

## SYSTÈMES COLLECTIFS A ADHÉSION OBLIGATOIRE

---

### GÉNÉRALITÉS

Les entreprises peuvent mettre en place deux types de régimes supplémentaires de retraite par capitalisation :

- les régimes à cotisations définies ;
- les régimes à prestations définies.

L'article 115 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 opère clairement la distinction entre ces régimes.

### CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Les conditions sont régies par les lois n° 89-1009 et 89-1014 du 31 décembre 1989, n° 94-678 du 8 août 1994 et n° 2003-775 du 21 août 2003, soit trois lois au total.

La mise en place de ces régimes peut être opérée par :

- convention collective ;
- accord collectif signé avec les partenaires sociaux ;
- décision unilatérale de l'employeur ;
- référendum auprès des salariés concernés,

Le régime est régi par son règlement intérieur.

### INFORMATION

La loi n° 94-678 du 8 août 1994 impose l'information du comité d'entreprise avant la mise en place.

Elle prévoit également l'information individuelle de chaque salarié bénéficiaire, par la remise d'une note d'information par l'entreprise.

Dans le cas où le régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, celle-ci doit être constatée par un écrit remis à chaque intéressé.

## ADHÉSION

Lorsqu'un de ces régimes est mis en place (pour tous les salariés de l'entreprise ou une catégorie d'entre eux), l'adhésion est obligatoire pour tous les salariés concernés, présents dans l'entreprise au moment de la mise en place, ou recrutés par la suite.

Si le régime de retraite a été mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, celui-ci ne peut pas imposer aux salariés le prélèvement d'une cotisation sur salaire.

Article 11 - Loi Evin du 31 décembre 1989 - Cass. soc. 4 janvier 1996 - Hyperallye c/ Moreau.

Lorsque le régime est mis en place par une convention collective à l'intention de tous les salariés de la branche d'activité, son adhésion est obligatoire :

- pour tous les salariés (concernés) des entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires de la convention, dans le cadre d'une convention collective «simple» ;
- pour tous les salariés (concernés) de l'ensemble de la branche d'activité couverte par la convention, dans le cadre d'une convention collective étendue par arrêté ministériel.

## BÉNÉFICIAIRES

Ces régimes peuvent être mis en place pour tous les salariés ou seulement pour une catégorie d'entre eux.

Selon l'administration, les catégories de personnel s'entendent normalement de celles retenues en droit du travail (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres).

Il est possible de retenir d'autres catégories, à condition que celles-ci soient déterminées à partir de «critères objectifs», définis et reconnus dans les usages de la profession.

Les mandataires sociaux ou les cadres cotisant en tranche C peuvent ainsi constituer une catégorie. Une catégorie ne peut toutefois comporter un bénéficiaire unique : le collège doit être suffisamment ouvert pour que le contrat puisse bénéficier à des salariés ultérieurement embauchés dans la même catégorie.

D'une façon générale, l'engagement de l'entreprise doit être «général et impersonnel», et non pas pris au bénéfice d'une personne spécifique.

## FINANCEMENT

L'employeur doit participer au financement de ces régimes, partiellement ou totalement (notamment, dans le cadre d'un régime mis en place par décision unilatérale).

Dans le cas d'un régime à cotisations définies, les salariés participent au financement du régime si le règlement intérieur de celui-ci le prévoit. En revanche, l'entreprise finance seule les régimes à prestations définies.

## GESTION

Les fonds recueillis sont gérés, dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie, par une compagnie d'assurance ou une institution de retraite et de prévoyance.

Le contrat d'assurance retraite doit être souscrit exclusivement auprès d'entreprises relevant du Code des assurances, d'institutions de prévoyance régies par le titre III du livre IV du Code de la sécurité sociale ou d'organismes mutualistes relevant du livre II du Code de la mutualité.

## MODIFICATION ET SUPPRESSION

Les conditions de modification et de suppression de ces régimes sont également régies par les lois du 31 décembre 1989 et du 8 août 1994 (codifiées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale).

Elles ont, par ailleurs, été constamment réaffirmées par la jurisprudence.

En application de la règle juridique du «parallélisme des formes», un régime collectif de retraite ou de prévoyance, à adhésion obligatoire, ne peut être modifié ou supprimé que selon la même procédure employée lors de sa mise en place ou selon une procédure de force juridique supérieure.

Le droit du travail détermine la hiérarchie suivante :

Décision unilatérale de l'employeur < référendum < accord collectif d'entreprise ou de branche.

### Exemples

- *Un régime mis en place par décision unilatérale peut être modifié ou supprimé soit, de la même façon, soit par référendum, soit par accord collectif ;*
- *Un régime mis en place par accord collectif, ne pourra être modifié ou supprimé que par un accord collectif, d'entreprise ou de branche.*

Ainsi, en cas de transfert d'entreprise (fusion - absorption), les salariés de l'entreprise absorbée conservent-ils le bénéfice de leur régime de retraite supplémentaire, tant que celui-ci n'a pas été régulièrement dénoncé.

*Arrêt «Total» du 4 février 1997 - Cass. soc.*

La dénonciation d'un engagement unilatéral de l'employeur se fait par application des règles de dénonciation d'un usage : information individuelle des salariés concernés, des représentants du personnel, et délai de prévenance.

*Cass. soc. 26 mars 1997 - Dadso c/ Peyret.*



## RÉGIMES A COTISATIONS DÉFINIES

Ce sont des régimes par lesquels les salariés acquièrent des droits supplémentaires à la retraite en contrepartie de cotisations régulières versées par l'entreprise à un organisme gestionnaire. C'est un accord d'entreprise qui fixe le niveau des cotisations.

### CARACTÉRISTIQUES

L'affiliation doit être obligatoire pour tous les salariés ou pour une catégorie de salariés de l'entreprise. La pension de retraite doit être stipulée payable au plus tôt à l'âge normal de la retraite.

Les cotisations sont fixées en pourcentage de tout ou partie de la rémunération et affectées à un compte individuel ouvert au nom de chaque participant. Elles doivent être fixées à un taux uniforme pour une même catégorie de salariés et comporter une participation (partielle ou totale) obligatoire de l'employeur, pour bénéficier du contexte fiscal favorable.

*Article 83 du Code général des impôts*

La pension de retraite doit être stipulée payable au plus tôt à l'âge normal de la retraite. Le régime est exclusif de tout versement de capital.

Les cotisations nettes de frais alimentent un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Dans ce type de contrats, le salarié qui quitte l'entreprise avant l'âge de la retraite, conserve le bénéfice des rentes acquises, tant par ses versements que par ceux de son employeur.

### FONCTIONNEMENT

Dans ce type de régime de retraite supplémentaire, entreprise et salariés, ou l'entreprise seule, cotisent à hauteur d'un taux déterminé de la masse salariale ; ce taux est fixé dans le règlement intérieur du régime (mis en place par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur).

### FISCALITÉ DES COTISATIONS

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa du 2° de l'article 83 du Code général des impôts, la limite de déduction des cotisations et primes versées, y compris les versements de l'employeur, aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire s'établit à 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur l'année du versement des cotisations, soit un plafond de déduction qui s'établit au maximum à :

- **22 156,80 € pour 2010.**

Cette limite de déduction est réduite, le cas échéant, des versements de l'employeur au PERCO définis à l'article L. 443-1-2 du Code du travail.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prévoit la coexistence de deux nouveaux régimes à cotisations définies :

- le régime "article 83" classique ;
- et le PERE, Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise.

Les cotisations sont placées sur un compte ouvert au nom de chaque salarié et capitalisent en franchise d'impôt jusqu'à son départ en retraite. Au moment de la liquidation de sa retraite, le salarié voit son capital transformé en rente viagère, qui peut être réversible, au profit de son conjoint ou de ses enfants survivants mineurs ou incapables. En l'absence de conjoint ou d'enfants, le capital peut être versé à une personne désignée (par exemple le concubin).

## FINANCEMENT

### Entreprise

L'employeur doit participer au financement d'un tel régime. Il peut même payer la totalité des cotisations. Habituellement, on rencontre les taux de cotisation suivants :

- 2 % sur la partie du salaire inférieure à un plafond annuel de sécurité sociale (tranche A), répartie à hauteur de 75 % pour l'entreprise, 25 % pour le salarié ;
- 5 % sur la partie du salaire comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale (tranche B), répartie à hauteur de 50 % pour l'entreprise et 50 % pour le salarié ;
- 5 % sur la partie du salaire au-delà de 4 plafonds annuels de sécurité sociale (tranche C), financée à 100 % par l'employeur.

### Salarié

Dans le cadre de l'article 83 "classique", le taux de cotisation est uniforme par catégorie de salarié et s'impose à eux. Dans le cadre du PERE, les salariés pourront effectuer des versements volontaires supplémentaires.

## BÉNÉFICIAIRES

Les régimes à cotisations définies peuvent être mis en place pour tous les salariés d'une entreprise, ou seulement pour une catégorie d'entre eux.

Ils peuvent également être mis en place pour tous les salariés avec des taux de cotisation ou des répartitions du financement (entreprise - salarié) différentes selon les catégories.

## COTISATIONS SOCIALES

Les contributions des employeurs au financement de prestations de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré et par an pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant du plafond de sécurité sociale, soit **1 764,60 €** en **2011** (35 352 X 5 %) pour un salarié présent toute l'année ;
- 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1, rémunération retenue dans la limite de 5 fois le montant du plafond de sécurité sociale, soit une limite maximale annuelle d'exclusion d'assiette de **8 838 €** en **2011** (35 352 x 5 x 5 %) pour un salarié présent toute l'année.

La rémunération qui sert de référence au calcul de la limite de l'exclusion d'assiette est la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Pour déterminer le plafond de référence, il y a lieu de retenir le plafond défini pour le salarié en application des articles R. 243-10 et R. 243-11 du Code de la sécurité sociale.

En fin d'année, il convient de comparer l'ensemble des contributions versées en cours d'année au seuil d'assujettissement déterminé en fonction du plafond retenu pour la régularisation annuelle.

## Gestion financière

Les cotisations sont gérées en capitalisation dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie. Les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt (mais soumises à CSG et CRDS).

Si un salarié quitte l'entreprise, il conserve les sommes figurant à son compte au moment de son départ. Celui-ci n'est plus alimenté par de nouvelles cotisations, mais les sommes accumulées continuent à capitaliser en franchise d'impôt.

Si un salarié intègre une nouvelle entreprise dans laquelle a été mis en place un régime similaire, il peut demander le transfert de son compte dans ce régime.

*Loi n° 92-665 du 16 juillet 1992*

## SÉCURISATION FINANCIÈRE

Les contrats de retraite à cotisations définies devront obligatoirement, comme dans le cadre du PERP, proposer une sécurisation progressive de l'épargne à l'approche de la retraite. Le salarié pourra y déroger sur demande écrite motivée.

Cette sécurisation porte sur les proportions d'épargne suivantes :

Durée séparant le salarié de la retraite	Pourcentage des avoirs devant être sécurisés
Moins de deux ans	90 %
Entre 2 et 5 ans	80 %
Entre 5 et 10 ans	65 %
Entre 10 et 20 ans	40 %

Arrêté du 22 avril 2004 - JO du 23 avril 2004 - p 7406

Si le salarié renonce à cette sécurisation, il sera libre du choix de sa gestion financière.

## FISCALITÉ DES PRÉSTATIONS

Les rentes servies entrent dans la catégorie des rentes acquises à titre onéreux. Elles sont donc partiellement taxables à l'impôt sur le revenu, en fonction de l'âge auquel le bénéficiaire a liquidé sa retraite à cotisations définies :

Age du bénéficiaire au moment de la liquidation	Pourcentage de rente exonéré d'impôts
moins de 50 ans	30 %
de 50 à 59 ans	50 %
de 60 à 69 ans	60 %
plus de 70 ans	70 %

La rente est également soumise à la CSG et à la CRDS.

## INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

Outre la notice d'information sur le régime que chaque bénéficiaire doit recevoir au moment de sa mise en place (loi du 31 décembre 1989), il reçoit également, pendant la période d'épargne, à la clôture de chaque exercice, un relevé de compte qui lui indique :

- le montant de son compte à la fin de l'exercice précédent ;
- le montant des cotisations versées dans l'année ;
- le solde du compte atteint à la fin de l'exercice ;
- une simulation du montant de la rente que le salarié serait susceptible d'obtenir au moment de son départ en retraite.

Cette simulation est obligatoirement calculée en prenant en compte les tables de mortalité légales en vigueur, pour le calcul des rentes, au moment du calcul.

## RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

### CARACTÉRISTIQUES

Ce sont des régimes par lesquels l'entreprise s'engage sur le niveau de retraite versé à ses salariés (ou à une catégorie de ceux-ci) au moment de leur départ en retraite.

La prestation est fixée à l'avance, le plus souvent en pourcentage de la rémunération de fin de carrière, selon un mode de calcul prédéterminé.

Le niveau de retraite est fixé soit de manière à compléter les autres régimes afin d'atteindre un niveau global déterminé (c'est un régime chapeau), soit indépendamment des autres régimes (c'est un régime additif).

### Les régimes chapeaux ou régimes différentiels

Ils fixent forfaitairement un niveau de garantie généralement lié au nombre d'années de service du salarié dans l'entreprise. Ce niveau forfaitaire de garanties est global : les retraites obligatoires perçues par l'intéressé (sécurité sociale, AGIRC, ARRCO...) seront complétées, s'il y a lieu, pour atteindre le niveau fixé.

### Les Régimes additifs

Ils ajoutent un supplément de retraite à celles versées par les régimes obligatoires, indépendamment du niveau de celles-ci. Le niveau de garantie peut être fixé, comme pour les régimes chapeaux, de manière forfaitaire ou lié au nombre d'années de service dans l'entreprise

L'affiliation, financée exclusivement par l'employeur, doit être obligatoire pour tous les salariés ou pour une catégorie de salariés de l'entreprise. Le versement de la retraite est subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise à la fin de sa carrière.

Pendant la phase de différé, les cotisations nettes de frais alimentent un fonds collectif de réserve propre à l'entreprise. Ce fonds reçoit les produits financiers qu'il génère.

Au jour du départ en retraite d'un salarié, le capital constitutif nécessaire au service de la rente définie est prélevé sur le fonds collectif. Ce montant est transféré dans un fonds de gestion des rentes.

La rente est servie au bénéficiaire. Elle est revalorisée par attribution des résultats techniques et financiers de la gestion du fonds de rentes et peut prévoir un minimum garanti.

L'assureur n'est engagé qu'à hauteur des sommes réellement détenues dans le fonds collectif. Pour l'individu la garantie n'est acquise qu'à partir du moment où les capitaux constitutifs de rentes ont été transférés dans le fonds de gestion des rentes.

## UNE NOTION CLAIREMENT PRÉCISÉE

La notion de régime de retraite à prestations définies est à présent clairement établie par la circulaire DSS n° 105/2004 du 8 mars 2004, rédigée en application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et du décret d'application n° 2004-201 du 4 mars 2004.

Il s'agit des régimes conditionnant le versement des prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

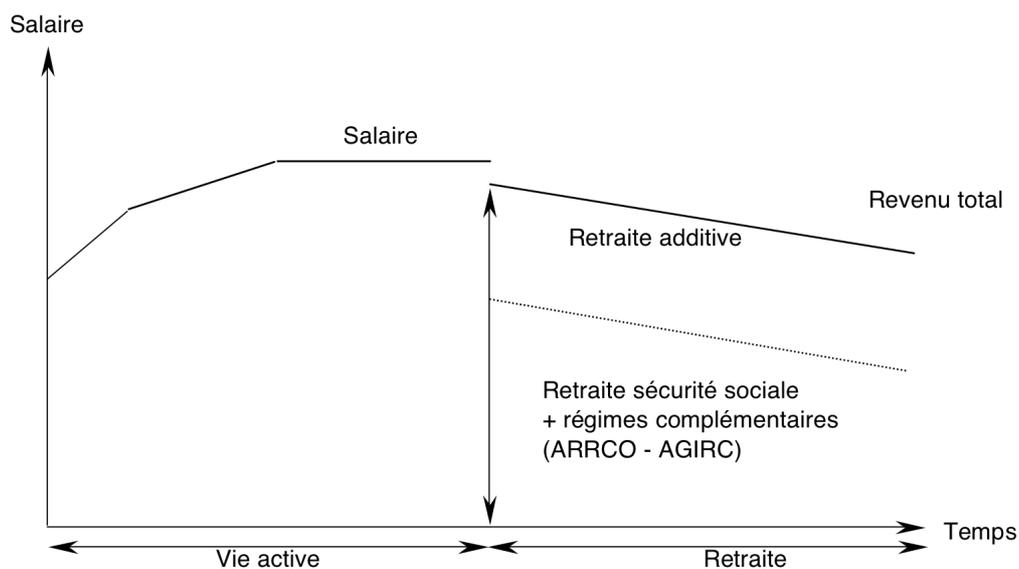
Dans le cadre de ces régimes, l'entreprise prend l'engagement de fournir aux salariés bénéficiaires un niveau de retraite prédéfini (versement d'une rente viagère éventuellement réversible au profit de son conjoint ou de ses enfants survivants, mineurs ou incapables).

### Exemples

#### Exemple de régimes additifs

L'entreprise s'engage à ce que le salarié, au moment de son départ en retraite, bénéficie d'une rente fixée en pourcentage de son dernier salaire d'activité : exemple : 10 %.

Cette rente s'ajoute à celles versées par les régimes obligatoires et en est indépendante.



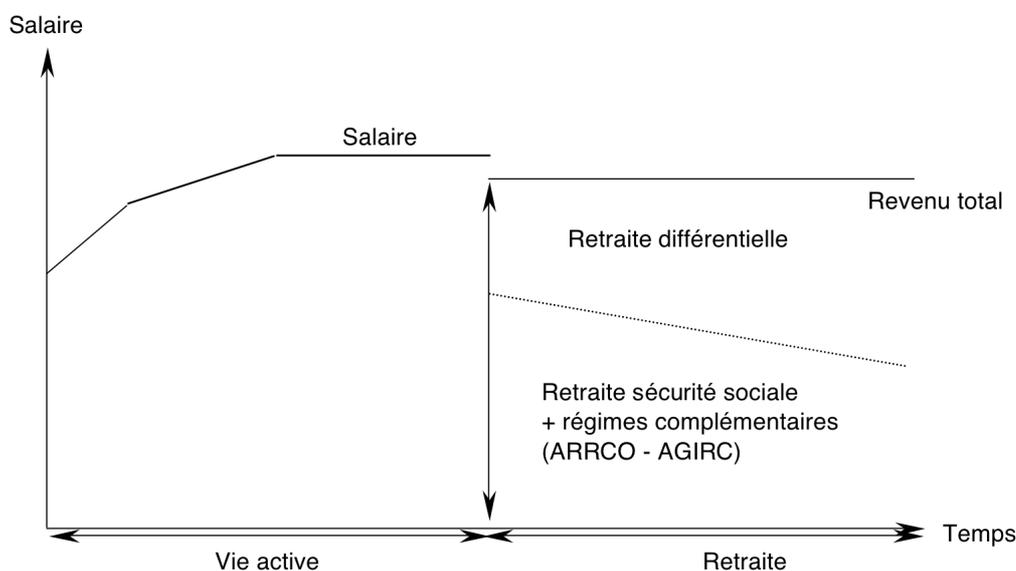
### Régimes différentiels ou «chapeau»

La prestation proposée par ces régimes inclut celle versée par les régimes obligatoires et, éventuellement, les autres régimes de retraite par capitalisation existant dans l'entreprise. L'entreprise s'engage à offrir une garantie de ressources aux salariés concernés, par exemple, de 60 % de leur dernier salaire d'activité, déduction faite des rentes versées par les autres régimes.

Le montant de la prestation ainsi garantie est déterminé librement, dans le règlement intérieur du régime.

### Exemple de garantie contractuelle

L'entreprise garantit une rente de 2 % du dernier salaire d'activité par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de 60 % et sous déduction des rentes versées par les régimes obligatoires.



## FINANCEMENT

La prestation est ainsi définie, mais le coût financier dépend d'expertises actuarielles qui prennent en compte l'évolution future du montant des pensions servies par les régimes obligatoires, l'évolution des salaires, la mortalité des bénéficiaires, ...

L'entreprise finance obligatoirement la totalité du régime.

## BÉNÉFICIAIRES

Les salariés concernés par ce régime n'acquièrent définitivement leurs droits que s'ils sont présents dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite.

S'ils quittent l'entreprise avant leur départ en retraite, ils perdent tous droits aux prestations du régime. Il est, toutefois, possible de prévoir qu'ils conservent leurs droits s'ils quittent l'entreprise après un certain âge (par exemple 58 ans), moyennant alors une réduction du montant de la prestation. Cette réduction est souvent strictement proportionnelle au nombre d'années manquantes par rapport à l'âge de départ normalement prévu dans le règlement intérieur du régime.

Il est également possible, dorénavant, de prévoir une clause de «départ anticipé», permettant aux salariés de quitter l'entreprise en conservant tout ou partie de leurs droits, lorsqu'ils sont à plus de 55 ans, et lorsqu'ils partent dans le cadre d'un licenciement.

Il convient de distinguer le départ anticipé de la préretraite, qui n'offre pas les mêmes garanties. La préretraite, qui doit être mise en place dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique, permet en effet au salarié de bénéficier d'un revenu de remplacement et d'une poursuite des cotisations aux régimes de retraite dans le cadre d'un départ volontaire. Alors que le départ anticipé avec maintien des droits au régime à prestations définies, s'applique dans le cadre d'un licenciement après 55 ans, mais n'implique pas le versement d'un revenu de remplacement par l'entreprise, dans l'attente de la liquidation de la retraite.

Ce type de régime comporte donc un caractère aléatoire, ce qui justifie que le financement en soit assuré seulement par l'entreprise.

## FISCALITÉ DES COTISATIONS

### Pour l'entreprise

Ce type de régime est régi par l'article 39 du Code général des impôts : à condition que le régime soit véritablement un régime de retraite, et que l'entreprise perde définitivement la disponibilité des sommes versées à un assureur (pour assurer le financement), les cotisations patronales sont déductibles de l'impôt sur les sociétés.

En cas de disparition de l'engagement de l'entreprise (suppression du régime ou licenciement de l'ensemble des bénéficiaires avant l'âge de la retraite), l'entreprise ne peut donc pas récupérer la provision versée à l'organisme assureur du régime. Si elle le fait, elle devra réintégrer cette provision en profits exceptionnels et subira, alors, les taxations suivantes :

- taxation du profit exceptionnel au taux d'impôt sur les sociétés en vigueur au cours de l'exercice de récupération de la provision ;
- réintégration rétroactive des cotisations d'assurance versées dans le cadre du régime les trois années précédentes (et donc anormalement déduites à l'époque), dans le bénéfice imposable des exercices concernés ;
- calcul du nouveau montant d'impôt sur les sociétés dû sur les exercices antérieurs et paiement du supplément d'impôt sur les sociétés ;
- éventuellement, pénalité de retard (voire pénalité pour fausse déclaration).

Si l'entreprise assure uniquement un provisionnement interne du régime, ces provisions ne sont pas déductibles à l'impôt sur les sociétés.

### **Pour les salariés**

Les cotisations versées par l'entreprise n'étant pas individualisées avant le départ en retraite du salarié et le bénéficiaire du régime demeurant aléatoire jusqu'à cette même date, celles-ci sont exonérées d'impôt pour le salarié car elles ne constituent pas un revenu certain au sens de l'article 156 du Code général des impôts

*Lettre du service de la législation fiscale du 12 janvier 1977 - Réponse Cahart*

### **CHARGES SOCIALES**

Depuis la loi du 21 août 2003, les versements des entreprises à ces régimes ne sont plus soumis à charges sociales. En revanche, ils sont désormais soumis à une taxe spéciale. Cette taxe est assise, sur option de l'employeur :

- soit sur les rentes liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et servies à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour la partie supérieure à un tiers du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- soit sur les primes en dotations internes aux provisions destinées au financement d'engagement (dans le cadre de régimes à prestations définies), lorsque ces primes sont afférentes aux engagements nés au cours d'exercices comptables ouverts après le 31 décembre 2003.

### **TAUX DE LA CONTRIBUTION**

- sur les rentes : 16 % du montant des rentes servies au-delà de 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale, soit toutes les rentes au-delà de 11 540 € ;
- sur les primes versées à un organisme assureur égales à 12 % ;
- sur les dotations aux provisions (lorsque le régime est géré en interne) :
- 24 % pour les engagements nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## **CSG ET CRDS**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les contributions des employeurs à ces régimes ne sont plus soumises à la CSG ni à la CRDS.

*Art. L. 137-11 nouveau du Code de la sécurité sociale*

## **Fiscalité des prestations**

Les rentes servies sont entièrement soumises à l'impôt sur le revenu au titre des pensions.

## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

Comme le PERP, le PERE permet la constitution d'un revenu viager de remplacement versé à partir de l'âge de la retraite et imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles applicables aux pensions et rentes viagères à titre gratuit.

Sans à proprement parler mettre en place un troisième dispositif ad hoc d'épargne retraite, l'article 111 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, offre, sous certaines conditions, aux salariés bénéficiant dans leur entreprise d'un régime obligatoire de retraite supplémentaire régi par l'article 83 du Code général des impôts d'y effectuer à titre individuel et facultatif des versements supplémentaires.

Par commodité, ce dispositif est dénommé « plan d'épargne retraite d'entreprise » (PERE).

## CONTRATS SOUSCRITS DANS LE CADRE DES RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE D'ENTREPRISE

Les PERE sont des régimes de retraite supplémentaire auxquels l'affiliation des salariés est obligatoire. Ils sont mis en place dans les conditions prévues à l'article L. 911-110 du code de la sécurité sociale.

Les contrats sont souscrits par un employeur ou un groupe d'employeurs, et non par un groupement d'épargne retraite populaire (GERP) défini à l'article 108 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Ils prévoient la faculté

pour les salariés, en plus du socle obligatoire du PERE, d'y faire des versements à titre individuel et facultatif.

Le PERE permet ainsi d'offrir aux salariés dans le cadre de l'entreprise un produit de retraite supplémentaire comprenant des cotisations obligatoires déductibles des salaires, et des cotisations facultatives déductibles du revenu net global au titre de l'article 163 quater viciés du Code général des impôts.

## MISE EN PLACE DU PERE

En application de l'article 60 du décret n° 2004-342 du 21 avril 2004 relatif au PERP, les PERE revêtent juridiquement la forme :

- soit de contrats de groupe au sens de l'article L. 141-1 du Code des assurances souscrits par un ou plusieurs employeurs pris individuellement ou par tout groupe d'employeurs auprès d'une entreprise relevant du code des assurances ;
- soit d'opérations collectives mentionnées à l'article L. 932-1 du Code de la sécurité sociale ou au 2° du III de l'article L. 221-2 du Code de la mutualité.

Ils sont mis en place :

- soit par convention ou accord collectif ;
- soit à la suite de la ratification par la majorité des salariés d'un projet d'accord du chef d'entreprise ;
- soit encore par une décision unilatérale de ce dernier.

La mise en place d'un "PERE", qui s'inscrit ainsi dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire d'entreprise doit, comme tel, respecter les conditions de déduction du 2° de l'article 83 du Code général des impôts.

En particulier, outre le caractère obligatoire de l'adhésion pour les salariés, le régime doit comporter une participation effective de l'employeur à son financement, c'est-à-dire au minimum une part significative de celui-ci, pouvant aller jusqu'à la totalité (DB 5 F 2312, 10 février 1999).

À cet égard, la seule prise en charge par l'employeur des frais de mise en place et de gestion du régime ne constitue pas de sa part une participation significative à son financement.

Le dernier alinéa du 6 de l'article 158 du Code général des impôts, modifié par le b du 5° du même article 111, exclut par ailleurs expressément du régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux les rentes correspondantes.

### Les règles à respecter

Ces contrats doivent respecter :

- l'ensemble des règles, notamment d'ordre institutionnel ou prudentiel, applicables au PERP ;
- les règles spécifiques suivantes :
  - le contrat doit prévoir les modalités de financement des missions du comité de surveillance ;
  - les représentants du ou des employeurs au comité de surveillance ne doivent pas détenir plus de la moitié des voix et au moins deux sièges doivent être réservés, le cas échéant, à un représentant élu des participants retraités et à un représentant élu des participants ayant quitté l'employeur ou le groupement d'employeurs ;
  - le contrat doit prévoir la faculté pour l'adhérent, lorsqu'il n'est plus tenu d'y adhérer, de transférer ses droits, soit vers un PERP, soit vers un autre PERE.

En principe, les garanties collectives de retraite prévues par un même régime de retraite supplémentaire doivent être mises en œuvre par un ou plusieurs contrats d'assurance répondant aux règles énoncées ci-dessus, tant pour le «volet» obligatoire du régime que pour son «volet» facultatif.

Toutefois, il sera admis :

- pour les régimes de retraite supplémentaire dont les cotisations sont déductibles sur le fondement du 2° de l'article 83 du Code général des impôts existants à la date de publication de l'instruction fiscale du 21 février 2005 ;
- et qui font l'objet d'un avenant pour permettre aux salariés d'y effectuer des versements à titre individuel et facultatif ;
- que les cotisations ou primes correspondantes soient déductibles au titre de l'article 163 quaterdecies du même code, à la seule condition d'être versées à un ou plusieurs contrats respectant les règles énoncées, le cas échéant distinctes du ou des contrats dédiés aux versements obligatoires.

### La limite de déduction des cotisations et primes d'épargne retraite

En application de l'article 163 quatervicies du Code général des impôts :

- les cotisations ou primes d'épargne retraite versées par chaque membre du foyer fiscal sont déductibles du revenu net global d'une année dans une limite annuelle et individuelle égale à la différence constatée au titre de l'année ;
- les cotisations ou primes déductibles sous plafond du revenu net global au titre de l'épargne retraite sont celles qui sont versées par chaque membre du foyer fiscal au PERP et aux produits qui lui sont assimilés, c'est-à-dire à titre facultatif aux contrats souscrits dans le cadre de régimes d'entreprise de retraite supplémentaire (PERE) ainsi qu'aux régimes facultatifs de retraite complémentaire PREFON, COREM (ex-CREF) et C.G.O.S.

En application de l'article 163 quatervicies du Code général des impôts, les cotisations ou primes d'épargne retraite versées par chaque membre du foyer fiscal sont déductibles du revenu net global d'une année dans une limite annuelle et individuelle égale à la différence constatée au titre de l'année précédente entre :

- une fraction égale à 10 % de ses revenus d'activité professionnelle retenus dans la limite de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, ou, si elle est plus élevée, une somme forfaitaire égale à 10 % de ce même plafond ;
- et le montant des cotisations ou primes correspondant à l'épargne retraite constituée, le cas échéant, dans le cadre professionnel. Il s'agit en pratique du montant cumulé :
  - pour les salariés, des cotisations ou primes (salariales et patronales) déductibles aux régimes de retraite supplémentaire en application du 2°, ou du 2°-0 bis (mesures transitoires) ou du 2°-0 ter (salariés impatriés) de l'article 83 du Code général des impôts,
  - pour les non-salariés, des cotisations ou primes aux régimes de retraite dits «Madelin» ou «Madelin agricole»,
  - et pour les salariés comme pour les non-salariés, des sommes versées par l'entreprise au PERCO défini à l'article L. 443-1-2 du Code du travail et exonérées en application du 18° de l'article 81 du Code général des impôts).

Le plafond de déduction d'épargne retraite dont chaque membre du foyer fiscal dispose au niveau du revenu net global est un montant net des cotisations et primes déduites au titre de l'épargne retraite professionnelle.

La limite individuelle de déduction applicable aux cotisations ou primes versées au cours d'une année au PERP et produits assimilés, est déterminée par référence aux revenus d'activité professionnelle et aux cotisations d'épargne retraite professionnelle de l'année précédente. C'est le plafond de sécurité sociale de cette dernière année qu'il convient de retenir pour la détermination des deux termes de la différence.

Ainsi, pour les cotisations versées à un PERP et produits assimilés en 2010 :

- les revenus d'activité professionnelle sont ceux de l'année 2009 et sont retenus dans la limite de huit fois le plafond de sécurité sociale en vigueur en 2009, soit 274 464 € (34 308 € x 8).

La déduction maximale au titre de l'épargne retraite s'établit donc en **2010** à 10 % de ce montant, soit **27 446,40 €**.

- la limite alternative de déduction, égale à 10 % du plafond de la sécurité sociale, qui s'applique si elle est plus favorable, est calculée par rapport au plafond de sécurité sociale en vigueur au titre de l'année précédant celle du versement des cotisations.

Le «plancher» de déduction de 10 % est calculé sur plafond de la sécurité sociale de **2010**, soit **3 430,80 €** (34 308 € x 10 %).

☞ *Le PERE est un hybride entre le PERP et le contrat « article 83 ».*

- à l'instar d'un «contrat article 83», il est souscrit par l'employeur ou par un groupement d'employeurs pour ses salariés.

L'affiliation est obligatoire. Il est mis en place dans le cadre de l'article L. 9 11-1 du Code de la sécurité sociale et les cotisations obligatoires bénéficient a priori des avantages fiscaux inhérents à un contrat «article 83».

- à l'instar d'un PERP, les versements sont effectués à titre individuel et facultatif.

*Il fonctionne comme un PERP dont il doit respecter les règles de sécurisation ce qui permet le bénéfice des avantages fiscaux du PERP en ce qui concerne les versements facultatifs.*

## GESTION DU PERE

Un Comité de surveillance du PERE est instauré, composé de représentants de l'entreprise et des salariés. Sa constitution et son fonctionnement sont décrits dans le règlement du régime de retraite.

Les représentants de l'entreprise ne doivent pas détenir plus de 50 % des voix et au moins 50 % des membres du comité de surveillance ne doivent pas avoir eu un intérêt avec l'organisme assureur depuis au moins deux ans avant leur nomination.

Dès que le PERE comprend plus de 100 membres retraités ou anciens salariés de l'entreprise, deux personnes peuvent être élues pour les représenter au comité.

Le Comité compte au moins un Président (obligatoirement représentant des salariés) et trois responsables chargés des comptes, des orientations de gestion et des rémunérations. Les actifs du PERE devront être cantonnés au sein de l'ensemble des actifs gérés par l'organisme assureur.

Le Comité de surveillance reçoit le rapport annuel sur la gestion du plan et est informé chaque année du montant affecté à la participation aux bénéfices techniques et financiers. Il émet un rapport sur la gestion du plan, mais ne peut pas changer d'organisme assureur.

Dans cette limite, seront également intégrés les cotisations aux régimes Madelin et l'abondement de l'employeur au PERCO. Cette limite s'applique pour chaque membre du foyer fiscal.

*Loi n° 2003-775 - Article 163 quatervicies du Code général des impôts*

Pour l'entreprise, les cotisations sont des charges de personnel, déductibles en tant que telles à l'impôt sur les sociétés.

L'article 83 du Code général des impôts prévoit que, pour bénéficier de ces dispositions fiscales favorables, le régime doit respecter les conditions suivantes :

- il doit s'agir d'un véritable régime de retraite (ce qui, pour l'administration fiscale, sous-entend que les prestations ne peuvent être servies que sous forme de rentes, par assimilation avec les régimes obligatoires) ;
- les prestations ne doivent être servies qu'à l'âge de la retraite, soit au plus tôt au jour de la liquidation de la retraite servie par la sécurité sociale.

*Circulaire ACOSS n° 94-72 du 28 octobre 1994*

Toutefois, dans un arrêt du 30 octobre 1997, la Cour de cassation a jugé que la clause d'un contrat de retraite supplémentaire permettant aux bénéficiaires de demander à partir de 55 ans le versement anticipé des prestations normalement dues à 65 ans, moyennant une réduction de leur montant, ne faisait pas obstacle au bénéfice de l'exonération de cotisations de sécurité sociale sur les contributions patronales (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale), dès lors que l'utilisation de cette faculté est subordonnée à la cessation d'activité, et que les salariés assurés ne disposent auparavant d'aucune possibilité de retrait ou de rachat partiel.

*Arrêt n° 3964 P - URSSAF de Saint-Quentin c/ Etablissements Mercier et Generali*

Une réponse ministérielle parue au JO du 22 juin 1998 p. 3429, précise par ailleurs que le paiement de la pension peut être prévu à l'âge du paiement de la pension AGIRC.

Le Code général des impôts prévoit tout de même quatre cas dans lesquels l'épargne peut être versée, en capital, avant le départ en retraite :

- le décès du salarié ;
- l'invalidité au sens des 2°) et 3°) de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- la fin de droits assurance chômage (chômage de longue durée) ;
- la liquidation judiciaire d'une entreprise que le salarié aurait créée à titre de profession libérale, après son départ de l'entreprise.

Il y a obligatoirement une participation de l'employeur au financement du régime.

L'ensemble des salariés (présents et futurs) entrant dans la catégorie définie au contrat adhère obligatoirement à celui-ci.

