

PRÉRETRAITE

GÉNÉRALITÉS

FONCTIONNEMENT

Il s'agit exclusivement de régimes conventionnels mis en place dans l'entreprise, au bénéfice de salariés quittant l'entreprise avant l'âge légal de départ en retraite en plein accord avec leur employeur, dans le cadre d'un licenciement.

Ces régimes sont donc totalement distincts de "prétraitements de licenciement" ou des "prétraitements progressifs",

L'entreprise va pouvoir financer et faire gérer cet engagement dans le cadre de l'assurance-vie, pour faire verser aux salariés concernés une rente viagère complétant l'indemnisation assurance chômage, jusqu'à leur départ en retraite.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Un employeur contracte un engagement conventionnel vis-à-vis de ses salariés au titre de la préretraite, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'accord est mis en place par voie d'accord collectif ou de référendum ou encore par décision unilatérale de l'employeur constatée par un écrit remis à chaque salarié (livre IX du Code de la sécurité sociale) ;
- le groupe assuré est défini "objectivement", par la désignation d'une ou plusieurs catégories de salariés (au sens de la convention collective régissant l'entreprise). Il ne peut donc pas s'agir de décisions individuelles ou de régimes nominatifs ;
- l'admission au régime se fait sur la base du volontariat et donne lieu à rupture du contrat de travail, par démission ou licenciement (d'un commun accord entre le salarié et l'employeur) ;
- la prestation de l'assureur est viagère. Elle peut être temporaire ;
- le régime conventionnel mis en place ne peut être financé par un contrat d'assurance-vie que si les prestations servies sont déterminées de façon autonome.

Exemple

Il ne sera pas possible de corréler le niveau de la rente perçue par le salarié, avec le niveau des allocations qu'il perçoit au titre d'un (autre) régime de préretraite "légal" (UNEDIC ou ARPE), décidé dans l'entreprise.

Il ne sera pas non plus possible de conditionner le service de la rente à la non reprise effective d'une activité salariée. (Dans ce cas, l'assureur serait obligé de continuer à payer la rente de préretraite, que le salarié cumulerait alors avec son salaire.)

FINANCEMENT

Le financement est assuré par l'employeur seul. Il peut être effectué avant le départ des salariés concernés, ou bien ex post, au moment de leur départ.

L'employeur devra verser le montant du capital nécessaire pour le paiement de la rente viagère au salarié, jusqu'au moment de la liquidation effective de sa retraite sécurité sociale.

BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés appartenant aux catégories prévues dans le régime ont la possibilité d'en bénéficier, à leur seul choix.

FISCALITÉ DES COTISATIONS

Les primes versées par l'entreprise sont déductibles de ses résultats imposables dans le cadre de l'article 39 du Code général des Impôts.

S'agissant d'un contrat d'assurance-vie, la "taxe prévoyance" de 8 % n'est pas due, ni la taxe spéciale de 9 % due sur les contrats d'assurance non vie.

COTISATIONS SOCIALES

Fonds collectif constitué avant le départ des salariés

Les primes versées ne sont pas soumises à cotisations sociales (salariales et patronales) au titre de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, dans la mesure où le total des cotisations patronales n'excède pas un montant égal à 85 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Dans le cas contraire, l'excédent est soumis aux seules cotisations de sécurité sociale, pour l'entreprise et chaque salarié concerné.

Primes versées au moment du départ de chaque salarié

Les sommes étant versées pour un préretraité n'ayant plus de lien juridique avec l'entreprise, il semble difficile qu'elles soient assujetties aux cotisations sociales.

Il n'existe toutefois aucune réglementation spécifique pour le confirmer, et ce point reste à l'appréciation des URSSAF.

TAXE SPÉCIALE

La loi n° 2003-775 instaure une contribution spécifique sur les avantages de préretraites d'entreprises servies en application d'accords conclus à compter du 28 mai 2003.

Le montant de cette contribution est à la charge exclusive de l'entreprise et est affecté au Fonds de Solidarité Vieillesse. Son montant est égal à la somme des taux des cotisations plafonnées dues par l'employeur et le salarié au titre de la retraite des régimes de base, soit 23,85 % (sécurité sociale et ARRCO). Cette contribution est due sur toutes les allocations de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versées dans le cadre de l'accord d'entreprise.

Toutefois, dans le cadre d'un dispositif transitoire, le taux de cette contribution spécifique est réduit jusqu'au 31 mai 2008, pour les avantages versés dans le cadre d'un régime de préretraite prévoyant le maintien d'une couverture retraite (de base et complémentaire, sécurité sociale, ARRCO et AGIRC), identique à celui dont le salarié aurait bénéficié s'il était resté en activité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 supprime le taux réduit et porte de 24,15 % à 50 % le taux de la contribution due par l'employeur sur les avantages de préretraite versés à partir du 11 octobre 2007.

TAUX RÉDUIT DE LA CONTRIBUTION

Avantages versés jusqu'au 31/12/2004	du 01/01/05 au 31/12/05	du 01/01/06 au 31/12/06	du 01/01/07 au 10/10/2007	À compter du 11/10/2007
12 %	14,5 %	17 %	19,5 %	50 %

Décret n° 2003-1306 du 30 décembre 2003

GESTION FINANCIÈRE

Ce type de régime, qui comporte création d'un fonds collectif, peut être géré de la même façon qu'un régime à prestations définies.

Il peut donc être partiellement investi en actions. Toutefois, s'agissant d'une durée de placement courte (entre 1 an et 7 ans en général), un placement "sécuritaire" est plutôt recommandé.

FISCALITÉ DES PRESTATIONS

Les rentes versées sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions. Elles sont également soumises à toutes cotisations sociales (dont CSG et CRDS) dues sur les rentes.

GESTION ADMINISTRATIVE DES PRÉRETRAITES

Le fait de conclure un contrat d'assurance-vie permet à l'entreprise de déléguer la gestion d'une population de personnes n'ayant plus de lien juridique avec l'entreprise, à un sous-traitant : l'assureur ou bien un prestataire de services.

Celui-ci assure chaque mois la réalisation de l'ensemble des prestations prévues par l'entreprise dans l'accord collectif de préretraite :

- paiement des rentes (revenu de remplacement) ;
- prélèvement de la CSG, CRDS et des charges sociales sur ce revenu de remplacement et versement aux organismes sociaux ;
- déclaration fiscale annuelle du montant des rentes imposables ;
- éventuellement versement aux caisses de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) des cotisations prises en charge par l'entreprise ;
- et des cotisations de sécurité sociale et de prévoyance supplémentaire, lorsqu'elles sont prévues par l'accord.

PROTECTION SOCIALE DES PRÉRETRAITÉS

Le contrat de travail étant rompu par démission du salarié, celui-ci perd tous ses avantages en matière de protection sociale, et notamment voit s'interrompre immédiatement l'acquisition de ses droits à retraite complémentaire.

Les droits à la couverture maladie par la sécurité sociale sont par ailleurs maintenus pendant un délai de 4 ans suivant la rupture du contrat de travail (sauf si le préretraité peut être couvert au titre de son conjoint, lui-même salarié).

Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant sur la CMU

Dans ce cadre, la plupart des entreprises mettant en place des régimes de préretraite contractuels, prévoient une couverture sociale spécifique pour les préretraités, comprenant :

- la prise en charge des cotisations aux caisses de retraite complémentaire (autorisée par délibération spéciale de l'ARRCO et de l'AGIRC) sur la base de l'ancien salaire, et ce jusqu'à constitution du nombre requis de trimestres pour une liquidation de retraite à taux plein, à défaut jusqu'à 65 ans ;
- la prise en charge financière du coût de l'assurance volontaire vieillesse que le préretraité peut souscrire auprès de la sécurité sociale. La cotisation est déductible de son revenu imposable, et l'employeur peut s'engager dans l'accord collectif à la rembourser au préretraité ;
- la prise en charge de la prévoyance complémentaire : l'employeur peut maintenir le régime de prévoyance (décès et frais médicaux) dont les préretraités bénéficiaient lorsqu'ils étaient salariés. Il peut leur octroyer le régime salarié, ou bien aménager un contrat spécifique. Cet aspect doit être négocié dans l'accord collectif de préretraite.

TABLEAU COMPARATIF DES DIFFÉRENTS RÉGIMES COLLECTIFS

(¹) PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO) mis en place dans le cadre de l'entreprise

	Plan d'Épargne d'Entreprise	Plan Groupe Assurance-vie	Article 83 (Cotisations définies) et PERE	Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) (¹)
Modalités de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> Décision unilatérale du chef d'entreprise Accord d'entreprise Référendum 	<ul style="list-style-type: none"> Décision unilatérale du chef d'entreprise Accord collectif possible 	<ul style="list-style-type: none"> Décision unilatérale du chef d'entreprise Accord d'entreprise Référendum 	<ul style="list-style-type: none"> Accord collectif Obligation d'existence conjointe d'un PEE (à 5 ans)
Population concernée	<ul style="list-style-type: none"> Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Peut être ouvert par catégorie de salariés Peut être ouvert aux conjoints 	<ul style="list-style-type: none"> Peut être ouvert par catégorie objective de salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe
Ancienneté requise	<ul style="list-style-type: none"> 3 mois (loi n° 2001-152) 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune 	<ul style="list-style-type: none"> 3 mois
Adhésion des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Facultative 	<ul style="list-style-type: none"> Facultative 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoire pour tous les salariés concernés 	<ul style="list-style-type: none"> Facultative
Montant des versements salariés	<ul style="list-style-type: none"> Toute la participation aux résultats (maximum légal RSP : 1/2 PSS) Versements volontaires (y compris intéressement = 25 % salaire annuel brut au maximum) 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de maximum légal 	<ul style="list-style-type: none"> Versement facultatif (l'employeur peut tout prendre à sa charge) La répartition des cotisations doit être fixée lors de la mise en place Cotisation exprimée en % du salaire Pas de maximum légal Dans le cadre du PERE versements volontaires possibles 	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux résultats (maximum légal : 1/2 PSS) Versements volontaires (y compris intéressement) : 25 % du salaire annuel brut au maximum Transferts provenant du PEE, PEI ou PPEV de la précédente entreprise du salarié : tout ou partie des avoirs détenus (sans plafond)
Fiscalité des versements du salarié : fonction de l'origine des versements	<ul style="list-style-type: none"> Participation et intéressements versés au PEE : exonération d'impôt sur le revenu Versements volontaires (hors intéressement) : aucune défiscalisation à l'entrée 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune défiscalisation spécifique à l'entrée Fiscalité de l'assurance-vie à la sortie Modifiée par la loi de finances pour 1998 	<ul style="list-style-type: none"> Versements déductibles du revenu imposable dans la limite du plafond de 8 % de 8 PSS (^{***}) (plafond commun à tous les versements du salarié et de l'entreprise à des régimes de retraite et de prévoyance) soit 22 156,80 € pour 2010 	<ul style="list-style-type: none"> Participation et intéressement : exonération d'impôt sur le revenu Versements volontaires (hors intéressement) : aucune défiscalisation à l'entrée

(¹) Nouveau régime : 8 % du salaire annuel brut de l'année précédente, sans déduction de l'abondement PERCO
Ancien régime : applicable jusqu'au 31/12/08 au choix du salarié

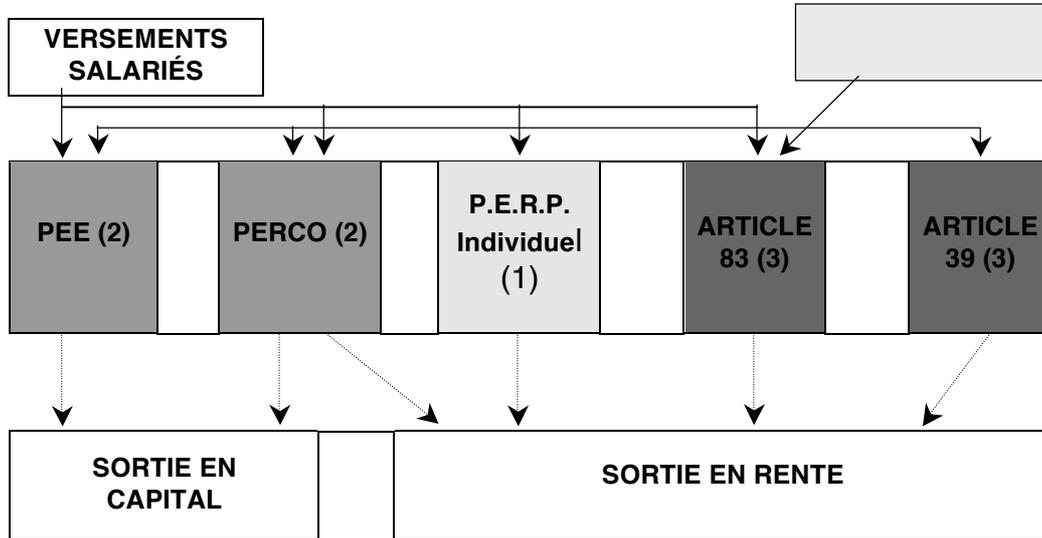
	Plan d'Épargne d'Entreprise	Plan Groupe Assurance-vie	Article 83 (Cotisations définies) et PERE	Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)
Traitement social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de charges sociales sur la participation et l'intéressement Les autres versements provenant du salaire sont soumis à charges sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les versements provenant du salaire sont soumis à charges sociales Les versements provenant du PEE ne sont soumis à aucune charge 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exonération de charges (*) sociales dans la limite de 5 % d'un PSS (ou 5 % du brut sécurité sociale limité à 5 PASS, soit 8 655 € pour 2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de charges sociales sur l'intéressement et la participation Les versements volontaires provenant du salaire, ont déjà été soumis à charges sociales
Abondement de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facultatif Le salarié doit avoir versé pour percevoir l'abondement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facultatif mais déconseillé d'un point de vue fiscal et social (considéré comme du sursalaire) sauf si le plan est bloqué jusqu'à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligatoire L'employeur peut prendre à sa charge la totalité de la cotisation au régime de retraite ▪ Pas de minimum légal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facultatif L'abondement est lié au versement du salarié
Montant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximum 300 % des versements du salarié et 2 300 € par an et par salarié (3 450 € en cas d'investissement en titres de l'entreprise, d'une filiale ou de la maison-mère) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de maximum légal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de maximum légal ▪ La cotisation est exprimée en % du salaire annuel brut. Elle peut être fixée différemment selon les tranches de salaire (Tranches A, B, C, D) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximum 300 % des versements et 4 600 € par an et par salarié (cet abondement s'ajoute à celui prévu au PEE).
Fiscalité de l'abondement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour le salarié : pas de fiscalité si blocage 5 ans ▪ Pour l'entreprise : déductible au titre des charges de personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscalité à l'IR (impôt sur le revenu pour le salarié) 	Sans objet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de taxation à l'impôt sur le revenu, l'abondement étant bloqué jusqu'à la retraite comme les versements volontaires ▪ Pour l'entreprise : déductible au titre des charges de personnel

(*) Dans l'attente du décret d'application de la loi du 21 août 2003, c'est le régime social actuellement en vigueur qui est indiqué (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale)

	Plan d'Épargne d'Entreprise	Plan Groupe Assurance-vie	Article 83 (Cotisations définies) et PERE	Plan d'Épargne Retraite Collectif PERCO
Traitement social de l'abondement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pas de cotisations sociales (mais CSG et CRDS) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perception de toutes les cotisations sociales + CSG et CRDS 	Sans objet	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonéré de charges sociales (salariales et patronales) dans la limite de 2 300 € par an et par salarié ■ Soumis à CSG-CRDS Au-delà de 2 300 €,
Durée de blocage de l'épargne	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5 ans à compter de chaque versement ■ 9 cas de déblocage anticipé (sans pénalité fiscale) prévus par la loi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 8 ans à compter de la date d'ouverture (1^{er} versement) ■ 10 ans pour le PEP ■ Possibilité de liquidation avant les 8 ans mais avec imposition sur les plus-values réalisées ■ Sinon possibilité de demander une avance sans pénalité fiscale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jusqu'au départ en retraite (liquidation de la retraite Sécurité Sociale) ■ Invalidité ■ Décès ■ Chômage longue durée 	<ul style="list-style-type: none"> ■ jusqu'au départ en retraite ■ A déterminer par décret (non encore publié)
Exceptions				
Modalités de sortie	<ul style="list-style-type: none"> ■ En capital (global ou par rachats successifs) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capital et/ou rente au choix du salarié 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En rente exclusivement 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En rente sauf si l'accord collectif instaurant le PERCO prévoit une sortie possible en capital
Taxation à la sortie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonération totale des plus-values réalisées à l'impôt ■ Les plus-values sont soumises à CSG-CRDS et aux prélèvements sociaux de 2 % 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Faible taxation des plus-values sur la sortie en capital (<i>loi de finances pour 1999</i>) ■ Imposition partielle de la rente en fonction de l'âge à la liquidation (régime fiscal des rentes à titre onéreux) ■ Exonération totale de la rente dans le cadre du PEP 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Imposition au régime des rentes acquises à titre gratuit = régime des pensions 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exonération d'impôt sur les plus-values réalisées en capital ■ Plus-values soumises à CSG-CRDS et aux prélèvements sociaux ■ La rente est taxée dans le cadre du régime des pensions

	Plan d'Épargne d'Entreprise	Plan Groupe Assurance-vie	Article 83 (Cotisations définies) et PERE	Plan d'Épargne Retraite Collectif PERCO
Investissement en actions de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Possible : un investissement diversifié doit être également proposé aux salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Possible : un fonds en actions de l'entreprise peut également être proposé parmi toutes les solutions d'investissement 	<ul style="list-style-type: none"> Impossible 	<ul style="list-style-type: none"> Impossible : la loi oblige à un investissement diversifié avec au minimum un placement dans un fonds solidaire.
Minimum requis pour la création d'un fonds dédié en actions (contractuel)	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 M\$ (d'actifs à la création du fonds) 	<ul style="list-style-type: none"> 8 M\$ 	<ul style="list-style-type: none"> 15 M\$ 	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 M\$ (d'actifs à la création du fonds) Seuil contractuel
Règles de succession	<ul style="list-style-type: none"> Soumis aux droits de succession Transmis aux héritiers selon les règles de la dévolution successorale 	<ul style="list-style-type: none"> Exonération totale des droits de succession (pour les primes versées avant 70 ans) dans la limite de 0,15 M\$ pour chaque héritier Possibilité de désigner un bénéficiaire librement 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis aux droits de succession Transmis aux ayants droits (= conjoint ou enfants mineurs ou incapables) 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis aux droits de succession Transmis aux héritiers selon les règles de la dévolution successorale
Modalités de gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> En FCPE diversifiés ou d'actionnariat 	<ul style="list-style-type: none"> Libres sauf immobilier en direct 	<ul style="list-style-type: none"> En Fonds Général d'Assurance ou en OPCVM 	<ul style="list-style-type: none"> Le PERCO devra proposer un FCPE investi (de 5 % à 10 %) en économie solidaire et au moins deux autres

“La boîte à outils de la retraite”



(1) Contrats individuels et facultatifs - (2) Contrats collectifs à adhésion facultative - (3) Contrats collectifs à adhésion obligatoire

Synthèse sur la fiscalité des cotisations aux produits de retraite

100

	Cotisations sociales 20		
Enveloppe professionnelle = 10 % du salaire annuel brut <i>Art. 83, PERE, PERCO</i>	Salaire annuel net 80	Réduction d'impôt 10	Enveloppe personnelle = 10 % du salaire net d'activité (PERP, Préfon)
		Salaire annuel net d'activité 72	

Ce schéma montre que la fiscalité des cotisations des régimes de retraite “professionnels” (souscrits dans le cadre de l’entreprise) est bien plus intéressante que celle des produits de retraite “personnels” (souscrits à titre individuel).