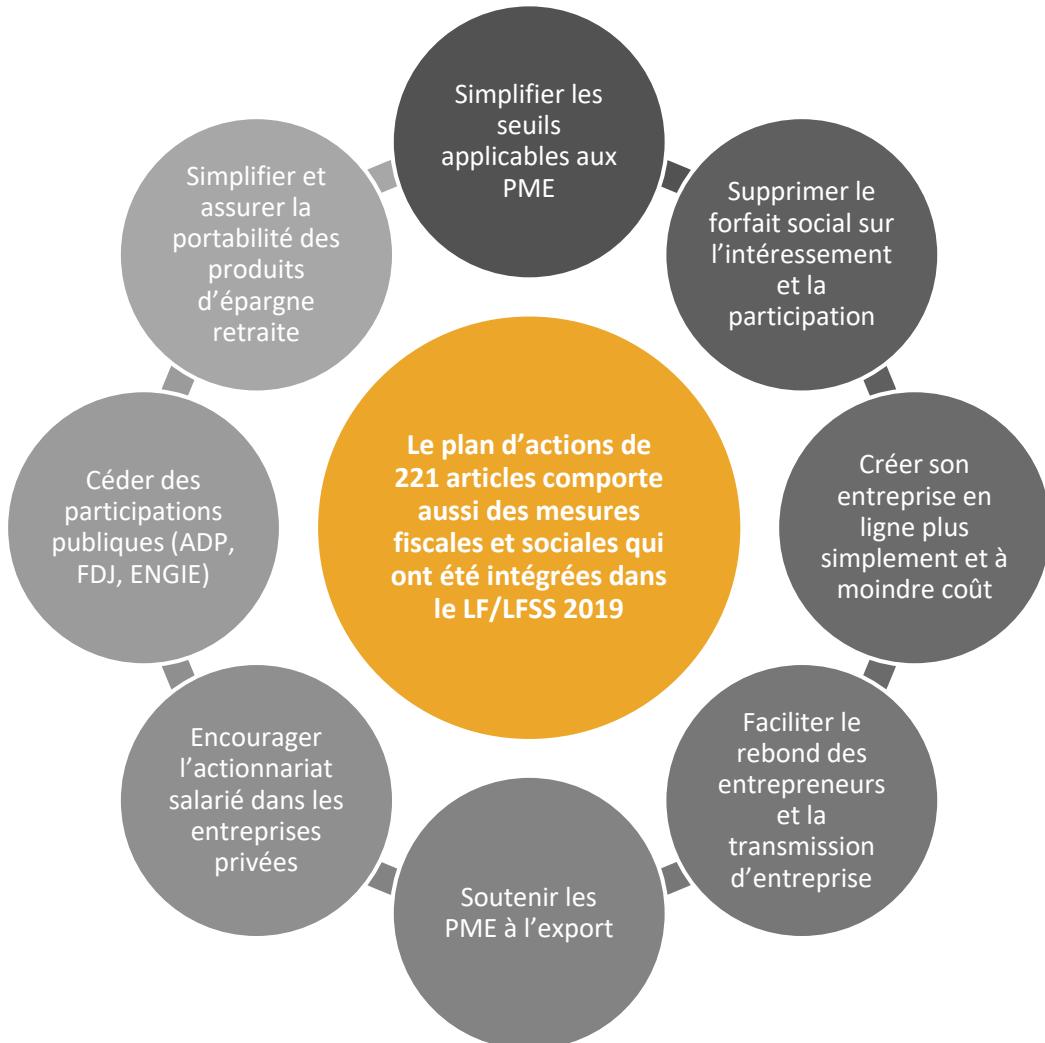


Edouard Philippe

*Premier Ministre*

*« Je ne connais pas d'actionnaire plus stable, plus fidèle et plus soucieux au long terme que celui qui travaille dans l'entreprise. »*

# Quelques mesures phares du PACTE



# La Loi promulguée après plus de 1 an et demi de débats



(\*) LFSS : Loi de Financement de la Sécurité Sociale

# Etapes post promulgation

Eté 2019

Publication des textes d'application sur les plans d'épargne retraite (décrets et arrêtés d'application parues respectivement le 24 juillet 2019 et le 7 août 2019).

1<sup>er</sup> octobre 2019

Date d'entrée en vigueur de la Loi PACTE et de l'ordonnance pour l'épargne retraite.

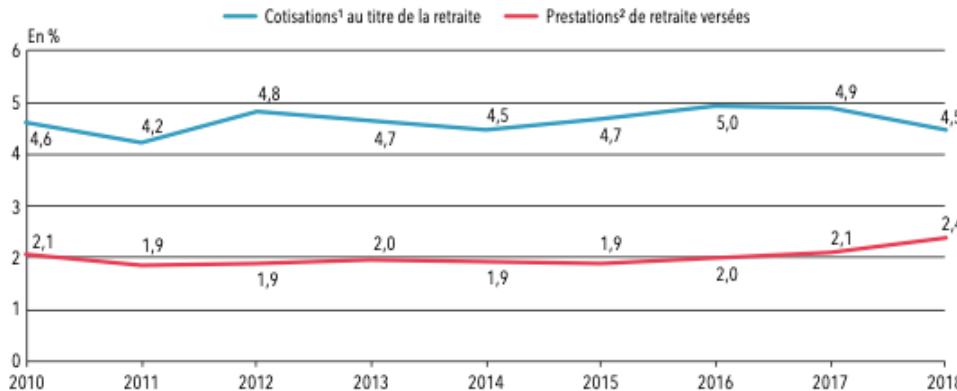
19 décembre 2019

Publication de l'instruction interministerielle portant application des dispositions en matière d'épargne salariale



# Etat des lieux de l'Epargne Retraite

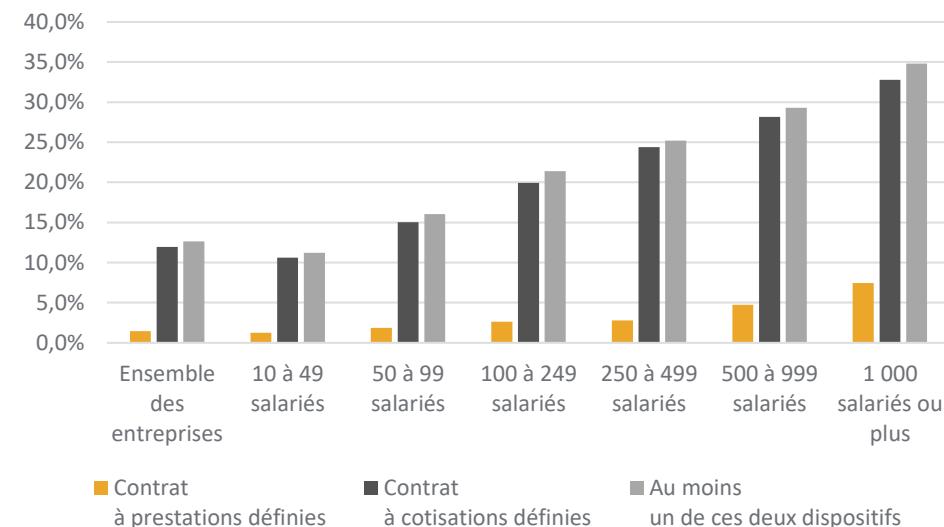
## Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (2018)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse) rentrant dans le financement de la retraite. Données révisées en 2019.

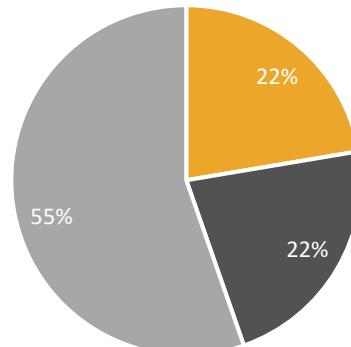
2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés, ainsi que les allocations du minimum vieillesse.

## Part des entreprises ayant un dispositif de retraite supplémentaire (2015)

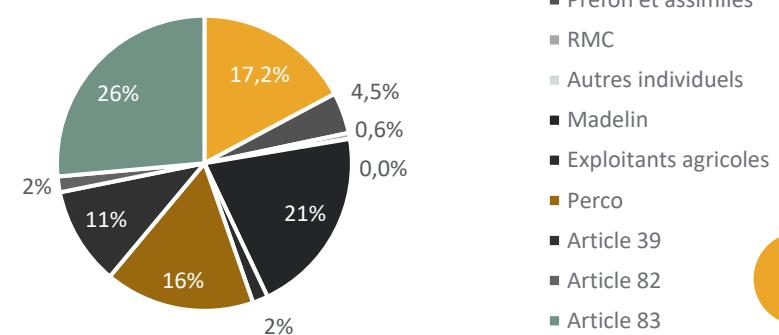


## Part des cotisations en épargne retraite par type (2017)

- PERP et assimilés (cadre personnel)
- Produits pour les indépendants (à titre individuel)
- Produits pour les salariés (à titre collectif, y compris Perco)



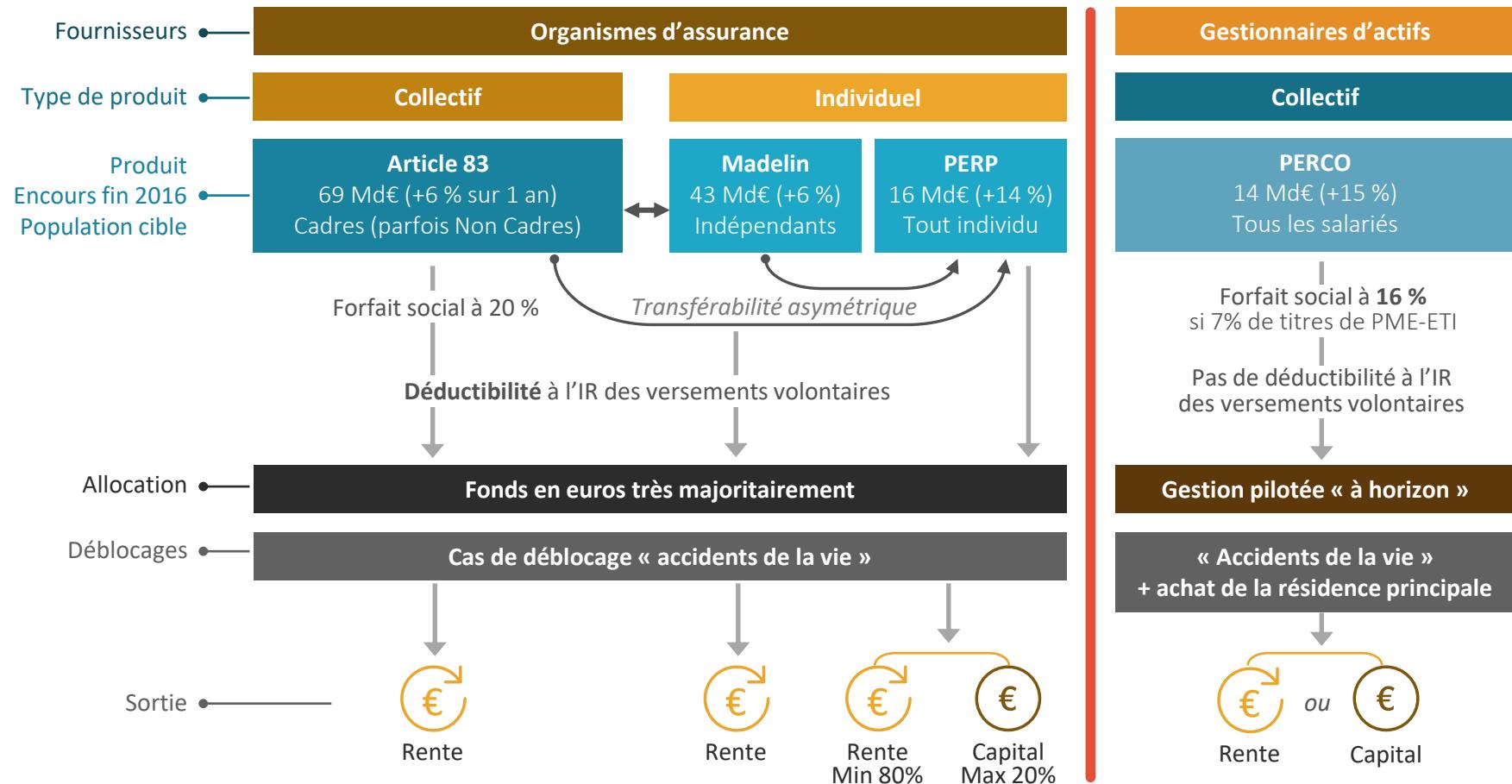
## Part des cotisations en épargne retraite par produit (2017)



# LOI  
PACTE

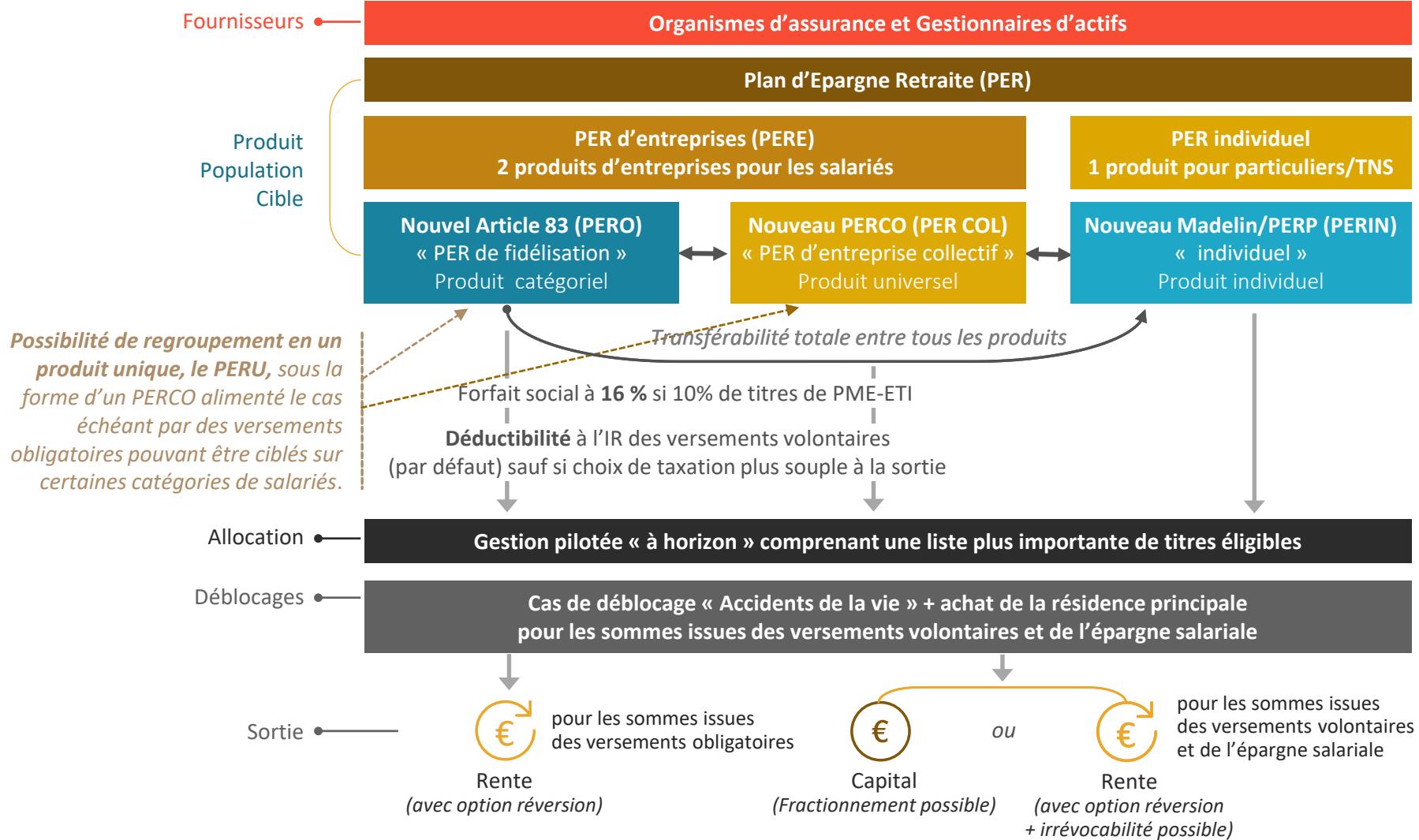
# AVANT la réforme

Un univers complexe avec une transférabilité limitée entre produits



# APRÈS la réforme

Un corpus de règles unique et une portabilité totale



# Création Plan d'Epargne Retraite (PER)

Création d'un Plan d'Epargne Retraite (PER), **dispositif unique et uniformisé qui suivra les épargnants tout au long de leur parcours professionnel** en cas de changement d'employeur ou de métier.



Chaque plan est composé de **3 compartiments** bien distincts selon l'origine du versement :



# Modes d'alimentation et de sortie des PER

Possibilité de regroupement en un produit unique (PERU)				
Compartiments	PER COL (nouveau PERCO)	PERO (nouveau "Article 83")	PERIN (nouveau Madelin et PERP)	
Alimentation	Versements	VV    ES    CO	VV    ES    CO	VV    ES    CO
	Transferts	✓    ✓    ✗	✓    ✗ *    ✓	✓    ✗    ✗
Sortie	Capital (fractionnement possible)	✓    ✓	✓    ✓    ✗	✓
	Rente **	✓    ✓	✓    ✓    ✓	

\* Intéressement et participation si PER accessible à tous, hors abondement

\*\* Doublement du seuil de versement de la rente sous forme de capital unique (passage de 480 € à 960 € par an)



# Cas de déblocage anticipé

## 5 cas de déblocage « Accidents de la vie » :

- Décès du conjoint ou pacsé,
- Invalidité du titulaire, de ses enfants ou conjoint et pacsé,
- Surendettement du titulaire,
- Expiration des droits au chômage ou le fait pour un administrateur qui n'a pas liquidé sa retraite de ne pas avoir de contrat de travail ou mandat social pendant 2 ans,
- Cessation d'activité non salariée en cas de liquidation judiciaire,

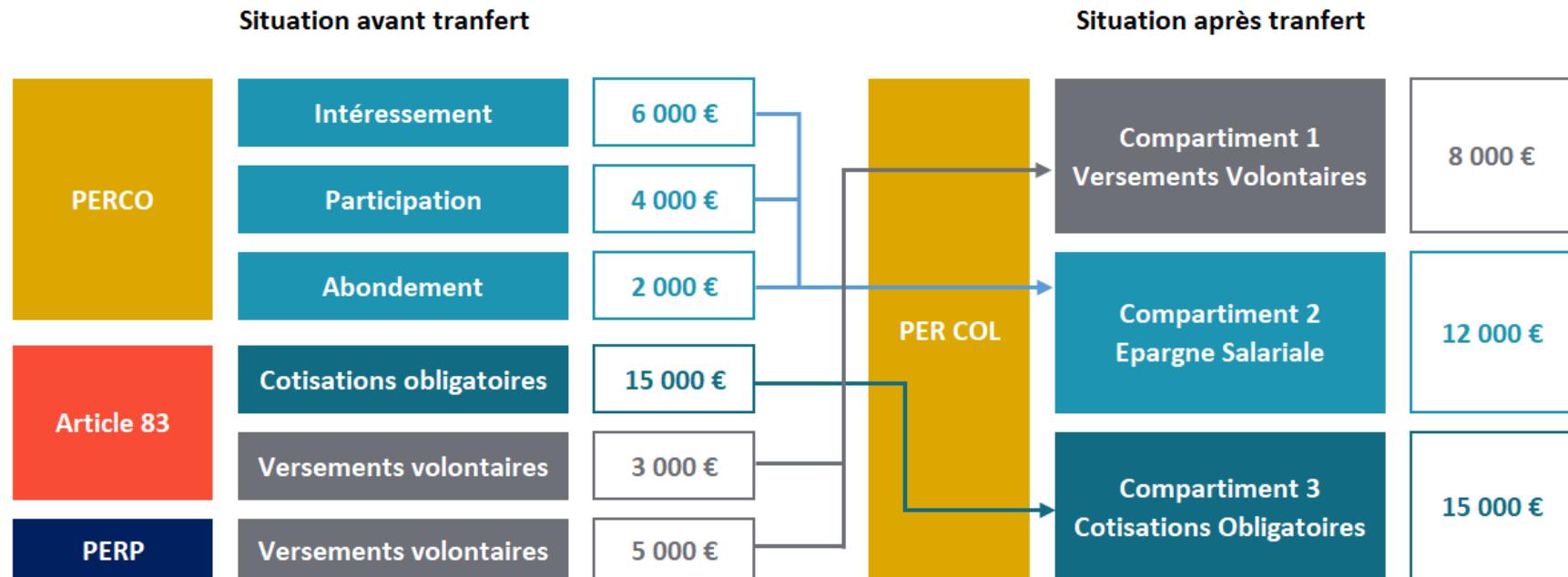
+

NEW  
#PACTE

**Acquisition de la résidence principale** sauf pour les sommes issues du Compartiment 3 (qui correspondent aux Versements Obligatoires)

# Transférabilité entre tous les PER (« Portabilité »)

Exemple suite à la mise en place d'un PER COL (nouveau PERCO) :



- Transfert sortant du PER Collectif possible à tout moment dans la limite d'un transfert tous les 3 ans,
- Transfert du PERO possible si l'épargnant ne bénéficie plus de versements obligatoires,
- Frais de transfert individuel : 1% maximum du montant transféré avant 5 ans d'épargne, nuls ensuite.
- Transfert de l'assurance-vie vers le PER possible pour les rachats effectués avant le 01/01/2023 et incitatifs avec le doublement de l'abattement sur les plus-values si le contrat a plus de 8 ans (transfert à effectuer dans l'année civile du rachat et si l'assuré est à plus de 5 ans de l'âge légal de retraite).

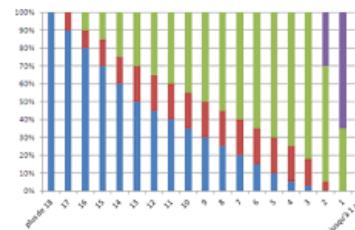
# Gestion financière du PER

(définie par l'arrêté du 7 août 2019)

## Gestion Pilotée par défaut

Grille d'allocation en fonction de l'horizon de retraite :

- Allocation adaptée à l'âge du salarié,
- Sécurisation de l'épargne à l'approche de la retraite,
- Désensibilisation progressive,
- Horizon de départ à la retraite modulable.



NEW  
#PACTE

## Règles de désensibilisation

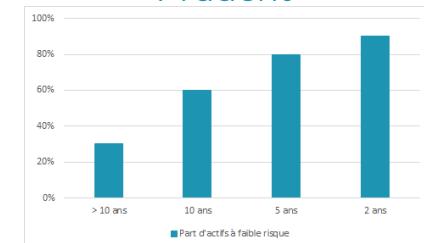
- 3 grilles peuvent être proposées : « Prudente », « Equilibre », « dynamique »,
- Gestion pilotée avec au moins 10% de titres PME/ETI pour bénéficier d'un forfait social à 16% (7% précédemment pour l'ancien PERCO),
- Arbitrage automatique : désensibilisation tous les trimestres,
- Souplesse sur l'âge de liquidation (modifiable à tout moment par le salarié),
- Construction des grilles de gestion pilotée avec une part d'actifs à faible risque minimum selon le profil d'investissement.

Au minimum 2 grilles (profils d'investissement) proposées

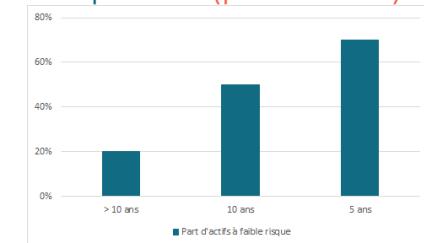
Possibilité aux épargnants d'investir dans un fonds solidaire

## 3 grilles proposées

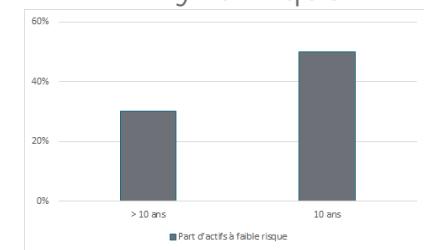
Prudent



Equilibré (par défaut)



Dynamique



# Traitement du stock des produits existants et des contrats en cours (1/2)

Situation actuelle		Actions possibles	Adaptations nécessaires :
PERCO	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conserver le plan inchangé</li> <li>- Transformer le PERCO en PER COL</li> <li>- Mettre en place un PER avec transfert du stock</li> <li>- Mettre en place un PER sans transfert du stock</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion financière du plan,</li> <li>• Formalisme juridique selon la transformation ou le transfert :</li> </ul>
Article 83	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conserver le plan inchangé</li> <li>- Transformer l'Article 83 en PERO</li> <li>- Mettre en place un PER avec transfert du stock</li> <li>- Mettre en place un PER sans transfert du stock</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avenant avec accord des signataires ou nouveau contrat,</li> </ul>
PERCO + Article 83	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conserver les plans inchangés</li> <li>- Regrouper les plans en un produit unique PERU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Info-Consult. du CSE ou réunion du CSE,</li> </ul>
Aucun régime	→	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne rien faire</li> <li>- Mettre en place un PER d'entreprises</li> <li>- Mettre en place un PERCO et/ou un Article 83 (avant le 01/10/2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mise en place ou non d'un Conseil de Surveillance,</li> <li>✓ Information des bénéficiaires.</li> </ul>



- Règles assurantielles spécifiques du PER (taux technique plafonné à 0%, cantonnement de l'épargne retraite, ...)
- Perte du taux réduit de forfait social (16% au lieu de 20%) sur le PERCO au bout de 3 ans si non transformation en PER COL.
- Bénéfice des nouvelles flexibilités des nouveaux PER uniquement en cas de transfert/transformation du contrat,

# Traitement du stock des produits existants et des contrats en cours (2/2)



## Calendrier

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019

- Possibilité d'ouverture des nouveaux PER.
- Possibilité de transformation des anciens produits en phase d'épargne.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2020

- Interdiction d'ouverture d'anciens produits mais possibilité de continuer les versements volontaires (sans les avantages des nouveaux PER toutefois).
- Entrée en vigueur des dispositions relatives à l'assurance-vie.

31 décembre 2022

- Date limite pour le transfert des nouveaux PER PACTE assurantiels dans le canton épargne retraite (sous le contrôle de l'ACPR).
- Date limite pour le transfert des produits actuels dans le canton épargne retraite (sous le contrôle de l'ACPR).



# 04

## LE RENOUVEAU DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

# La directive européenne 2014/50/UE

La Directive européenne 2014/50/UE oblige les pays de l'Union Européenne à rendre les **droits des régimes de retraite supplémentaire portables**.

Date limite de la transposition en France : 21 mai 2018.

**Régimes concernés** : régimes facultatifs à prestations définies conformes à l'**article L137-11** à droits aléatoires avec condition de présence au terme, et **non encore fermés**.

Principales prescriptions de la directive :

- **L'acquisition des droits** ne peut être conditionnée à une période de présence dans l'entreprise supérieure à **3 ans**,
- Les droits acquis par un travailleur sortant doivent être traités de façon identique à ceux des affiliés actifs (ex : même revalorisation),
- Obligation d'informer les bénéficiaires des conséquences d'une cessation d'emploi sur la valeur des droits,
- **Pas d'âge minimal** d'acquisition de droits (sauf en dessous de 21 ans).



Encours des régimes à  
 prestations définies  
 40 Md€ fin 2016 \*  
(y compris régimes fermés)



Environ  
205 000  
Bénéficiaires \*\*

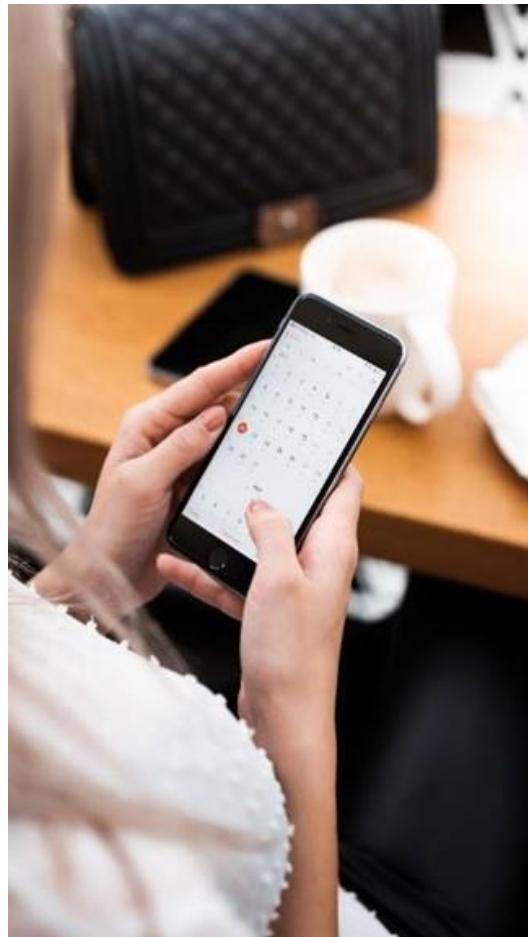
\* Source : rapport DREES.

\*\* Source : rapport de l'Inspection générale des finances de décembre 2014.

# Calendrier réglementaire

La date butoir du 21 mai 2018 n'a pas été respectée par la France pour transposer cette directive dans son droit national. L'ordonnance définitive de la transposition est néanmoins parue au Journal Officiel le 4 juillet 2019 et l'instruction ministérielle sur les nouveaux régimes à prestations définies à droits acquis est sortie seulement le 23 décembre 2020, après plus de 1 an et demi d'attente.

- 23 mai 2019**  
Promulgation de la Loi PACTE
- 3 juillet 2019**  
Ordonnance n° 2019-697 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire qui transpose la directive européenne
- 1<sup>er</sup> janvier 2020**  
Pour les régimes L.137-11 non fermés au 20 mai 2014, interdiction d'acquérir de nouveaux droits supplémentaires au titre des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020
- 27 juillet 2020**  
Instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2020/135 relative à la fermeture des régimes de retraite « L.137-11 » à condition de présence au terme
- 23 décembre 2020**  
Instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2020/237 relative à la mise en place des régimes de retraite supplémentaire à droits acquis « L.137-11-2 »
- 31 décembre 2021**  
Date butoir pour profiter de la rétroactivité exceptionnelle sur les droits 2020 et sans condition de performance



# Devenir des régimes L.137-11 à droits aléatoires (1/2) —

Régimes fermés  
avant le 20 mai 2014



Pas d'obligation de mise en conformité avec l'ordonnance du 3 juillet 2019 :

- Le régime peut subsister selon les modalités de l'article L.137-11 et les bénéficiaires peuvent continuer à acquérir des droits supplémentaires (pas de changement).

Régimes non fermés avant le 20 mai 2014



Obligation de mise en conformité avec l'ordonnance du 3 juillet 2019 : la loi impose, a minima, de modifier le régime afin que :

- le régime soit fermé aux nouvelles adhésions au 4 juillet 2019 (sauf si déjà fermé),
- aucun droit potentiel ne puisse être acquis postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2020,
- les droits accumulés soient gelés\* au 31 décembre 2019, les bénéficiaires conservant leur droit à une rente mais sous réserve d'achèvement de la carrière au sein du Groupe.

\* Modalités de cristallisation des droits précisées par l'instruction ministérielle du 27/07/2020

→ Pour les régimes à modifier, il convient de distinguer :

- ✓ le sort des droits passés (jusqu'au 31/12/2019) et le sort des droits futurs (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020),
- ✓ le sort des salariés et celui du mandataire social.

# Devenir des régimes L.137-11 à droits aléatoires (2/2) —

## Sort des droits passés (jusqu'à fin 2019) : 3 solutions possibles

### Solution 1 :

**Suppression totale et définitive du régime**

### Solution 2 :

**Maintien du régime actuel avec gel des droits au 31/12/2019 et maintien de la condition de présence au terme**

### Solution 3 :

**Transfert des engagements vers un contrat L.137-11-2 (droits acquis)**

A noter qu'il est possible d'opter pour une solution « hybride » en retenant une solution pour certains bénéficiaires et une autre pour les autres bénéficiaires.

## Sort des droits futurs (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) :

En théorie, aucune compensation n'est due car sur ce type de régime, le bénéficiaire n'a de promesse de droits qu'au moment du départ à la retraite dans le Groupe. Néanmoins, ces régimes sont souvent remplacés par autre chose en pratique ou bien des compensations font l'objet de discussions individuelles avec les salariés et mandataires sociaux bénéficiaires.

Parmi les options possibles et au-delà des solutions en cash/Article 82 ou en actions gratuites, figure désormais le nouveau régime à prestations définies « L.137-11-2 » à droits acquis créé par l'ordonnance du 3 juillet 2019.

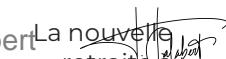
# Mise en place d'un cadre assurantiel des contrats « Article 39 »

L'article 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2019 créé le **cadre assurantiel des contrats à prestations définies** (article L. 143-0 du code des assurances), en reprenant les **grands principes de la directive** :

- **Suppression de la condition de présence au terme** : l'acquisition des droits ne peut être conditionnée à une période présence dans l'entreprise supérieure à 3 ans,
- **Traitement identique** des droits acquis par un **salarié sortant** et par un **salarié encore présent** dans l'entreprise (même revalorisation des droits),
- **Obligation d'informer** les **bénéficiaires** des conséquences d'une cessation d'emploi sur la valeur des droits,
- **Pas d'âge minimal d'acquisition de droits** (sauf en dessous de 21 ans).



# Création d'un nouveau référentiel dans le code de la Sécurité sociale : le L.137-11-2

© Théo Jalabert   
La nouvelle  
retraite à  
 prestations  
définies

Ce nouvel article organise un **traitement social et fiscal spécifique au bénéfice des régimes à prestations définies à droits acquis** mis en place après son entrée en vigueur, sous réserve de **respecter les conditions suivantes** :

- 1. Souscription d'un contrat d'assurance** de retraite supplémentaire conforme aux dispositions de l'article **L. 143-0** du code des assurances.
- 2. Prestations exprimées sous forme de rente** (montant garanti de la rente en pourcentage de la rémunération ou en euros dans le règlement du régime).
- 3. Double plafonnement des droits** avec un maximum de :
  - 3% de la rémunération du bénéficiaire au titre de l'année considérée (formule linéaire, progressive ou dégressive)
  - Et le cumul des pourcentages appliqués pour un même bénéficiaire, tous employeurs confondus, est plafonné à 30 points.
- 3. Notification annuelle de l'employeur via la DSN** (à un organisme qui sera désigné par arrêté) de l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux bénéficiaires, ainsi que du montant des droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux.
- 4. Respect des conditions liées aux performances professionnelles du bénéficiaire pour acquérir des droits** lorsqu'il s'agit d'un mandataire social ou d'un salarié percevant une rémunération supérieure à 8 PASS (environ 329 K€) au titre de l'année considérée.
- 5. Plafonnement de la revalorisation annuelle des droits acquis** à l'évolution du plafond de Sécurité sociale.
- 6. Mise en place obligatoire d'un régime de retraite professionnelle au bénéfice de l'ensemble des salariés** de l'entreprise (PERCO, régime « Article 83 » non catégoriel, Plan d'Epargne Retraite introduit par la Loi PACTE).

# Précisions apportées par la circulaire du 23/12/2020

---

L'instruction interministérielle n°DSS/3C/5B/2020/237 précise certains points majeurs pour le fonctionnement des régimes, et en particulier :

- la nécessité de sécuriser le dispositif auprès d'un organisme assureur :
  - ✓ soit via une sécurisation totale des droits acquis année après année par le biais de rentes viagères différées : caractère libératoire des primes versées par l'employeur chaque année (pas d'obligation de constituer des provisions comptables),
  - ✓ soit via une sécurisation des droits à hauteur de 80% minimum (voire 70% en cas de matérialisation du risque de placement) pendant la phase de constitution (ie contrats sans rente viagère différée ou pas totalement, avec UC possibles).
- la grande liberté dans la définition des bénéficiaires du régime de ce nouveau type de régime à prestations définies à droits acquis : pas de notion de catégories objectives et même la possibilité d'une mise en place unique pour un bénéficiaire unique avec un formalisme autorisé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

# Vos questions



---

Merci pour votre attention

