

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre de régimes de retraite par capitalisation, qui présentent des caractéristiques, contraintes et avantages fiscaux et sociaux différents.

Ces régimes comportent deux phases :

- une phase dite «de capitalisation» ou encore d'épargne pendant la période d'activité du salarié au cours de laquelle sont constitués les droits à retraite. Ces droits peuvent être constitués soit par l'accumulation des cotisations salariales et/ou patronales sur le compte du salarié, soit l'entreprise calcule le montant de son engagement financier à l'égard du salarié et peut alors le provisionner ;
- une phase dite «de rente», durant laquelle la pension de retraite est versée au retraité jusqu'à son décès puis, éventuellement, la réversion à son conjoint et, ce, jusqu'à son décès.

On les distingue ainsi des produits «d'épargne» qui offrent une disponibilité de l'épargne investie à terme (de 8 à 10 ans en général) ou jusqu'à la retraite dans le cadre du PERCO et qui permettent le service des prestations sous forme de capital ou de rente. Ce sont en général des régimes à adhésion facultative.

Les deux phases (épargne et rente) peuvent être directement gérées par les entreprises, ou bien externalisées : la gestion est alors confiée à un organisme assureur : compagnie d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle, qui proposent des régimes supplémentaires à cotisations définies ou à prestations définies.

☞ *A noter que les régimes de retraite à prestations définies créés à compter du 1^{er} janvier 2010 (article de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 – JO du 27/12/2009 – de financement de la Sécurité sociale pour 2010) doivent obligatoirement être gérés en externe par l'un des organismes suivants : une institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, une mutuelle ou une union de mutuelle relevant du Code de la mutualité, une entreprise d'assurance relevant du Code des assurances.*

Les engagements pris doivent à tout moment être couverts par une provision technique suffisante, que le régime de retraite soit géré par un organisme assureur ou directement par l'employeur. L'engagement est couvert lorsque l'organisme qui délivre la garantie de retraite (assureur ou entreprise) peut assurer le paiement de la prestation promise.

La différence entre la promesse de prestations retraite et les éventuels actifs financiers constitués auprès d'un organisme assureur doit être provisionnée au bilan par certaines entreprises cotées.

La norme IAS 19 impose, pour les «avantages postérieurs à l'emploi», et particulièrement pour les régimes à prestations définies, les modalités de comptabilisation des engagements lors de chaque arrêté comptable.

Selon l'IAS 26, un rapport financier doit être établi présentant les actifs nets affectés au paiement des prestations et la politique de financement du régime.

Les régimes qui font l'objet de cette étude sont exclusivement les régimes de retraite supplémentaire par capitalisation mis en place librement dans l'entreprise, à l'exclusion des régimes complémentaires obligatoires fonctionnant par répartition (notamment ARRCO et AGIRC), des régimes spéciaux et des plans d'épargne d'entreprise qui sont avant tout des outils d'épargne, pouvant être utilisés en vue de la retraite.

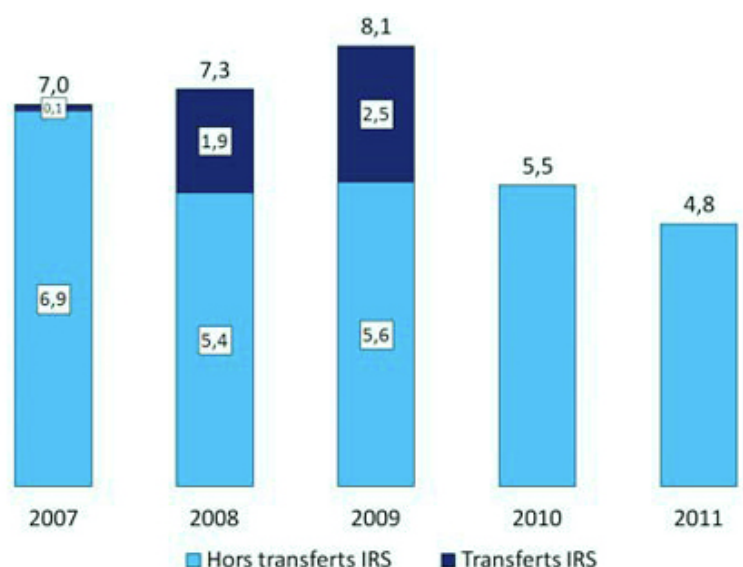
☞ *L'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 relative aux retraites professionnelles supplémentaires (J.O n° 71 du 24 mars 2006) est ajoutée au titre IV du livre Ier (partie législative) du Code des assurances un chapitre III sur la Retraite professionnelle supplémentaire.*

Selon une étude de la FFSA et du GEMA sur les contrats d'assurance retraite souscrits par des entreprises pour leurs salariés, les principaux types de contrats sont :

- les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts (CGI) ;
- les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI) ;
- les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) ;
- les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC) ;
- les plans d'épargne retraite entreprise (PERE).

Les cotisations versées au titre des contrats d'assurance retraite souscrits par les entreprises auprès des sociétés d'assurances s'élèvent à 4,8 milliards d'euros en 2011, soit une baisse de 13 % par rapport à 2010. Dans le même temps, le montant des prestations enregistre une baisse de 3 %, pour s'établir à 5,1 milliards d'euros.

Cotisations des contrats de retraite d'entreprises en 2011 (en milliards d'euros)



Source FFSA-GEMA

CONTRACTION DES CONTRATS À PRESTATIONS ET COTISATIONS DÉFINIES

La baisse des cotisations en 2011 résulte d'une nouvelle forte contraction des contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) (- 26 %, soit un montant de cotisations de 1,5 milliard d'euros en 2011) et dans une moindre mesure (- 10 %) de celle des contrats à cotisations définies.

Article 83 du Code général des impôts

A l'inverse, les cotisations des contrats d'indemnité de fin de carrière (1,1 milliard d'euros) sont en hausse de 5 %, ainsi que celles de plans d'épargne retraite entreprise créés par la loi Fillon. (+ 3 %, soit 64 millions d'euros).

En 2011, les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) représentent 32 % de l'ensemble des cotisations de contrats de retraite d'entreprises en 2011.

Les contrats à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) s'établissent à 41 %. Enfin, les contrats d'indemnités de fin de carrière représentent 23 % des cotisations 2011.

En 2011, les prestations versées sur les contrats à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) ont augmenté de 10 %. A l'inverse, celles pour les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) baissent de 8 %. Enfin, les prestations des contrats d'indemnités de fin de carrière diminuent de 9 %.

STABILITÉ DES PROVISIONS MATHÉMATIQUES

Au 31 décembre 2011, le montant des engagements des sociétés d'assurances au titre des contrats retraite d'entreprises s'élève à 88,4 milliards d'euros, en progression de 1 % sur un an.

Les supports en unité de compte représentent 21 % de l'ensemble des provisions, soit 18,4 milliards d'euros, en baisse de 5 % sur un an.

Au total, les provisions mathématiques représentent, à la fin de l'année 2011, près de 7 % de l'ensemble des provisions mathématiques de l'assurance vie.

Les contrats à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) représentent 46 % de ces provisions mathématiques, devant les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts), situé à 35 %, et les contrats d'indemnités de fin de carrière (14 %).

FONDS DE PENSION EXISTANTS

Il existe d'ores et déjà des fonds de pension réservés à des catégories spécifiques d'adhérents.

PREFON

Créé en 1967, PREFON est un régime facultatif dont l'adhésion est réservée aux fonctionnaires d'État, des collectivités locales et des hôpitaux anciens fonctionnaires et à leurs conjoints. Ce régime tire son nom de l'organisme l'ayant mis en place : la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique, fondée en 1964 par les fédérations de fonctionnaires (CFTC, CFDT, CGC, CGT-FO et l'UGCSFP) et qui représente, dirige et assure le développement de Préfon-retraite. Ce régime a été créé pour permettre aux fonctionnaires de compenser la chute de leurs revenus au moment de leur retraite, les pensions n'étant calculées que sur leur seul traitement sans intégrer les primes.

La gestion des actifs est confiée à CNP Assurances et à 3 assureurs leaders en Europe : Allianz (ex AGF), GAN-GROUPAMA et AXA.

Gestion en points

Comme dans les régimes à adhésion obligatoire (ARRCO et AGIRC), les cotisations annuelles sont transformées en points. Le choix de la classe de cotisations est libre entre 13 classes de cotisation. Il est possible d'en changer chaque année au 1^{er} janvier.

Au moment de la liquidation, le montant annuel de la retraite est égal au nombre de points inscrits au compte de l'affilié, multiplié par la valeur de service du point.

Cette valeur de service est revalorisée chaque année par le conseil d'administration de la caisse, dans la limite de l'augmentation de l'indice d'ensemble des traitements de la fonction publique constatée l'année précédente.

Gestion en fonction de l'âge

Les jeunes bénéficient d'un bonus :

- 60 % de points supplémentaires pour tout versement avant 26 ans ;
- 40 % entre 26 et 30 ans.

La liquidation de retraite s'effectue normalement à l'âge de 60 ans mais il est possible de liquider à 55 ans (avec une minoration) ou après 60 ans (avec des majorations).

Système souple

En cours d'année il est possible d'interrompre ses versements, d'effectuer des versements exceptionnels et de racheter des droits.

Des rachats de cotisations sont possibles. Pour les personnes affiliées à Préfon-Retraite avant le 31 décembre 2004, ainsi que pour tous les fonctionnaires et agents publics en activité affiliés après le 31 décembre 2004, les rachats de cotisations sont déductibles même si le plafond est dépassé.

La loi permet ainsi de déduire au-delà du plafond : sans limitation jusqu'au 31 décembre 2014.

Blocage jusqu'à la retraite

Les cotisations sont obligatoirement bloquées jusqu'à la retraite et la sortie s'effectue obligatoirement en rente viagère.

En principe prévu à 60 ans, l'âge de liquidation de la retraite est fixé librement entre 55 et 70 ans. Le versement de la retraite n'est pas lié à la cessation d'activité professionnelle. Avant 60 ans, un coefficient minorateur, variable selon l'âge choisi, réduit le nombre de points acquis (- 5 % à 59 ans par exemple). Après 60 ans, un coefficient majorateur, également variable selon l'âge, augmente le nombre de points acquis. (+ 27 % à 65 ans par exemple). La retraite est cumulable avec toute autre forme de retraite ou de revenu.

La réversion de la rente peut être prévue. Elle se traduit par un abattement sur les points acquis par le retraité.

Le PREFON a également mis en place un contrat garantissant les conséquences financières de la dépendance, c'est à dire contre l'invalidité entraînant la perte partielle ou totale d'autonomie rendant nécessaire l'assistance d'une tierce personne.

Faculté de transfert pour l'adhérent

L'article L.132-23 du Code des assurances a été modifié afin de prévoir que les dispositions (relatives aux contrats d'assurance vie liés à la cessation d'activité professionnelle) qui ne comportent pas de faculté de rachat, sauf exceptions, mais doivent comporter une faculté de transfert s'appliquent y compris au contrat Préfon. Cette modification entre en vigueur trois ans après la publication de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006.

Le code des assurances modifié exige désormais de Prefon Retraite la portabilité des droits.

Jusqu'alors, les régimes d'épargne retraite dérogatoires (Prefon, CGOS) avertissaient leurs adhérents du nombre de points acquis et de la valeur minimale de leur complément retraite sans pour autant leur communiquer la valeur d'épargne de leur contrat. En conséquence, ces assurés ne pouvaient ni quitter le régime ni transférer leurs droits.

Depuis 1^{er} janvier 2010, ces régimes sont plus souples : un adhérent pourra quitter Prefon et effectuer un transfert de son contrat Prefon au profit d'une assurance vie ou d'un PERP. Il peut même sous certaines conditions restrictives percevoir immédiatement son épargne (expiration des droits aux allocations chômage, cessation d'activité non salariée, invalidité de seconde ou de troisième catégorie). A l'inverse, les personnes adhérentes à d'autres organismes ou assurances pourront désormais demander le transfert de leurs droits vers Prefon Retraite, à condition, bien entendu, de pouvoir bénéficier de ce régime.

☞ Toutefois en cas d'affiliation datant de moins de 10 ans, Prefon conserve une pénalité de 5 %.

Régime fiscal favorable

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 10 % du revenu net d'activité de l'année précédente (dans la limite de 8 PASS) avec un plancher de 10 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Sur ce plafond s'imputent toutes les cotisations relevant du même système de déduction fiscale : cotisations à la Préfon, au PERP, etc ...

La retraite est imposable dans les mêmes conditions que les salaires et bénéficie donc de l'abattement de 10 %. Au 1^{er} semestre 2014, ce régime comptait 400 000 affiliés dont 110 000 retraités.

☞ *Dérogation aux règles applicables aux associations souscriptrices. Les dispositions de l'article L.141-7 du Code des assurances (relatif notamment à la composition du Conseil d'administration des associations souscriptrices de contrats d'assurance de groupe à adhésion facultative) ne sont pas applicables au contrat Préfon. Les adhérents à ce contrat sont informés individuellement, trente jours au moins avant la date fixée, du jour fixé pour la réunion de l'assemblée générale et de son ordre du jour. Les adhérents sont destinataires du relevé des décisions votées par l'assemblée générale et peuvent, sur demande, obtenir communication de son procès-verbal. Ces dernières dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2007.*

LE RÉGIME DE RETRAITE VOLONTAIRE DES EXPLOITANTS AGRICOLES

Il s'agit d'un régime complémentaire de retraite créé au profit des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles par la loi du 30 décembre 1988.

Ce régime, géré à l'origine par les caisses relevant de la Mutualité Sociale Agricole, a fait l'objet d'un recours devant la Cour de Justice des Communautés Européennes pour distorsion de concurrence. Il est à présent géré par un panel d'assureurs.

L'article 55 de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines a mis en place un régime complémentaire facultatif d'assurance vieillesse des exploitants agricoles. Il s'agit de contrats d'assurance de groupe souscrits en vue du paiement d'une retraite complémentaire garantissant un revenu viager. Ce régime se substitue au régime COREVA, qui a été supprimé à compter du 30 juin 1998.

Les agriculteurs ont la possibilité de conclure un contrat auprès de l'assureur de leur choix : société d'assurance ou mutuelle. Une petite vingtaine d'assureurs a pris le relais de la MSA et propose aujourd'hui des produits très proches des anciens " contrats COREVA. Les droits acquis auprès de " COREVA " jusqu'au 31 décembre 1996 sont intégralement maintenus par l'organisme reprenneur de l'ancien contrat.

Bénéficiaires

Ne peuvent adhérer à ce régime que les personnes âgées de moins de 65 ans, cotisant au régime de base de la Sécurité sociale. Il est possible de cotiser pour le compte du conjoint et des membres de la famille de l'exploitant agricole.

Les cotisations sont assises sur les revenus professionnels comme les cotisations au régime de base.

Le taux de cotisation est fixe (4,5 % avec un taux supérieur facultatif de 7 %). Il est possible d'interrompre les versements en cas de difficultés financières. C'est alors un fonds d'action sociale, alimenté par les cotisations, qui prend en charge les versements des adhérents momentanément dispensés de contribuer au régime. Des rachats de points sont possibles dans la limite de quatre années de cotisations.

Gestion en points

Les cotisations sont converties en points dont la valeur est fixée chaque année par le conseil d'administration de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse Mutuelle Agricole. Au moment de la liquidation de retraite, la pension est égale au nombre de points inscrits sur le compte de l'affilié multiplié par la valeur de service du point.

Liquidation en rente viagère

La liquidation ne peut intervenir qu'à partir du moment où la retraite de base (retraite servie par la Sécurité sociale) a été liquidée.

La pension est versée en rente viagère réversible. Toutefois, si le compte n'atteint pas un minimum de points au moment de la liquidation, l'adhérent peut obtenir un versement unique de sa retraite en capital.

En cas de décès, les droits acquis au titre de ce régime volontaire sont attribués au conjoint survivant (ou à un autre bénéficiaire).

Fiscalité avantageuse

Tous les versements sont intégralement déductibles du revenu professionnel imposable.

☞ La loi du 4 mars 2002 a créé le régime de retraite complémentaire obligatoire des non salariés agricoles. En effet jusqu'alors, ces derniers n'en bénéficiaient pas ; seule la COREVA, un régime complémentaire par capitalisation existait, mais de manière facultative.

L'objectif de ce nouveau régime est ainsi d'assurer pour une carrière complète le versement d'une retraite globale (base et complémentaire) équivalente à 75 % du Smic net.

Les droits acquis dans le régime de retraite COREVA (chefs d'exploitation agricole, conjoints d'exploitation agricole et aides familiaux) ont été transférés sur un nouveau régime de retraite par capitalisation pour compléter les régimes obligatoires existants (Retraite Complémentaire des Agriculteurs).

Comme pour le plan d'épargne retraite populaire (Perp) ou les "Madelin", l'adhésion à ce pilier supplémentaire de retraite reste facultative. Ces sommes demeurent indisponibles jusqu'au départ en retraite et sont récupérées à ce moment-là sous forme de rente viagère, c'est-à-dire d'un revenu régulier versé à vie.

FONPEL ET CAREL

Ce sont deux fonds de pension à adhésion facultative créés en 1993, en application de la loi du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, au bénéfice exclusif des élus locaux percevant une indemnité de fonction.

Les maires et leurs adjoints, ainsi que les conseillers municipaux, généraux et régionaux qui ne sont pas affiliés au régime général de la Sécurité sociale disposent d'un fonds spécifique dénommé FONPEL.

FONPEL (Fonds de Pension des Élus Locaux), créé par l'Association des Maires de France, relève du Code des Assurances.

Créé la même année dans les mêmes conditions, le régime CAREL (Caisse autonome de retraite des élus locaux), est un fonds de pension répondant aux mêmes caractéristiques, à une différence près : la possibilité, par le biais d'une garantie décès, d'une transmission des droits en capital.

La loi de 1992 définit les quatre principes généraux du dispositif : la constitution d'un complément de retraite **est une décision individuelle de l'élu et l'adhésion au régime est facultative.**

CAREL, créé par la Mutuelle des Élus Locaux, relève du Code de la Mutualité.

Cotisations partagées

La loi précise que la constitution de la rente incombe pour moitié à l'élu local adhérent au fonds de pension et, pour l'autre moitié, à la collectivité territoriale dont il exerce le mandat : commune, département ou région.

Le financement de cette retraite supplémentaire repose sur une double contribution d'égale importance, acquittée par l'élu et par la collectivité qu'il représente, le total pouvant aller jusqu'à 16 % du montant brut de l'indemnité perçue.

La cotisation est calculée sur le montant des indemnités effectivement perçues.

Pour les collectivités territoriales, cette cotisation représente une dépense obligatoire.

Une circulaire de la DGFP du 7 janvier 2011 précise que la participation obligatoire des collectivités territoriales aux régimes de retraite par rente (CAREL/FONPEL) est imposable. Le montant de la part patronale CAREL et FONPEL doit être réintégré aux indemnités de fonctions perçues par les élus locaux, qu'elles soient soumises à la retenue à la source ou à l'impôt sur le revenu.

Gestion en points

Dans ces deux régimes, les cotisations sont converties en points et les rentes servies sont fonction du nombre de points acquis et de la valeur de service du point.

Les élus sont tenus de participer à la gestion de leur régime, via une association. La gestion administrative du fonds - constitué à 85 % d'obligations est exercée par la Caisse de dépôts et consignations, et sa gestion financière par un consortium d'assureurs.

Sortie en rente viagère

La liquidation se fait exclusivement en rente viagère (réversible), à l'âge de 65 ans. Elle peut être anticipée à 55 ans avec une minoration ou liquidée après 65 ans avec une majoration du nombre de points.

FONPEL permet, par le biais de la souscription d'une garantie décès, une transmission des droits en capital en cas de décès du salarié avant la liquidation de la retraite.

Dans le régime CAREL, les droits sont perdus.

Droits garantis

Les organismes assurant la gestion des deux régimes doivent à tout moment assurer une couverture des droits avec une provision technique spéciale qui ne peut pas être inférieure à 95 % de la provision mathématique.

Régime fiscal particulier

Les cotisations bénéficient du régime fiscal de l'assurance-vie (réduction d'impôt pour les versements effectués sur la base d'un engagement de versement régulier, pour les adhésions enregistrées avant septembre 1995) et la rente est taxée selon le régime fiscal des pensions.

Régime «Madelin»

Les principes de fonctionnement de ce régime de retraite à adhésion facultative, réservé aux artisans, commerçants et travailleurs indépendants, ont été édictés par la loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Il concerne les entrepreneurs individuels, les associés des sociétés de personnes et l'associé unique des EURL, ainsi que les conjoints collaborateurs.

Il s'agit, en effet, de populations pour lesquelles le montant de la retraite fourni par le régime de base est faible.

☞ Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'article 81 de la loi portant réforme des retraites déjà citée crée un régime complémentaire d'assurance vieillesse obligatoire pour les industriels et commerçants et supprime corrélativement la faculté pour les caisses auxquelles sont affiliés les industriels, commerçants et artisans de créer un régime complémentaire facultatif.

Le régime complémentaire facultatif d'assurance vieillesse des professions industrielles et commerciales géré par l'Organic est clos à compter de cette date.

Par conséquent, la déduction de primes versées au titre d'un régime facultatif est désormais limitée à celles versées dans le cadre de contrat d'assurance de groupe défini à l'article 41 de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Fonctionnement rigide

Le contrat ne peut être souscrit qu'auprès d'une association, comptant au moins 1000 membres et ayant elle-même souscrit un contrat-groupe auprès d'un organisme assureur.

L'adhérent doit justifier qu'il est à jour du paiement de ses cotisations auprès des organismes obligatoires.

Les cotisations sont périodiques (la périodicité minimale est d'un an), obligatoires et d'un montant fixe prévu au contrat. Le minimum de cotisation varie en fonction du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Les fonds sont indisponibles jusqu'au départ en retraite, sauf la cession d'activité à la suite d'une liquidation judiciaire ou l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale.

Il est possible de procéder à des rachats de cotisations.

Sortie exclusivement en rente viagère

La liquidation se fait au moment de la cessation d'activité et au plus à l'âge d'ouverture de droit à la retraite.

La réversion est possible sur option.

La possibilité pour l'assureur de racheter les rentes de faible montant est désormais régie par la règle de droit commun définie par le Code des assurances.

Articles L.160-5, A.160-2 et A.160-4

Régime fiscal

Les cotisations de retraite sont déductibles de l'assiette d'imposition annuelle au titre des BIC (Bénéfices Industriels et Commerciaux), dans la limite d'un montant égal à 10 % du revenu professionnel de l'année précédente plafonné à 8 plafonds annuels de Sécurité sociale augmenté de 15 % du revenu compris entre 1 et 8 PASS ou d'un forfait de 10 % du PASS soit **3 754,80 €** pour **2014**, quelque soit le revenu professionnel.

La rente viagère est imposable au titre des pensions et retraites.

Une instruction fiscale (4 F-3-05) relative aux modalités de déduction des charges sociales de l'exploitant individuel du bénéfice industriel et commercial (BIC) est parue au Bulletin officiel des impôts n° 136 du 5 août 2005.

Cette instruction concerne les travailleurs non salariés non agricoles imposables dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et commente les nouvelles modalités de déduction des cotisations d'assurance vieillesse obligatoires et facultatives, ainsi que des cotisations versées au titre des régimes de prévoyance complémentaire et perte d'emploi subie définies à l'article 154 bis du Code général des impôts (CGI), tel que modifié par l'article 82 de la loi de finances pour 2004.

L'instruction fiscale précise les modalités de calcul des limites de déduction en cas d'exercice inférieur à 12 mois ou de cessation d'activité en cours d'année.

La cotisation à un contrat groupe couvrant les concubins ou les partenaires de PACS qui ont la qualité d'ayant droit du TNS en application de l'article L. 615-10 du Code de la Sécurité sociale (CSS) est dorénavant admise en déduction du bénéfice imposable.

L'instruction apporte des précisions sur la mesure transitoire applicable aux contrats conclus avant le 25 septembre 2003.

RÉGIMES NÉGOCIÉS DANS L'ENTREPRISE

Par la mise en place d'un régime de retraite, une entreprise prend un engagement juridique et financier vis-à-vis de ses salariés (les bénéficiaires), visant à leur faire bénéficier d'une pension de retraite jusqu'à leur décès (ou du versement d'un capital dans certains cas).

Les droits que les salariés peuvent acquérir sont donc directement liés à leur appartenance à l'entreprise.

Il existe trois possibilités de mise en place d'un système de retraite supplémentaire :

- l'accord collectif
 - il fait l'objet d'une négociation entre l'employeur ou les représentants de l'employeur,
 - et les représentants des salariés dans l'entreprise, le groupe d'entreprises ou la branche professionnelle ;
- le référendum d'entreprise
 - un projet est soumis au vote des salariés lors d'un scrutin majoritaire ;
- la décision unilatérale de l'employeur.

Pour toute modification du contrat, doivent être appliquées les mêmes modalités que pour sa mise en place.

Le régime de retraite supplémentaire ainsi défini fait l'objet d'un contrat avec un organisme assureur.

RÉGIMES COLLECTIFS OU INDIVIDUELS

Les suppléments de retraite peuvent être obtenus par la mise en place de régimes collectifs :

- souscription d'un contrat à prestations définies (contrat article 39) ;
- souscription d'un à cotisations définies – régimes obligatoires (contrat article 83) ;
- mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE) ;
- mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif («PERCO») qui, se substituant au plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), s'inscrit dans le cadre de l'épargne salariale ;

ou

- par celle de régimes individuels :
 - souscription d'un contrat d'assurance vie individuelle ;

ou

- souscription d'un plan d'épargne retraite populaire («PERP»).

Le PERP et le PERE permettent 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.

Le PERCO permet également la constitution d'une épargne retraite payable à l'âge de la retraite sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu comme tel, ou, si l'accord collectif établissant le plan le prévoit, au choix des participants, sous forme de capital.

Les avantages de la mise en place d'un régime collectif sont la négociation par l'entreprise, pour le compte des salariés, d'un contrat adapté bénéficiant de conditions tarifaires attrayantes, d'une facilité de versement des cotisations et de modalités de gestion souples.

☞ *L'entreprise qui a mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de trois ans (article L. 3334-3 du Code du travail) est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) ou d'un contrat d'assurance relevant de l'article 83 du Code général des impôts.*

ADHÉSION OBLIGATOIRE OU FACULTATIVE

Lorsque le contrat est à adhésion obligatoire, chaque salarié concerné est obligé d'y participer. Dans ce cas, il comporte nécessairement une participation financière de l'entreprise.

Lorsque le contrat est à adhésion facultative, chaque salarié peut se déterminer librement de choisir de cotiser, si le régime proposé correspond à ses besoins. Dans ce cas, la participation financière de l'employeur n'est pas obligatoire (sauf dans le cas du PEE ou du PERCO où l'abondement correspond au minimum en la prise en charge des frais de gestion).

COTISATIONS OU PRESTATIONS DÉFINIES

On distingue deux types de produits : les régimes à prestations définies, régis par l'article 39 du Code Général des Impôts (CGI) et les régimes à cotisations définies, régis par l'article 83 du Code général des impôts.

La décision d'un employeur d'offrir un régime de retraite à ses salariés constitue une décision importante. Alors que les syndicats et les employés préfèrent généralement les régimes à prestations définies, les employeurs, de leur côté, sont maintenant très réticents à mettre en place de tels régimes compte tenu de la responsabilité financière qui en découle.

Régimes à cotisations définies

Les contrats à cotisations définies peuvent être soit des contrats de retraite à cotisations définies à adhésion obligatoire (article 83), soit des contrats de retraite à cotisations définies à adhésion facultative (article 82).

Dans les contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, les droits sont définitivement acquis. Ils sont souscrits et financés par l'entreprise, et prévoient (pour tous les salariés ou pour une catégorie de salariés) le versement d'une rente viagère lors du départ en retraite du salarié, qu'il soit présent ou non dans l'entreprise à cette date.

Dans les contrats à cotisations définies à adhésion facultative les droits sont également définitivement acquis. Ils sont souscrits et financés généralement par l'entreprise, et prévoient (pour certains collaborateurs) le versement d'un capital ou d'une rente au salarié lors du départ en retraite. Ces contrats sont aussi appelés contrats en sursalaire.

Dans les régimes à cotisations définies, dits «article 83», l'employeur s'engage sur un niveau de cotisations, souvent partagées entre l'employeur et les salariés.

Le financement du régime (cotisations salariales et/ou patronales) est prévu et connu (exemple : 3 % du salaire par an), mais le montant des prestations ne sera connu qu'au moment de la liquidation de retraite car il dépend des sommes investies et de la gestion financière réalisée. On trouve dans cette catégorie les régimes dits «Article 83-2° du Code Général des Impôts» à adhésion obligatoire, et «Article 82 du Code Général des Impôts» à adhésion facultative.

L'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des salariés ou pour une ou plusieurs catégories de personnel. En cas de départ du salarié de l'entreprise, l'actif peut soit rester dans le fonds, avec arrêt des versements, soit être transféré auprès d'un assureur.

☞ *Ces contrats doivent comporter une clause de transférabilité, qui permet au salarié de transférer l'épargne constituée au sein du contrat, en cas d'événement survenant au cours de sa vie professionnelle (licenciement, changement d'employeur, départ en retraite notamment) et qui modifie ses liens avec l'employeur. Cette clause évite la dispersion de l'épargne d'un assuré entre plusieurs assureurs.*

Régimes à prestations définies

Dans les contrats de retraite à prestations définies (article 39), les droits sont conditionnels. Ils sont souscrits et financés en totalité par l'entreprise et prévoient (pour tous les salariés ou pour une catégorie de salariés) le versement d'une rente viagère, dès lors que le salarié est présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Le montant de la rente est généralement défini en fonction du dernier salaire d'activité. Ces contrats sont aussi parfois appelés contrats de retraite à fonds collectifs ou régimes additifs.

Dans les régimes à prestations définies, dits «article 39», l'entreprise prend, vis-à-vis des salariés concernés, un engagement sur le niveau de la prestation au moment du départ en retraite. Elle garantit, par exemple, un montant de retraite équivalent à 60 % du dernier salaire.

L'obligation de résultats varie selon qu'il s'agit d'un régime «différentiel» ou «additionnel».

Un régime additif est un régime dans lequel le montant de la retraite est déterminé en pourcentage du salaire d'activité et en fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise. La promesse de la pension est indépendante des prestations versées par les régimes obligatoires.

Dans les régimes différentiels ou «chapeau», l'entreprise garantit un niveau global de retraite, déduction faite des pensions versées par les régimes obligatoires, en valeur relative par rapport au dernier salaire d'activité. La promesse de l'entreprise dépend donc de la performance des régimes obligatoires et toute baisse du niveau de ces derniers augmente le coût du régime pour l'entreprise.

Le financement ne sera connu qu'au terme du contrat. Il ne sera mis en œuvre que si le salarié est encore présent dans l'entreprise et dépendra du montant du dernier salaire et de la durée de versement de la rente, c'est-à-dire de la durée de vie du retraité.

Ces régimes peuvent, le cas échéant, faire l'objet d'une gestion interne. Toutefois, ne sont pas déductibles les provisions que constitue une entreprise en vue de faire face au versement d'allocations en raison du départ à la retraite ou préretraite des membres ou anciens membres de son personnel, ou de ses mandataires sociaux.

☞ ***Les régimes de retraite à prestations définies créés depuis le 1^{er} janvier 2010 doivent obligatoirement être gérés en externe par un organisme : institution de prévoyance, mutuelle union de mutuelle, entreprise d'assurance.***

EFFET DE LA LOI 2010-1330 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES SUR LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉFINIES

Un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39 du Code Général des Impôts) ne peut être mis en place dans une entreprise que si l'ensemble des salariés bénéficient d'un PERCO ou d'un contrat Articles 39 ou 83 du Code général des impôts.

Depuis la loi 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (JO n° 261 du 10 novembre 2010, entrée en vigueur le 11 novembre), une entreprise qui met en place un régime dit catégoriel (réservé à une certaine catégorie de salariés) à compter du 10 novembre 2010 doit proposer obligatoirement un PERCO ou un régime article 83 à l'ensemble de ses salariés. Cette obligation concerne les entreprises mettant en place un régime catégoriel après la promulgation de la loi, ainsi que celles disposant déjà d'un tel dispositif. Ces dernières ont jusqu'au 31 décembre 2012 pour se mettre en conformité, sauf si le régime n'accueille plus de nouveaux adhérents à compter de sa date de fermeture, celle-ci devant être antérieure à la date de la promulgation de la loi.

En conséquence, dans les entreprises disposant déjà d'un tel régime au 10 novembre 2010 :

- si le régime n'est pas clos à toute nouvelle adhésion, l'employeur est tenu de proposer un PERCO ou un article 83 à l'ensemble de ses salariés avant le 1^{er} janvier 2013 ;
- si le régime a été clos à toute nouvelle adhésion avant le 10 novembre 2010, le régime peut continuer de fonctionner pour les anciens adhérents et l'employeur n'est pas tenu de proposer un PERCO ou un article 83 à ses salariés.

LE PERCO

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale permettant à ses participants de se constituer une épargne en vue de la retraite, avec l'aide de l'entreprise, et dans un contexte fiscalement avantageux.

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur forme juridique, peuvent mettre en place un PERCO. Les sommes placées dans le plan sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (sauf dans les cas de déblocage anticipé). La sortie du plan peut s'effectuer sous forme de versement d'une rente ou d'un capital.

L'adhésion à un PERCO est facultative pour le salarié. L'abondement employeur d'un PERCO s'impute en priorité sur l'enveloppe fiscale globale individuelle retraite, ce dont il faut tenir compte pour la mise en place de ces dispositifs. Une étude s'avère nécessaire.

LES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE OU INTERENTREPRISES (PERE / PERI)

A côté de ces contrats traditionnels, il existe le Plan d'épargne retraite entreprise ou interentreprises (PERE / PERI) qui sont des contrats d'assurance retraite à droits définitivement acquis. Ils sont souscrits et financés généralement par l'entreprise, et permettent aux salariés de faire des versements volontaires supplémentaires facultatifs. Ce contrat prévoit le versement d'une rente au salarié lors du départ en retraite.

L'intérêt de souscrire un PERE s'est réduit puisque la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites permet désormais aux salariés de déduire de leur revenu net global les versements de cotisations facultatives et individuelles effectués dans le cadre des contrats de retraite supplémentaire à cotisations définies (Article 83), souscrit par l'employeur.

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 - Article 116

CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS (EXTRAIT)

L'extrait du Code général des impôts Article 82 dans sa version modifiée par Décret n° 2012-653 du 4 mai 2012 est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraitesupp/docs/codeimpotsextraitart82.pdf

L'extrait du Code général des impôts Article 83 dans sa version modifiée par loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 article 30 est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraitesupp/docs/codeimpotsextraitart83.pdf

L'extrait du Code général des impôts Article 39 dans sa version modifiée par loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraitesupp/docs/codeimpotsextraitart39.pdf

GESTION EN EUROS OU EN POINTS

Les régimes à cotisations définies peuvent être gérés en euros ou en points.

Les régimes à prestations définies sont toujours gérés en euros, pour des raisons techniques : le capital nécessaire au versement de la retraite n'est, en effet, individualisé qu'au moment de la liquidation.

RÉGIMES EN EUROS

La cotisation annuelle alimente le compte du salarié et les intérêts financiers acquis y sont ajoutés.

Au moment de la retraite, le capital accumulé sur le compte individuel sera transformé en une rente viagère servie annuellement, dont le montant en euros est déterminé sur la base de l'espérance de vie du retraité (et de son conjoint en cas de réversion) et, éventuellement, d'un escompte financier.

RÉGIMES EN POINTS

Ces régimes fonctionnent selon un principe similaire aux régimes par répartition, par l'acquisition de points : la cotisation annuelle en euros permet l'attribution à chaque salarié d'un nombre de points qui s'accumulent sur son compte individuel. Au moment de la retraite, les points acquis sont transformés en rente viagère en euros, par application d'une valeur de service du point.

Le prix d'achat du point (salaire de référence) et le prix de service sont fixés par le conseil d'administration du régime et permettent la mise en œuvre d'une solidarité inter générations.

GESTION INTERNE OU EXTERNE

Contrairement aux régimes de prévoyance qui, depuis la Loi Évin du 31 décembre 1989 doivent être gérés par un organisme assureur, une entreprise peut conserver la gestion de son propre système de retraite, pour ce qui concerne les pensions versées.

Cependant, les régimes de retraite à prestations définies créés depuis le 1^{er} janvier 2010 doivent obligatoirement être gérés en externe par un organisme : institution de prévoyance, mutuelle union de mutuelle, entreprise d'assurance.

Depuis la Loi du 8 août 1994, les entreprises définies créées, depuis le 1^{er} janvier 2010 doivent obligatoirement être gérés en externe par un organisme : institution de prévoyance, mutuelle, union de mutuelle, entreprise d'assurance.

☞ Suite à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ces IRS avaient jusqu'au le 31 décembre 2008 (délai prorogé au 31 décembre 2009) pour se transformer soit en institutions de prévoyance (IP), soit en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), soit se dissoudre. En cas de transformation d'une IRS en IGRS, les provisions ou réserves constituées en couverture des engagements de retraite supplémentaire doivent être transférées à une IP, une société d'assurances ou une mutuelle.

Exemple

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, l'entreprise constituera des provisions (non déductibles), qui permettront par la suite le paiement des rentes.

Exemple

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, l'entreprise constituera des provisions (non déductibles), qui permettront par la suite le paiement des rentes.

Toutefois, les régimes à cotisations définies prévoyant une acquisition individuelle et définitive des droits, au fur et à mesure des versements, doivent être gérés en externe par un organisme assureur.

De plus, pour que les cotisations puissent être déductibles pour l'entreprise comme pour le salarié, et exonérées de charges sociales (dans la limite des plafonds légaux), il faut que celles-ci soient impérativement versées à un organisme extérieur à l'entreprise.

PRATIQUE DES ENTREPRISES

Souscrits par une entreprise au profit de l'ensemble ou d'une partie de ses salariés, les différents contrats ont pour objet de garantir, à partir de la cessation de l'activité professionnelle, le versement d'un revenu régulier jusqu'au décès du retraité (ou de son conjoint, en cas de réversion) ou dans certains cas le versement d'un capital au moment du départ en retraite.

Les principaux types de contrats :

- les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) permettant de verser une rente viagère. Le mode de calcul est fixé par le contrat, par référence au dernier salaire d'activité. Le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite ;
- les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI) permettant de garantir le versement d'une rente viagère. Le montant des cotisations est fixé à la souscription du contrat ;
- les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) permettant de garantir le versement d'une rente ou d'un capital ;
- les contrats d'indemnités de fin de carrière (I.F.C.) permettant de verser un capital au moment du départ à la retraite du salarié de l'entreprise (ces contrats relèvent également de l'article 39 du CGI) ;
- et, depuis 2004, les plans d'épargne retraite entreprise (Pere) permettant de garantir le versement d'une rente viagère.

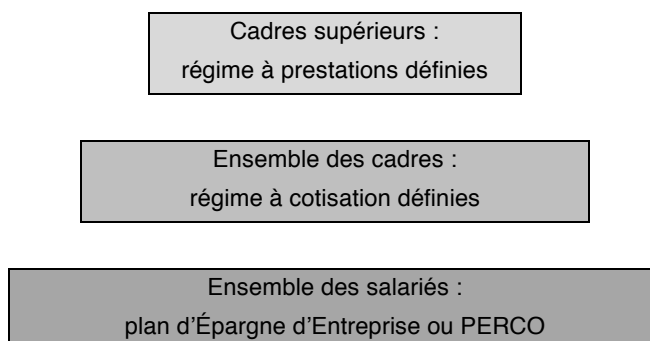
Les contrats à cotisations définies, des contrats en sursalaire et des plans d'épargne retraite entreprises peuvent être exprimés en points (articles L.441-1 et suivants du Code des assurances).

En 2002, l'application des nouvelles normes comptables internationales IAS (International Accounting Standards) a fait apparaître un sous-provisionnement important de nombreux régimes gérés en interne par de très grandes entreprises.

Afin de rééquilibrer leur bilan, de nombreuses entreprises (exemple Michelin) ont commencé à externaliser leurs engagements de retraite et leurs provisions, en confiant la gestion de leur régime à des organismes extérieurs.

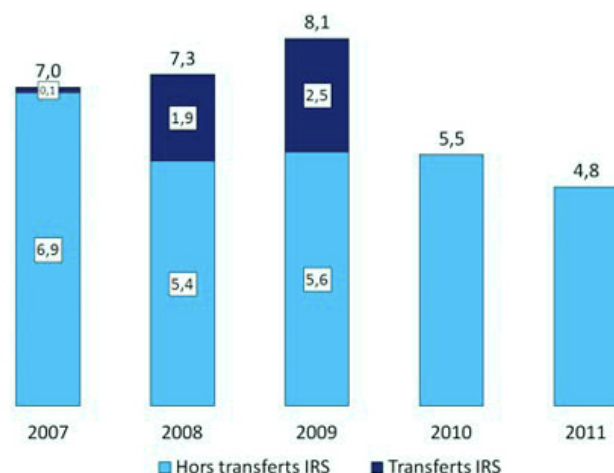
On constate, par ailleurs, que de plus en plus d'entreprises mettent en place des outils de retraite supplémentaire combinant les différents types de régimes, en fonction des catégories de salariés.

Cette pratique peut se caractériser par le schéma suivant :



Les cotisations versées au titre des contrats d'assurance retraite souscrits par les entreprises auprès des sociétés d'assurances s'élèvent à 4,8 milliards d'euros en 2011, soit une baisse de 13 % par rapport à 2010. Dans le même temps, le montant des prestations enregistre une baisse de 3 %, pour s'établir à 5,1 milliards d'euros.

COTISATIONS DES CONTRATS DE RETRAITE D'ENTREPRISES EN 2011 (EN MILLIARDS D'EUROS)



Source FFSA-GEMA

Contraction des contrats à prestations et cotisations définies

La baisse des cotisations en 2011 résulte d'une nouvelle forte contraction des contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) (- 26 %, soit un montant de cotisations de 1,5 milliard d'euros en 2011) et dans une moindre mesure (- 10 %) de celle des contrats à cotisations définies.

Article 83 du Code général des impôts

A l'inverse, les cotisations des contrats d'indemnité de fin de carrière (1,1 milliard d'euros) sont en hausse de 5 %, ainsi que celles de plans d'épargne retraite entreprise créés par la loi Fillon. (+ 3 %, soit 64 millions d'euros).

En 2011, les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) représentent 32 % de l'ensemble des cotisations de contrats de retraite d'entreprises en 2011.

Les contrats à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) s'établissent à 41 %. Enfin, les contrats d'indemnités de fin de carrière représentent 23 % des cotisations 2011.

En 2011, les prestations versées sur les contrats à cotisations définies (article 83) ont augmenté de 10 %. A l'inverse, celles pour les contrats à prestations définies (article 39) baissent de 8 %. Enfin, les prestations des contrats d'indemnités de fin de carrière diminuent de 9 %.

Stabilité des provisions mathématiques

Au 31 décembre 2011, le montant des engagements des sociétés d'assurances au titre des contrats retraite d'entreprises s'élève à 88,4 milliards d'euros, en progression de 1 % sur un an.

Les supports en unité de compte représentent 21 % de l'ensemble des provisions, soit 18,4 milliards d'euros, en baisse de 5 % sur un an.

Au total, les provisions mathématiques représentent, à la fin de l'année 2011, près de 7 % de l'ensemble des provisions mathématiques de l'assurance vie.

Les contrats à cotisations définies (article 83) représentent 46 % de ces provisions mathématiques, devant les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts), situé à 35 %, et les contrats d'indemnités de fin de carrière (14 %).

Source FFSA

CHOIX DU SYSTÈME À METTRE EN PLACE

Le premier intérêt des couvertures de retraite collective à cotisations définies (article 83 ou PERE) est de permettre aux salariés de se constituer une retraite supplémentaire, répondant aux préoccupations des «futurs retraités» quant à leurs revenus disponibles. Par rapport aux autres dispositifs de retraite supplémentaire, ils présentent l'avantage de permettre une acquisition ferme et définitive de droits (à l'inverse des contrats à prestations définies) et de pouvoir moduler l'effort contributif en fonction des catégories de salariés (à l'inverse du PERCO plus rigide).

Le second intérêt est le service d'une rente viagère éventuellement réversible. On a tendance à opposer les prestations en capital et celles en rente. Or, l'enjeu majeur pour les retraités est de sécuriser leurs revenus futurs et à cet égard, la rente viagère n'a pas d'équivalent, puisque c'est l'assureur qui prend en charge le risque viager tout en permettant la revalorisation régulière des revenus.

Enfin, le troisième intérêt vient du cofinancement de l'effort de retraite par l'entreprise. En effet, pour permettre le maintien d'un niveau de revenu cohérent par rapport aux revenus d'activité, on conjugue la contribution employeur, l'effort d'épargne du salarié (notamment à travers le PERE) et l'aide de l'État via la fiscalité.

Pour choisir un régime de retraite supplémentaire, l'entreprise doit considérer plusieurs éléments.

DÉFINITION DES OBJECTIFS

L'entreprise peut rechercher simplement à mettre en place un complément de retraite par rapport aux régimes obligatoires ou bien assurer une part de rémunération différée aux salariés (souvent les cadres), qui entrera dans la négociation de leur rémunération globale, ou encore fidéliser certaines catégories de salariés.

Il est nécessaire de déterminer pour quelle catégorie de salariés on veut mettre en place le système, si les droits doivent être définitivement acquis, ou bien si l'on cherche à fidéliser les salariés jusqu'à leur départ en retraite et quel budget l'entreprise souhaite y consacrer.

Les systèmes mis en place peuvent être différents selon les catégories, notamment, un régime à prestations définies pour les cadres supérieurs et à cotisations définies pour les cadres et non cadres. Les taux de cotisation ou encore la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés peuvent également être différenciés.

ANALYSE DES SYSTÈMES DÉJÀ EN PLACE

Une étude prospective doit être établie pour déterminer quels seront les droits à retraite futurs des salariés éventuellement concernés par la retraite supplémentaire, afin de décider quel sera le montant de la couverture accordée par le nouveau régime.

RECENSEMENT DES SOLUTIONS POSSIBLES

L'intérêt et le coût d'un régime à prestations définies et d'un régime à cotisations définies ne sont pas les mêmes. Les objectifs poursuivis sont fondamentaux dans le choix.

CHIFFRAGE DU COÛT DES MÉCANISMES ENVISAGÉS

Une étude actuarielle permettra de déterminer le budget à mettre en œuvre.

Les régimes à cotisations définies présentent l'avantage pour l'entreprise de pouvoir maîtriser son budget retraite.

En effet, le taux de cotisation est déterminé et son montant dépend de l'évolution de la masse salariale, évolution qui peut être maîtrisée et budgétée par l'entreprise.

En revanche, le coût d'un régime à prestations définies ne peut être maîtrisé car la dépense n'est véritablement engagée qu'au moment du départ en retraite du bénéficiaire et le coût global dépend d'éléments démographiques (durée de vie du retraité et de son conjoint) et financiers (rendement des actifs). De plus, certaines décisions légales peuvent également intervenir qui conduisent à une augmentation du coût.

Exemple

Il y a augmentation du coût lorsque la loi modifie les tables de mortalité applicables au calcul des rentes dans le sens d'une augmentation de l'espérance de vie des rentiers et oblige les régimes à provisionner et amortir le surcoût.

PROBLÉMATIQUE DES CADRES

Toutes les études menées (depuis le Livre Blanc commandé par Michel Rocard en 1991) montrent que les réformes successives des régimes de retraite de base et complémentaires aboutiront pour les cadres à une baisse du taux de remplacement du salaire brut de fin de carrière par la pension, qui pourra atteindre 14 points par rapport aux taux actuels de remplacement des retraités. Ce phénomène sera d'autant plus important que le salaire de fin de carrière sera important.

Pour cette population, l'effort d'épargne nécessaire pour se constituer un complément de retraite par capitalisation permettant de combler la différence provenant de la baisse des pensions servies par les régimes obligatoires, sera d'autant plus important que la durée de cotisation sera courte.

Les études réalisées par le cabinet Europrévoyance Conseil en 1997, montrent qu'un cadre, avec un revenu de l'ordre de trois plafonds annuels de Sécurité sociale qui voudrait prendre sa retraite en 2025, devrait épargner jusqu'à 7 % de son salaire annuel brut jusqu'à la retraite (sur 30 ans), ou 10 % sur 20 ans, ou encore 20 % par an sur 10 ans, pour conserver un taux de remplacement équivalent à celui du même cadre liquidant sa retraite à 65 ans en 1997.

RENTE OU CAPITAL OBTENU POUR 100 € MENSUELS DE VERSEMENT

Hypothèses

- montant initial versé : 500 € (net investi 477 €) ;
- 4,75 % de frais sur chaque versement ;
- 0,96 % de frais sur encours ;
- 3,5 % de rendement annuel ;
- 0 % de revalorisation annuelle des versements ;
- 2,5 % de taux technique sur la rente ;
- 3 % de frais sur rente ;
- taux de réversion : 0 %.

Âge d'adhésion	Capital à 60 ans	Rente annuelle à 60 ans	Capital à 65 ans	Rente annuelle à 65 ans
30 ans	61 593 €	2 799,70 €	76 596 €	3 647,42 €
35 ans	46 590 €	2 117,72 €	61 593 €	2 933 €
40 ans	33 958 €	1 543,54 €	46 590 €	2 218,57 €
45 ans	23 321 €	1 060,04 €	33 958 €	1 617,05 €
50 ans	14 366 €	653 €	23 321 €	1 110,52 €

CONVERSION D'UN CAPITAL EN RENTE

Hypothèses

Épargne constituée : 30 000 €.

Taux techniques : 0 % et 2,25 %.

Âges	Taux technique de 0 %		Taux technique de 2,25 %	
	Taux conversion	Rente annuelle	Taux conversion	Rente annuelle
A 60 ans	3,03 %	909 €	4,35 %	1 305 €
à 65 ans	3,65 %	1 095 €	4,98 %	1 494 €

Rente annuelle = épargne constituée X coefficient de conversion.

