

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 16 juin 2010 - 9 h 30
« L'épargne retraite individuelle et collective »

Document N°1
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Juin 2010

Note de présentation générale¹

Ce dossier présente la situation actuelle des dispositifs d'épargne retraite individuelle et collective en France.

Il décrit dans une première partie ces différents dispositifs, en précisant notamment leur cadre réglementaire et prudentiel. Le **document n°2** présente les caractéristiques principales de chacun d'entre eux, en particulier le régime fiscal et social. Une attention particulière est ensuite portée aux régimes de retraite spécifiques dits de « branche 26 » tels que la Préfon (**documents n°3 et n°4**) et à la transformation des institutions de retraite supplémentaires (IRS) suite à la réforme de 2003 (**document n°5**). Enfin, sont présentées les différentes modalités de gestion des contrats d'épargne retraite (**document n°6**).

La deuxième partie du dossier rassemble les différentes données disponibles sur l'épargne retraite en France. Les **documents n°7 et 8** de la DREES, qui est en charge depuis la réforme de 2003 de la mise en place et du suivi du système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite, fournit un panorama de la situation en 2008 et des évolutions récentes jusqu'à cette date. Ce panorama est enrichi de données plus récentes mais non exhaustives et par des statistiques sur l'épargne salariale (**documents n°9, 10 et 11**).

Le dossier est complété enfin par deux études qui permettent d'apprécier les déterminants possible (âge, niveau de revenu, incitations fiscales...) des comportements d'épargne individuelle en vue de la retraite (**documents n°12 et 13**).

La présente note reprend différents éléments du dossier en les organisant de la façon suivante.

Dans un premier temps sont présentés les dispositifs d'épargne retraite (individuelle et collective), les dispositifs d'épargne salariale, dont le PERCO, et d'autres dispositifs d'épargne en vue de la retraite, en précisant le cadre réglementaire (public visé, caractère individuel ou collectif, facultatif ou obligatoire, exonérations fiscales et sociales...) et les derniers chiffres disponibles en matière de nombre d'adhérents, d'encours...

Dans un deuxième temps sont décrits la gestion technique (capitalisation individuelle ou collective) et les différents supports que l'on rencontre dans les dispositifs d'épargne retraite individuelle et collective (contrats en euros, contrats en unités de compte...).

Enfin, la troisième partie de la note met l'accent sur les obligations prudentielles que sont tenus de respecter les gestionnaires des dispositifs d'épargne retraite, notamment ceux qui relèvent du secteur de l'assurance.

¹ En plus des documents du dossier, nous nous sommes inspirés des références suivantes pour rédiger cette note : Dupuis J-M. et El Moudden C. (2003), *Économie des retraites*, Economica ; Gibrais V. et Adam A-C. (2004), *Le calcul des engagements de retraite supplémentaire*, Economica ; Couilbault F. et Eliashberg C. (2007), *Les grands principes de l'assurance*, 8^e édition, Éditions L'argus de l'assurance ; le document n°11 de la réunion du Conseil du 31 janvier 2007.

I. L'épargne individuelle et collective en vue de la retraite²

Différents dispositifs d'épargne permettent de compléter la retraite versée par les régimes de retraite obligatoires. Tous ne peuvent cependant être qualifiés de dispositif d'épargne retraite. La différence réside d'une part dans l'horizon temporel de la capitalisation mise en œuvre : une opération d'épargne retraite vise un horizon très long alors que l'épargne peut être constituée aussi bien pour des motifs de court, de moyen et de long terme et, d'autre part, dans la forme selon laquelle les assurés récupèrent le capital accumulé. Comme l'a indiqué le Conseil d'orientation des retraites³, un dispositif d'épargne ne peut théoriquement être considéré comme un pur produit d'épargne retraite que si la sortie en rente est obligatoire et si les cas de débloquages anticipés sont limités.

On peut ainsi distinguer, d'une part, les dispositifs d'épargne retraite au sens strict qui comprennent des dispositifs d'épargne retraite à adhésion individuelle et facultative et des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise, à adhésion collective et obligatoire pour les salariés, d'autre part, dans une acception plus large les dispositifs d'épargne salariale et le PERCO ainsi que d'autres dispositifs d'épargne, tels que l'assurance-vie, qui peuvent être utilisés en vue de la retraite.

1) L'épargne retraite individuelle

La loi de 2003 a ouvert à toute personne la possibilité de se constituer une épargne retraite, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, en complément des régimes de retraite obligatoire par répartition. À cet effet, elle a notamment créé le plan d'épargne retraite populaire (PERP), produit universel à adhésion individuelle et facultative qui vient compléter les dispositifs antérieurs, qui ne concernaient que certaines catégories professionnelles (contrats Madelin pour les travailleurs indépendants, Préfon pour les salariés du secteur public...).

Par ailleurs, les modifications qui sont intervenues à cette occasion sont essentiellement de nature fiscale et visent à inciter les salariés et les employeurs à développer l'épargne retraite en complément des régimes obligatoires par répartition. L'idée est de donner à chaque individu une enveloppe fiscale pour la retraite à appréhender selon que les contrats sont individuels ou collectifs. Cette enveloppe est au maximum égale à 10 % du revenu d'activité professionnelle au titre de l'exercice précédent, elle-même plafonnée à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Le revenu d'activité professionnelle s'entend comme la rémunération annuelle brute nette de charges sociales salariales et de l'abattement de 10 % pour frais professionnels. Cette enveloppe fiscale individuelle est à diminuer des avantages fiscaux déjà consommés au titre d'autres produits d'épargne retraite qui font l'objet d'une enveloppe fiscale professionnelle égale à 8 % du revenu annuel brut de l'année en cours (dans la limite de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale) et qui s'applique à la fois aux cotisations patronale (y compris abondement de l'employeur au PERCO) et salariale.

- **Le plan d'épargne retraite populaire (PERP)**

L'objectif du plan d'épargne retraite populaire est de permettre à chacun, quelle que soit sa situation professionnelle, de se constituer, en déduction du revenu imposable, un complément de retraite par capitalisation sous forme de rente viagère. Pendant la vie active,

² La description détaillée des dispositifs figure dans le **document n°2**.

³ Voir notamment la fiche 20 du 5^e rapport du COR.

les versements sont libres mais l'épargne accumulée n'est pas disponible, les possibilités de rachats⁴ du contrat étant limitées au trois cas suivants : expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage ; cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ; invalidité de l'assuré de deuxième ou troisième catégorie (c'est-à-dire lorsque l'assuré est dans l'impossibilité absolue d'exercer toute activité professionnelle avec ou non de l'assistance d'une tierce personne). La sortie se fait obligatoirement sous forme de rente viagère à l'âge où l'individu peut bénéficier de sa pension de vieillesse (la sortie en capital au moment du départ à la retraite n'est autorisée que pour l'acquisition de la résidence principale en accession à la première propriété).

À l'entrée, les versements sont déductibles pour chaque membre du foyer fiscal de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans la limite maximum d'un plafond individuel⁵. Ce plafond est égal à 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente⁶, ou bien 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédente si ce montant est plus élevé. En contrepartie de la déductibilité des versements au PERP, les rentes sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions⁷. Souvent perçue comme favorable aux personnes à revenus élevés, la fiscalité du PERP apparaît en réalité plus complexe dans la mesure où son impact dépend du passage ou non à une tranche fiscale plus favorable au moment de la retraite (**document n°13**). S'agissant des prélèvements sociaux, les produits⁸ capitalisés des actifs gérés dans le plan ne sont pas assujettis aux prélèvements sociaux sur les revenus du capital (contrairement à l'assurance-vie), mais la rente viagère y est assujettie selon les règles applicables aux pensions (**document n°1**).

Après une période de montée en charge, l'augmentation du nombre de nouveaux PERP souscrit chaque année ralentit (-35,4 % entre 2007 et 2008). Cela étant, un peu plus de 2 millions de personnes détenaient un PERP à la fin de l'année 2008 et l'encours total s'élevait à plus de 4 milliards d'euros, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2007. Toujours en 2008, l'encours moyen était d'environ 2 000 euros par personne contre environ 1 700 euros en 2007. Le PERP attire comparativement plus les personnes jeunes puisque 16 % des détenteurs et 20 % des nouveaux adhérents ont moins de 30 ans, alors que dans les autres contrats, la proportion d'adhérents âgés de moins de 30 ans est inférieure à 10 % (**document n°7**).

- **Les contrats Madelin pour les travailleurs non salariés⁹**

Créés par la loi du 11 février 1994, les contrats Madelin sont destinés à permettre aux travailleurs non salariés (qu'ils soient commerçants, artisans ou industriels ou qu'ils exercent

⁴ Le rachat total d'un contrat correspond à sa rupture anticipée ; il se traduit par le versement des droits acquis (qui correspondent à la provision mathématique du contrat). Ce remboursement peut toutefois faire l'objet d'un abattement dit pénalité de rachat (en assurance-vie, au plus 5 % de la provision mathématique, et nul au-delà de 10 ans).

⁵ Comme indiqué ci-dessus, la limite de déduction est appréciée de manière globale pour l'ensemble des cotisations individuelles de retraite facultatives déduites des revenus professionnels : PERP mais aussi régimes de retraite supplémentaire rendus obligatoires dans l'entreprise pour le salarié (article 83 et PERE pour son volet obligatoire), régimes facultatifs Madelin pour leur montant déductible, et abondement de l'entreprise au PERCO.

⁶ Les revenus d'activité professionnelle ne sont retenus que dans la limite de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

⁷ Pour les primo accédants, le capital est également imposé à l'impôt sur le revenu.

⁸ Les produits correspondent aux revenus et plus-values engendrés par les actifs détenus dans le plan.

⁹ Il existe d'autres contrats réservés à une catégorie particulière de travailleurs indépendants : par exemple, Avocapi pour les avocats et Capimed pour les médecins.

une profession libérale, y compris les gérants non salariés des sociétés commerciales)¹⁰ de se constituer, en déduction du revenu imposable, un complément de retraite par capitalisation sous forme de rente viagère dont le montant est fonction de l'épargne acquise. Il s'agit de contrats d'assurance de groupe¹¹ souscrits au profit des membres d'une association loi de 1901 devant comporter au moins 1 000 personnes, le nombre minimum de membres de l'association devant adhérer à l'assurance n'est pas précisé. La périodicité de versement des primes ne peut être supérieure à un an. Cela étant, pour tenir compte de la particularité des revenus des travailleurs indépendants, qui fluctuent fortement d'une année sur l'autre, il est permis aux adhérents d'opter chaque année pour le paiement d'une cotisation qui pourra varier de 1 à 10 par rapport à la cotisation minimale. Par ailleurs, il existe une possibilité de reconstitution de carrière puisque les adhérents peuvent acquitter des primes supplémentaires correspondant aux années comprises entre la date de leur affiliation au régime obligatoire des travailleurs non salariés et la date de leur adhésion à une assurance de groupe. Le montant de cette cotisation supplémentaire versée au cours d'une année doit être égal à la cotisation fixée cette même année. Le rachat du contrat n'est possible qu'en cas d'invalidité rendant impossible la poursuite de toute activité professionnelle ou de cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire.

À l'entrée, les cotisations sont déductibles de l'assiette du bénéfice professionnel dans une limite égale au plus élevé des deux montants :

- soit 10 % de la fraction du bénéfice imposable dans la limite de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale¹². La limite peut être ensuite majorée de 15 % supplémentaire sur la fraction du bénéfice comprise entre une fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale ;
- soit 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédente.

À la sortie, les rentes sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions (exonération du capital versé dans les situations autorisées de rachat du contrat).

Les dispositions de la loi Madelin ont été étendues aux travailleurs non salariés du monde agricole en 1997. Peuvent également bénéficier de ces contrats les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, leurs conjoints et leurs aides familiaux, sous réserve qu'ils relèvent du régime d'assurance vieillesse de base des exploitants agricoles.

Fin 2008, le montant des encours des contrats Madelin (hors « exploitants agricoles ») s'élevait à plus de 16 milliards d'euros (en hausse de 10 % par rapport à l'année 2007), soit quatre fois plus que le PERP. L'encours des contrats Madelin réservés aux exploitants agricoles était pour sa part légèrement inférieur à 3 milliards d'euros, mais en hausse de 11 % par rapport à l'année 2007. Le nombre de personnes couvertes a augmenté de 3 % pour les contrats Madelin (comme pour le PERP) et de 1 % pour les contrats « exploitants agricoles » entre 2007 et 2008. Fin 2008, l'encours moyen s'élevait à plus 15 000 euros pour les contrats Madelin et un peu de moins de 11 000 euros pour les contrats « exploitants agricoles »

¹⁰ Il est à noter que depuis le 1^{er} janvier 1996, le conjoint-collaborateur peut adhérer à un contrat souscrit dans le cadre de la loi Madelin.

¹¹ La notion d'assurance de groupe est définie dans l'article 140.1 du code des assurances de la manière suivante : « est un contrat d'assurance de groupe le contrat souscrit par une personne morale ou un chef d'entreprise en vue de l'adhésion d'un ensemble de personnes répondant à des conditions définies au contrat pour la couverture des risques dépendants de la durée de la vie humaine, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité du travail ou des risques de chômage ».

¹² Les autres versements éventuels effectués au titre des régimes facultatifs de retraites tels que le PERP ou l'abondement au titre du PERCO doivent être pris en compte pour le calcul de la limite.

(document n°7). On estime aujourd'hui que 61 % des non salariés sont couverts par un contrat Madelin.

- **L'épargne retraite des salariés du secteur public**

À l'origine, ces régimes ont été créés pour permettre aux fonctionnaires dont la pension était calculée sur le traitement d'activité hors primes et qui ne disposaient pas d'un régime de retraite complémentaire cofinancé par l'employeur de se constituer un complément de retraite. Le plus important d'entre eux, à la fois en nombre d'adhérents et de masse financière, est la Préfon¹³. Ce régime est ouvert à tous les agents de l'État, des collectivités locales et des établissements publics, ainsi qu'aux anciens fonctionnaires et aux conjoints d'affiliés, l'affiliation étant possible à tout moment, de 18 à 60 ans. Comme pour les contrats Madelin, la Préfon fonctionne par souscription de contrats d'assurance de groupe au profit de ses membres. L'adhérent peut demander la liquidation de sa retraite à la Préfon, obligatoirement sous forme de rente viagère, de 55 à 70 ans. La loi de 2003 a aligné le régime fiscal des versements et des prestations ainsi que les cas de rachats sur ceux du PERP (documents n°3 et 4).

Fin 2008, l'encours total des dispositifs de retraite destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux (Préfon, Corem, CRH, Fonpel, Carel) s'élevait à près de 16 milliards d'euros (dont plus de la moitié pour la seule Préfon), en augmentation de 5 % par rapport à 2007. Comme pour le PERP et les contrats Madelin, le nombre de personnes couvertes par ces dispositifs était en hausse de 3 %. L'encours moyen pour l'ensemble de ces contrats s'élevait à environ 20 000 euros (23 500 euros pour la seule Préfon) par personne à la fin de l'année 2008.

Tableau récapitulatif des principaux dispositifs d'épargne retraite individuelle

	PERP	Madelin	Préfon
Public	Tous	Travailleurs non salariés	Salariés du secteur public
Rachats	Limités	Limités	Limités
Sortie	Rente viagère (sauf primo accédant)	Rente viagère	Rente viagère
Exonérations fiscales à l'entrée	Oui	Oui	Oui
Exonérations fiscales à la sortie	Non	Non	Non
Encours fin 2008	4,1 Mds €	16,2 Mds €	9,4 Mds €*
Adhérents fin 2008	2,0 millions	1,1 million	0,4 million*

* chiffres fin 2009.

¹³ Il existe deux autres régimes accessibles aux fonctionnaires : le complément de retraite mutualiste (COREM – ex-CREF) initialement accessible aux seuls instituteurs, mais ouvert à tous depuis 2005, et le complément de retraite hospitalier (CRH – ex-CGOS) exclusivement réservé aux personnels hospitaliers, ce dernier ne s'engageant à verser une rente à ses adhérents que pendant au maximum cinq ans après la liquidation de la retraite.

Au total, le montant total des encours des contrats d'épargne retraite à adhésion individuelle et facultative¹⁴ s'élevait à plus de 47 milliards d'euros à la fin de l'année 2008, en hausse de 6 % par rapport à 2007. Dans le même temps, le nombre de personnes couvertes est resté à peu près stable (+1 % d'augmentation entre 2007 et 2008) et l'encours moyen a progressé de 5 % pour s'élever à un peu moins de 11 000 euros par personne (**document n°7**).

2) La retraite supplémentaire d'entreprise

En complément des régimes obligatoires, une entreprise peut choisir de mettre en place un régime de retraite supplémentaire. Dans ce cas, l'adhésion des salariés est obligatoire.

a) Le mode de financement et de gestion

La loi du 8 août 1994 a fixé un cadre à la protection sociale complémentaire et supplémentaire en France et mis la législation française en conformité avec les directives européennes. Elle exige notamment que tout nouveau régime de retraite supplémentaire fonctionne en capitalisation et soit intégralement provisionné.

Un régime de retraite supplémentaire peut être géré par un organisme externe (gestion externe) ou par l'entreprise elle-même (gestion interne). Trois types d'organismes peuvent intervenir dans la gestion externe d'une retraite supplémentaire : les institutions paritaires, les mutuelles et les compagnies d'assurance.

Au sein des institutions paritaires, la loi du 8 août 1994 distingue trois catégories d'institutions relevant du Code la sécurité sociale, dont les deux dernières peuvent intervenir dans la gestion d'une retraite supplémentaire.

- *Les institutions de retraite complémentaire* gèrent les régimes de retraite obligatoire par répartition, regroupées pour la plupart au sein de l'AGIRC ou de l'ARRCO.

- *Les institutions de retraite supplémentaire – IRS* – (anciennement appelés régimes surcomplémentaires ou caisses d'entreprises) recouvrent les régimes collectifs de retraite par capitalisation, dans les entreprises publiques mais aussi pour des entreprises du secteur privé ou des branches professionnelles. Ces entités sont distinctes de l'entreprise à laquelle elles sont rattachées. Elles sont gérées paritairement. Leur seule finalité est de servir, gérer et couvrir les prestations de retraite fournies aux salariés de l'entreprise. Souvent constituées par des grandes entreprises après la seconde guerre mondiale, les IRS mettent généralement en œuvre des régimes à prestations définies. Les régimes de ces institutions sont en majorité fermés. En pratique, les conditions de sécurité renforcées exigent de l'entreprise qu'elle assume les déficits enregistrés par les caisses.

- *Les institutions de prévoyance*, personnes morales de droit privé à but non lucratif, réalisent surtout des opérations de prévoyance collective (couverture complémentaire maladie, risque maternité, invalidité, décès); elles interviennent aussi dans le domaine de la retraite supplémentaire.

¹⁴ En plus des trois dispositifs figurant dans le tableau, il existe d'autres régimes dont la retraite mutualiste du combattant (RMC), les contrats Madelin « exploitants agricoles » et les régimes réservés aux élus locaux (**documents n°7 et n°8**).

La loi du 8 août 1994 ne permet plus de créer de nouvelles IRS. Par conséquent, un nouveau régime de retraite supplémentaire ne peut plus être géré que par une mutuelle, une compagnie d'assurance, une institution de prévoyance (gestion externe) ou par l'entreprise elle-même (gestion interne).

Par ailleurs, l'article 116 de la loi de 2003 a organisé la transformation des IRS en institutions de prévoyance ou en institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS). Dans ce dernier cas, la loi dispose que les éventuels fonds de l'IRS doivent être transférés à un organisme assureur. Les IRS qui n'ont pas exercé cette option (la moitié d'entre elles environ) ont été dissoutes au 1^{er} janvier 2010 et les provisions constituées ont été transférées à un organisme assureur (**document n°5**).

- **La gestion externe**

Les entreprises peuvent recourir à une compagnie d'assurance, en souscrivant le plus souvent un contrat d'assurance de groupe¹⁵.

Elles peuvent également mettre en œuvre la couverture supplémentaire par l'intermédiaire d'un organisme qu'elles créent et qui leur est directement rattaché. Sachant qu'il n'est plus possible de créer de nouvelles IRS, elles peuvent alors mettre en place une institution de prévoyance, une mutuelle avec caisse autonome mutualiste ou une société d'assurance.

- **La gestion interne**

Contrairement aux opérations de prévoyance, aucun texte n'interdit à une entreprise d'assurer elle-même la couverture de retraite supplémentaire. Dans ce cas, l'entreprise prend en charge la totalité des opérations : définition du contenu de la couverture pour les salariés, liquidation des droits, versement des prestations pendant la période de retraite. Une restriction importante concerne la détermination des droits puisque la couverture directe par l'entreprise exclut que le salarié lui verse des cotisations. Dès lors que la participation du salarié est prévue, elle doit être obligatoirement versée à un organisme externe.

De ce fait, la gestion interne s'applique dans le cas de régimes à prestations définies. L'entreprise prend directement l'engagement de verser à ses salariés ou à leurs ayants droits les prestations déterminées. Celles-ci sont financées à partir des fonds propres de l'employeur qui prévoit ou non, pour satisfaire ses engagements, la constitution de provisions au bilan (provisions pour risques et charges). L'employeur supporte alors la totalité des risques. La comptabilité française tolère également qu'elle ne constitue pas de réserves. Les prestations sont alors directement prélevées sur la trésorerie de l'entreprise sans qu'elle en ait anticipé le coût par une provision au bilan. Si elle est soumise à des contraintes d'information et de solvabilité de par les règles comptables, celles-ci sont moins strictes que pour une compagnie d'assurance, une mutuelle ou une institution de prévoyance. Pour l'assureur, les engagements sont « figés » à la signature du contrat. L'entreprise, elle, a la liberté de passer des amendements sur ses régimes en cours de leur existence pour réduire les engagements. L'assureur ne dispose pas d'un tel outil de gestion. Il ne peut actionner que des leviers techniques pour réduire son exposition (choix des paramètres d'évaluation des engagements, réassurance).

¹⁵ Voir définition de l'assurance de groupe dans la note de bas de page n°11.

À l'heure actuelle, les compagnies d'assurance occupent une grande part du marché de l'épargne retraite (**documents n°7 et n°8**).

b) La forme des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise

L'entreprise a le choix entre deux types d'engagement : une obligation de moyens (régimes à cotisations définies) ou une obligation de résultats (régimes à prestations définies).

- **Les régimes à cotisations définies**

Les régimes à cotisations définies consistent à verser une cotisation dont le montant, ou la détermination de ce montant, est conventionnellement fixé. Cette cotisation représente, le plus souvent, un pourcentage de la totalité ou d'une partie seulement du salaire. Elle peut être versée par l'employeur, le salarié ou les deux dans des proportions très diverses. Aux cotisations versées va correspondre une acquisition de droits (exprimés en euros ou en points) dépendant du régime et de son règlement. Le cumul des cotisations et des revenus tirés du placement financier de celles-ci permet de constituer une épargne restituée sous forme de rente viagère ou d'un capital, au moment du départ à la retraite. La gestion de ces régimes est toujours externalisée.

L'avantage premier de ces régimes est, pour l'entreprise, la non-création d'un passif social¹⁶ et la maîtrise des coûts puisque l'engagement porte uniquement sur le montant des cotisations versées et non sur le niveau de la retraite. Les inconvénients sont essentiellement pour les salariés qui n'ont pas de garantie sur les montants de prestations versées.

- **Les régimes à prestations définies**

Les régimes à prestations définies consistent à garantir, au moment du départ à la retraite, une pension dont le montant est conventionnellement prédéterminé. Ce supplément de pension est défini comme un objectif à atteindre. Il appartient alors à l'entreprise de décider des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Il n'y a pas, *a priori*, de participation du salarié au financement de ces régimes. La gestion est externalisée ou, au contraire, totalement assumée par l'entreprise. Ce choix détermine le régime fiscal et social applicable aux contributions de l'employeur (**document n°2**). De l'obligation de résultats, il naît pour l'entreprise un passif social dont la traduction financière est un engagement comptable. Le coût final est incertain.

Deux grandes familles de régimes à prestations définies se distinguent : les régimes additifs et les régimes différentiels (également appelés régimes « chapeau »).

Les régimes additifs

L'objectif de retraite est défini comme un complément additionnel venant s'ajouter aux prestations des régimes obligatoires. Le niveau de retraite supplémentaire peut être attribué forfaitairement ou en fonction de l'ancienneté. Par exemple, l'entreprise garantit à ses salariés une pension égale à 1 % du dernier salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.

¹⁶ On parle de passif social lorsqu'il y a un décalage temporel entre la naissance d'un droit à prestation et son paiement.

Les régimes différentiels

Dans ces régimes, un objectif de retraite totale est fixé indépendamment des prestations des régimes obligatoires. Le complément de retraite apporté par le régime différentiel correspond alors à la différence entre les prestations de retraite issues des régimes obligatoires et cet objectif. Par exemple, si l'entreprise garantit à ses salariés une retraite totale égale à 70 % du dernier salaire, elle ne versera que 10 % du dernier salaire si les autres régimes permettent d'atteindre une retraite égale à 60 % du dernier salaire. Les droits sont attribués forfaitairement ou en considération de l'ancienneté acquise par le salarié lors de son départ à la retraite, le passif social se créant ainsi au rythme de l'acquisition des droits. Le niveau de retraite à atteindre s'exprime généralement comme un taux de remplacement à garantir.

Au sein de ces grandes familles, il existe deux types de régimes (**document n°2**) :

- les régimes à **droit certain** au sein desquels la prestation est versée que le bénéficiaire achève ou non sa carrière dans l'entreprise. Dans certains cas, le salarié peut participer au financement du dispositif ;
- les régimes à **droit aléatoire** au sein desquels le versement de la prestation est conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise (perte des droits en cas de démission, licenciement ou décès avant l'âge de la retraite). Dans ce cas le plus répandu, seul l'employeur finance le régime.

Pour les entreprises, un régime à prestations définies est plus difficile à contrôler qu'un régime à cotisations définies dans la mesure où les sources de risques sont plus nombreuses. Ils peuvent provenir d'une défaillance de la couverture financière mise en face des engagements qu'elle a contractés, suite à une baisse des rendements des marchés boursiers ou une crise de liquidité de l'entreprise lorsque que celle-ci représente ses engagements par ses propres actifs. Il peut également s'agir de risques endogènes, c'est-à-dire de risques liés aux paramètres du régime (baisse des prestations des régimes obligatoires pour les régimes différentiels, mortalité plus faible que prévue...).

Finalement, l'entreprise assume les risques que l'assureur prend dans les régimes à cotisations définies. Elle doit donc *a priori* être aussi prudente que lui. Elle peut essayer de réduire ces risques, par la prudence ou en déléguant ses engagements lors de la phase de versement des prestations, ce qui est couramment le cas par la contraction d'une convention d'assurance collective durant cette période et par le transfert des engagements vers un assureur au moment de la retraite.

Qu'il s'agisse de régimes à cotisations définies ou à prestations définies, il existe d'autres risques que l'entreprise peut difficilement maîtriser. En effet, la mise en œuvre d'un programme se fait dans un cadre juridique et fiscal déterminé et l'entreprise s'expose alors à un risque juridique ou réglementaire, l'État pouvant modifier les conditions d'exonérations fiscales et le niveau des garanties apportées par les régimes obligatoires.

Avantages et inconvénients des régimes à prestations et cotisations définies

	Employeur		Salarié	
	Cotisations définies	Prestations définies	Cotisations définies	Prestations définies
Avantages	Niveau de cotisation défini à l'origine et maîtrisé par la suite. Pas d'engagement sur le niveau des retraites.	Fidélisation très forte des collaborateurs	Niveau de cotisation connu à l'origine. Possibilité de transférer les fonds en cas de départ de l'entreprise.	Connaissance du taux de remplacement
Inconvénients	Fidélisation modeste des collaborateurs	Supporte le risque car s'engage sur un montant de retraite	Supporte le risque (notamment financier) puisque l'engagement de l'entreprise ne porte que sur un taux de cotisation. Faible visibilité sur le niveau de la retraite future.	Obligation d'être présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite (si régime à droit aléatoire)

Source : Dupuis J-M. et El Moudden C. (2003), « Économie des retraites », *Economica*.

c) La fiscalité des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise

Le statut fiscal et social des cotisations joue un rôle extrêmement important sur le contenu et la mise en œuvre de la retraite supplémentaire d'entreprise. L'intérêt de la retraite supplémentaire est d'offrir aux salariés un complément de rémunération et de développer la politique des ressources humaines de l'entreprise, tout en limitant les prélèvements sociaux et fiscaux. L'entreprise recherche les produits en adéquation avec la gestion interne des ressources humaines, tout en s'inscrivant dans le cadre fiscal et social le plus avantageux. Deux principaux dispositifs existent actuellement, régis par les articles 39 et 83 du Code général des impôts (CGI), ce dernier dispositif étant complété par le PERE depuis la loi de 2003.

- **L'article 39 du CGI**

L'article 39 du Code général des impôts traite du calcul des bénéfices nets des entreprises et des possibilités de déduction des cotisations et des prestations payées par l'employeur. Pour pouvoir déduire de la base de **l'impôt sur les sociétés** les cotisations et les prestations versées dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire :

- le régime de retraite doit être un véritable régime de retraite au profit d'une catégorie objective de salariés obligatoirement couverts par le régime général, les régimes spéciaux ou le régime des salariés agricoles ;
- l'adhésion, pour le collège des salariés concernés, doit être obligatoire ;

- l'engagement juridique doit être à caractère général et impersonnel et l'opération retraite doit donner lieu à un versement de cotisation à un organisme externe à l'entreprise ;
- la retraite doit être versée sous forme de rente viagère et non d'un capital ;
- le rachat de tout ou partie des fonds versés à l'organisme assureur est prohibé ;
- le régime ne doit pas aboutir à un avantage excessif pour l'entreprise, ce qui implique que les cotisations doivent entraîner une baisse définitive de l'actif de l'entreprise.

Si ces conditions ne sont pas respectées, l'employeur ne bénéficie pas d'exonérations fiscales.

Dans la pratique, les régimes qui bénéficient des dispositions de l'article 39 sont pour la plupart des régimes à prestations définies à droit aléatoire dont le financement est entièrement assumé par l'employeur et l'adhésion est obligatoire pour les bénéficiaires. Les cotisations de l'entreprise alimentent un fonds collectif géré par l'organisme externe assureur, fonds qui couvrira le paiement des rentes au moment des départs en retraite. L'organisme assureur n'est engagé vis-à-vis de l'entreprise qu'à hauteur des cotisations qu'il perçoit ; si ces cotisations ne permettent pas de couvrir l'intégralité des engagements, c'est-à-dire si l'entreprise n'a pas suffisamment cotisé pour faire face à sa promesse de prestations définies, elle reste seule responsable de ses engagements. L'entreprise porte donc le risque.

Ce type de régime est particulièrement adapté aux salariés à revenus élevés, c'est-à-dire les cadres supérieurs et dirigeants, en raison de son attractivité fiscale. Il est de ce fait un outil important de la fidélisation des cadres de direction.

Il est à noter que, dans les régimes à prestations définies, les exonérations sociales à l'entrée et à la sortie dont peuvent bénéficier les entreprises dépendent du caractère aléatoire ou certain associé au versement des prestations (**document n°2**). Par ailleurs, en vertu de l'article 156 du CGI, le caractère incertain de l'avantage et la non-contribution personnelle du salarié rendent les cotisations versées par l'employeur à un organisme extérieur, pour la couverture des engagements lui revenant, non imposables au titre de **l'impôt sur le revenu des personnes physiques**. Les prestations sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

- **L'article 83 du CGI**

L'article 83 du Code général des impôts porte sur les éléments qui peuvent être déduits par les salariés du montant de leur **revenu imposable**. Les régimes dits « article 83 » sont des régimes d'assurance de groupe fonctionnant en cotisations définies, obligatoires pour tous les salariés de la catégorie bénéficiaire. L'employeur et le salarié alimentent des comptes individuels. Les salariés continuent de disposer de leurs droits s'ils quittent l'entreprise avant leur départ à la retraite mais ils ne pourront en jouir qu'au moment de leur cessation définitive d'activité. Les droits ne sont pas rachetables sauf en cas d'expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage, de licenciement sans reprise d'activité, d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie, de cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.

La réforme des retraites de 2003 a par ailleurs instauré le plan d'épargne retraite entreprise (PERE) qui comprend un volet obligatoire fonctionnant selon les mêmes modalités que le contrat de retraite supplémentaire « article 83 » et un volet facultatif qui offre aux salariés la

possibilité d'effectuer des versements libres sur ce plan. Dans ce cas, l'abondement du salarié n'est pas comptabilisé dans l'enveloppe fiscale professionnelle mais directement dans l'enveloppe fiscale individuelle. C'est la raison pour laquelle il est aussi appelé « article 83 *perpisé* ». Les sociétés d'assurance offrent suivant les cas soit un PERE, soit « un article 83 » dont elles couplent la commercialisation avec un PERP.

Les conditions fiscales et sociales des régimes « article 83 » sont en outre beaucoup plus avantageuses que pour les régimes de type « article 82 »¹⁷.

Les cotisations sont déductibles. En effet, les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 8 % de la rémunération brute annuelle à concurrence de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale¹⁸. Dans le cas du PERE, les versements du salarié sont déductibles du revenu imposable dans les mêmes conditions que pour le PERP. Comme pour les régimes à prestations définies, les prestations sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

Les exonérations fiscales (à l'entrée et à la sortie) dont peuvent bénéficier les employeurs sont identiques à celles des régimes à prestations définies. En revanche, les exonérations sociales correspondent à celles en vigueur pour les régimes à prestations définies à droit certain. Sous réserve du respect des conditions en vigueur (régime collectif à adhésion obligatoire et géré par un assureur), les contributions des employeurs sont exclues de l'assiette des **cotisations sociales employeurs** propre à chaque assuré pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des valeurs suivantes : 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale ; 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, déduction faite de la part des contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, dans la limite de cinq fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces contributions sont toutefois soumises à la CSG et la CRDS sur 97 % du montant et au forfait social au taux de 4 %.

Les régimes « article 83 » sont actuellement le vecteur le plus important de la retraite supplémentaire, pour plusieurs raisons. Les entreprises cherchent à maîtriser le coût de leurs programmes d'avantages sociaux et surtout à se défaire des régimes à prestations définies, trop difficiles à gérer et leur faisant porter le risque. Les régimes de type « article 83 » satisfont à cette demande. La formule permet de répondre aux besoins d'une population de salariés plus large. Les régimes de type « article 83 » sont en général destinés aux cadres moyens et plutôt jeunes, l'outil « article 83 » étant peu performant pour les hautes rémunérations. Souvent, l'entreprise met en place à la fois un régime « article 83 » et un

¹⁷ L'article 82 traite des bases d'imposition des personnes physiques. Les régimes dits « article 82 » sont principalement constitués par des régimes de contrat d'assurance-vie individuelle, souscrits par l'intermédiaire de l'employeur, ou bien des contrats collectifs mais à adhésion facultative et par lesquels l'employeur alimente des comptes individuels. Ils ne présentent aucun avantage fiscal ou social pour l'employeur. Les cotisations patronales sont considérées comme un sursalaire soumis aux versements de cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. La sortie peut se faire sous la forme d'un capital ou d'une rente. Les droits sont disponibles à tout moment, les contrats d'assurance prévoyant des options de rachat. Le salarié continue d'être bénéficiaire du contrat, qu'il soit ou non encore dans l'entreprise au moment de la perception de la rente ou du capital. L'optimisation fiscale est essentiellement perceptible du point de vue du salarié qui bénéficie de la fiscalité de l'assurance-vie. Il s'agit de l'outil par lequel l'entreprise couvre des promesses individuelles (généralement inscrites dans le contrat de travail). Son intérêt est alors de répondre à un besoin particulier et personnel de ses salariés.

¹⁸ Y compris les versements de l'employeur à un compte épargne temps (CET) et/ou à un PERCO.

régime « article 39 » et la garantie de « l'article 39 » correspond à un pourcentage du dernier salaire sous déduction de l'épargne retraite acquise au titre du régime « article 83 ».

Tableau récapitulatif des principaux dispositifs de retraite supplémentaire

	Prestations définies (article 39)	Cotisations définies (article 83)
Public	Salariés de l'entreprise	Salariés de l'entreprise
Rachats	Non	Non
Transfert	Non	Oui
Sortie	Rente	Rente
Exonérations fiscales à l'entrée pour l'employeur	Sous conditions	Sous conditions
Exonérations fiscales à l'entrée pour le salarié	Non	Oui
Exonérations fiscales à la sortie pour l'employeur	Sous conditions	Sous conditions
Exonérations fiscales à la sortie pour le salarié	Non	Non
Encours fin 2008	31,5 Mds €	42,0 Mds €
Adhérents fin 2008	Non renseigné	Entre 3,4 et 3,6 millions

À la fin de l'année 2008, l'encours total des contrats « article 39 » et « article 83 » s'élevait respectivement à 31,5 et 42,0 milliards d'euros, en hausse respectivement de 26 % et 14 % par rapport à 2007. L'encours total du PERE était quant à lui de 108 millions d'euros contre 59 millions en 2007, soit une hausse de 83 %. L'encours des contrats « article 82 » ne s'élevait qu'à près de 3 milliards d'euros à la fin de l'année 2008 (en hausse de 2 % par rapport à 2007).

Une enquête faite à la demande des assureurs (**document n°9**) montre que le taux d'équipement des entreprises en régimes de retraite supplémentaire s'élève aujourd'hui à 27 % (stable par rapport à 2004), dont 41 % dans les entreprises de 200 salariés et plus. Le secteur d'activité le plus équipé est l'« Agriculture, industrie, production, construction » avec un taux d'entreprises équipées de 34 %. À l'inverse, les secteurs les moins équipés sont les « Hôtels et restaurants » (10 %) et les « Services collectifs, sociaux et personnels » (11 %). Dans la majorité des cas, les dispositifs de retraite supplémentaire s'adressent aux cadres uniquement (53 % pour l'article 39, 58 % pour l'article 82 et 72 % pour l'article 83). Les non-cadres en bénéficient dans moins d'un cas sur trois, à l'exception des PERE/PEREI (plan d'épargne retraite interentreprises) qui sont mis en place dans plus de la moitié des cas pour l'ensemble des salariés.

3) L'épargne salariale et le PERCO

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective. Elle est composée de la participation aux bénéfices, de l'intéressement, du plan d'épargne entreprise (PEE) et interentreprises (PEI) et du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Bien que destiné à orienter l'épargne salariale vers la retraite, le PERCO ne peut être considéré comme un produit d'épargne retraite *stricto sensu* dans la mesure où les possibilités de rachats sont relativement nombreuses et la sortie en capital est fiscalement plus avantageuse que la sortie en rente.

La participation aux résultats de l'entreprise est un système qui permet aux salariés de percevoir une part des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Les sommes sont rémunérées à un certain taux mais sont en principe bloquées pendant au moins 5 ans (le salarié a toutefois la possibilité de demander le versement immédiat de tout ou partie de ces sommes). La participation est exonérée d'impôt sur le revenu si les sommes affectées à ce dispositif sont bloquées pendant 5 ans. La CSG et la CRDS sont appliquées sur 97 % du montant versé. Les intérêts perçus sont non imposables s'ils sont immédiatement réinvestis. Pour l'employeur, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de cotisations salariales patronales, soumises au forfait social, déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et exonérées de la taxe sur les salaires¹⁹.

L'intéressement des salariés est un dispositif facultatif visant à faire bénéficier les salariés d'un complément de rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs liés aux performances ou aux résultats de l'entreprise. Les sommes versées aux salariés peuvent être disponibles immédiatement ou investies sur un PEE. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20 % de la totalité de la masse salariale brute versée annuellement et le montant individuel ne peut excéder quant à lui la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. L'intéressement est assujéti à l'impôt sur le revenu s'il fait l'objet d'un versement immédiat (il est exonéré à hauteur de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale s'il est affecté à un PEE ou sous 15 jours à un PERCO). Comme pour la participation, la CSG et la CRDS sont appliquées sur 97 % du montant versé. Pour l'employeur, les sommes versées au titre de la participation sont soumises au forfait social, déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et exonérées de la taxe sur les salaires.

Le PEE est un dispositif collectif d'épargne souscrit par l'entreprise (PEI dans le cas de plusieurs entreprises) destiné à permettre aux salariés de se constituer un capital investi en valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise. Les fonds investis dans le PEE sont bloqués 5 ans au minimum (il existe toutefois un certain nombre de possibilités de déblocage anticipé comme la cessation de travail par licenciement ou démission, le surendettement, le mariage...). L'adhésion au PEE est facultative. Selon le règlement, les salariés peuvent y verser diverses sources de revenus tirées de leur emploi (intéressement, participation, rémunération brute). Ces versements peuvent atteindre jusqu'à 25 % de la rémunération brute (hors sommes issues de la participation). Ces versements volontaires peuvent être complétés par un abondement de l'entreprise dans la limite du triple de ces versements (limité à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale). Cet abondement est déductible des résultats de l'entreprise et est exonéré de charges sociales et de taxe sur les salaires, mais supporte la CSG et la CRDS sur 97 % de son montant et le forfait social. Pour les salariés, les sommes versées

¹⁹ La taxe sur les salaires est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

sont assujetties à l'impôt sur le revenu si elles résultent de versements volontaires. À la sortie, au moment du déblocage du PEE, les plus-values et les revenus résultant des placements réalisés à l'intérieur du PEE sont exonérés d'impôt sur le revenu mais sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du capital pour un total de 12,1 % (CSG : 8,2 %, CRDS : 0,5 %, prélèvement social supplémentaire : 2,3 %, RSA : 1,1 %). Il est à noter que depuis la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006, toute entreprise disposant d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis au moins 3 ans est tenue de négocier la mise en place d'au moins un produit d'épargne retraite.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) a pour objet de permettre la constitution à l'aide de l'entreprise d'une épargne en vue de la retraite dans un cadre fiscal et social avantageux. Il doit concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, le salarié étant libre d'y adhérer et d'y verser son épargne. Il peut être mis en place au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises (PERCOG) ou même par plusieurs entreprises distinctes ne composant pas un groupe (PERCOI). C'est un système financé grâce aux mécanismes d'épargne salariale²⁰ puisqu'il ne peut être mis en place que s'il existe un PEE ou un PEI. Les salariés peuvent y verser les sommes provenant de l'intéressement et de la participation, celles inscrites dans les PEE, PEI ou CET ainsi que des versements libres dans une limite n'excédant pas un quart de leur rémunération annuelle. L'entreprise peut compléter l'épargne du salarié. L'abondement de l'employeur est toutefois limité à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale et par bénéficiaire sans que celui-ci ne puisse dépasser le triple de la contribution personnelle du salarié. Les versements effectués par l'employeur sont déductibles de son résultat imposable et exonérés de charges sociales, mais supporte la CSG et la CRDS sur 97 % de son montant et le forfait social. Si l'abondement dépasse, par adhérent et par an, la somme de 2 300 euros, l'excédent est assujéti à une contribution sociale spéciale de 8,2 %, à la charge des employeurs et versée au Fonds de réserve pour les retraites (FRR). Pour le salarié, les abondements versés par l'employeur, ainsi que les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement sont totalement exonérés d'impôt sur le revenu. Les autres versements volontaires ne bénéficient d'aucune réduction ou franchise d'impôt. Les rachats ne sont pas autorisés sauf en cas de mariage, naissance d'un troisième enfant, divorce, décès, expiration des droits à l'assurance chômage, invalidité, surendettement, création ou reprise d'une entreprise ou acquisition d'une résidence principale. La sortie s'effectue sous forme de rente viagère ou de capital en fonction de l'accord négocié au sein de l'entreprise à l'âge où l'individu peut bénéficier de sa pension de vieillesse. Le capital est exonéré d'impôt sur le revenu, mais les produits (intérêts, dividende, plus-values...) sont soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus du capital.

Tableau récapitulatif du PERCO

	PERCO
Public	Tous les salariés de l'entreprise
Rachats	Sous conditions
Sortie	Rente ou capital
Exonérations fiscales à l'entrée	Oui
Exonérations fiscales à la sortie	Oui, en cas de sortie en capital
Encours fin 2009	3,0 Mds €
Adhérents fin 2009	0,6 million

²⁰ Il a remplacé le plan partenarial salariale volontaire pour la retraite (PPESVR).

En 2007, 57 % des salariés du secteur marchand non agricole ont eu accès à au moins un dispositif d'épargne salariale. Cela étant, malgré une diffusion accrue, ces dispositifs restent concentrés dans les grandes entreprises : seuls 14 % des salariés employés dans les entreprises de moins de 50 salariés sont couverts par un accord. La diffusion des PEE ou PERCO a été particulièrement marquée : 39,5 % des salariés ont eu accès à un PEE et 8,5 % à un PERCO contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006 (**document n°10**).

Fin 2008, le nombre de personnes détentrices d'un PERCO était de 444 206, en augmentation d'un tiers par rapport à 2007. Depuis 2005, ce nombre a été multiplié par près de 4,5 et l'encours moyen s'élevait à 4 200 euros (plus de deux fois l'encours moyen du PERP) par personne à la fin de l'année 2008. Le nombre d'entreprises équipées d'un PERCO croît d'année en année (78 961 en 2008 contre 56 285 en 2007 et 23 169 en 2005), même si la croissance ralentit (+40 % entre 2007 et 2008, après +61 % entre 2005 et 2006)²¹.

Au 31 décembre 2009, l'encours de l'épargne salariale (participation, intéressement, PEE et PERCO) s'élevait à 85 milliards d'euros (+18 % par rapport à 2008), avec 12 millions de bénéficiaires (+300 000 par rapport à 2008) et 230 000 entreprises équipées (+9 % en 2009). Les flux de l'épargne salariale ont été de 11,8 milliards d'euros en 2009, dont 4,6 milliards au titre de la participation, 2,6 milliards au titre de l'intéressement, 2,6 milliards au titre des versements volontaires des salariés et 2 milliards au titre de l'abondement des entreprises. Les deux principaux cas de déblocages anticipés restent la cessation du contrat de travail, avec un montant moyen débloqué de près de 2 500 euros pour près de 527 000 salariés, et l'achat du logement principal qui a concerné près de 122 000 foyers en leur permettant de financer leur projet à hauteur de 7 500 euros en moyenne. Viennent ensuite, loin derrière, le mariage ou la signature d'un PACS (82 000 cas), l'arrivée du troisième enfant (21 000 cas), le décès, le divorce, l'invalidité, la reprise d'entreprise et, enfin, le surendettement.

Au sein du PERCO, les flux d'alimentation se sont répartis de la façon suivante entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2009 : participation : 21 % ; versements volontaires des salariés : 21 % ; intéressement : 13 % ; abondement de l'entreprise : 45 % (**document n°11**).

4) Les autres dispositifs d'épargne en vue de la retraite

Trois types de produits d'épargne peuvent s'inscrire, selon la volonté de l'épargnant, dans une logique de constitution individuelle d'un complément de retraite : l'assurance-vie, le plan d'épargne en actions (PEA) et le plan d'épargne populaire (PEP), la souscription de nouveaux PEP n'étant plus possible depuis la loi de 2003.

- **L'assurance-vie**

Il existe plusieurs types de contrat d'assurance-vie qui se différencient par la nature des obligations de l'assureur. L'assurance en cas de vie se distingue tout d'abord de l'assurance en cas de décès (où une indemnité est versée en cas de décès sous forme de capital au bénéficiaire désigné, ce qui a peu à voir avec l'épargne en vue de la retraite). Avec un contrat d'assurance en cas de vie, l'assuré peut se constituer une épargne destinée éventuellement à la retraite, dont il disposera au terme du contrat sous la forme d'une rente

²¹ Le **document n°7** indique toutefois qu'il convient d'interpréter avec prudence la croissance soutenue entre 2007 et 2008 des cotisations ou des encours pour les produits de type PERCO, article 83 ou article 39 du CGI dans la mesure où cette hausse pourrait n'être qu'apparente et provenir en partie d'un artefact intervenu sur le champ de l'enquête DREES du fait de la transformation des IRS.

viagère ou d'un capital. Les contrats peuvent prévoir des versements libres, à périodicité fixée, voire une prime unique. En cours de contrat, l'assuré peut aussi généralement, selon les modalités du contrat, disposer de tout ou partie de son épargne sous forme de capital en effectuant des rachats partiels ou totaux (dans ce dernier cas, le contrat est clôturé avant terme). La plupart des contrats commercialisés aujourd'hui permettent d'effectuer des versements ou des rachats librement à tout instant. En cas de décès de l'assuré, l'épargne est versée au bénéficiaire désigné.

En plus des rachats, les contrats d'assurance-vie peuvent proposer un système d'avance, qui s'apparente à un prêt gagé par la provision mathématique du contrat. La provision mathématique représente les droits acquis par l'assuré. Il est donc possible de l'utiliser pour constituer la garantie d'un prêt consenti à l'assuré par l'assureur : c'est l'avance sur contrat. Celle-ci ne met donc pas fin au contrat. Si l'assuré ne remboursait pas le prêt, l'assureur imputerait les sommes dues sur le montant des droits acquis.

En cas de rachat ou de dénouement après huit ans, les produits (revenus ou plus-values) acquis ou constatés ne sont soumis à l'impôt sur le revenu qu'après application d'un abattement annuel de 4 600 euros (personnes seules) ou 9 200 euros (couples mariés). La fraction excédant ces montants peut, sur option du contribuable, être soumise au prélèvement libératoire au taux réduit de 7,5 %. À défaut d'option pour le prélèvement, elle est taxée à l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, les produits des contrats se dénouant en rente viagère (environ 3 % des contrats d'assurance-vie) sont exonérés au titre du capital acquis au jour du dénouement, quelle que soit la durée du contrat. En revanche, ces rentes viagères sont considérées comme un revenu du bénéficiaire du contrat d'assurance-vie, appelé crédit rentier. Ce revenu est taxé à l'impôt sur le revenu, mais seulement pour partie. Cette fraction varie, selon l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente, entre 70 % si l'intéressé est âgé de moins de 50 ans et 30 % s'il est âgé de plus de 69 ans. Ces revenus sont assimilés à des revenus de créances, dépôts et cautionnements et ne bénéficient donc pas de l'abattement de 10 % accordé aux pensions ou retraites. Les produits de l'ensemble des contrats d'assurance-vie sont par ailleurs exonérés d'impôt sur le revenu, quelle que soit la durée du contrat, lorsque le dénouement résulte du licenciement du bénéficiaire, de sa mise à la retraite anticipée, de son invalidité ou de celle de son conjoint.

- **Le plan d'épargne en actions (PEA)**

Créé en 1992, le plan d'épargne en actions a pour objectif de favoriser les placements en actions grâce à une franchise fiscale : les produits de l'épargne sont exonérés d'impôt sur le revenu au bout de cinq ans après l'ouverture du plan. Un seul PEA par personne peut être ouvert auprès d'un établissement financier et la limite des versements est fixée à 132 000 euros. En revanche, les versements sont libres tant dans leur montant que dans leur périodicité. Après l'expiration d'une période de huit ans, calculée à partir de la date du premier versement, les retraits partiels n'entraînent pas la clôture du plan ; toutefois, aucun versement n'est possible après le premier retrait ou le premier rachat.

Ce dispositif peut être utilisé comme une épargne retraite dans la mesure où la sortie en rente viagère est possible. Cette rente viagère est exonérée d'impôt sur le revenu au-delà de huit ans. Si le bénéficiaire de la rente décède et qu'une rente de réversion est servie au conjoint survivant, le bénéfice de l'exonération fiscale est étendu à ce dernier.

- **Le plan d'épargne populaire (PEP)**

Mis en place en 1990, le plan d'épargne populaire avait pour objectif de favoriser une épargne de moyen-long terme, dans un cadre fiscal défini, qui pouvait se combiner avec celui de l'assurance-vie (PEP assurance-vie) ou non (PEP bancaire). Ce produit est aujourd'hui en voie d'extinction puisque toute nouvelle ouverture de PEP est interdite depuis la loi du 25 septembre 2003.

Pour les PEP souscrits avant cette date, la limite des versements est fixée à 92 000 euros et la sortie en capital ou en rente viagère est exonérée d'impôt sur le revenu au-delà de 8 ans.

Il est à noter que jusqu'au 22 septembre 1993, une prime était accordée aux contribuables non imposés. Cette prime était limitée à 25 % des versements annuels et était plafonnée à 230 euros. Les contribuables imposés pouvaient également bénéficier de la réduction d'impôt sur les versements lorsque leur PEP reposait sur une assurance-vie²².

Tableau récapitulatif des autres dispositifs en vue de la retraite

	Assurance-vie	PEA	PEP
Plafond de versement	Aucun	132 000 euros	92 000 euros
Exonération des droits de succession	Oui, sous conditions	Non	Oui
Sortie en rente défiscalisée	Non	Oui	Oui
Durée à partir de laquelle la sortie en rente défiscalisée est possible	Sans objet	8 ans	8 ans
Prélèvements fiscaux sur les produits	Oui, à taux réduit au bout de 8 ans (7,5 %) et après abattement	Non	Non
Durée à partir de laquelle cette fiscalité des produits s'applique	8 ans	5 ans	8 ans
Prélèvements sociaux sur les produits	Oui	Oui	Oui
Encours	1 127 Mds €	Non renseigné	Non renseigné

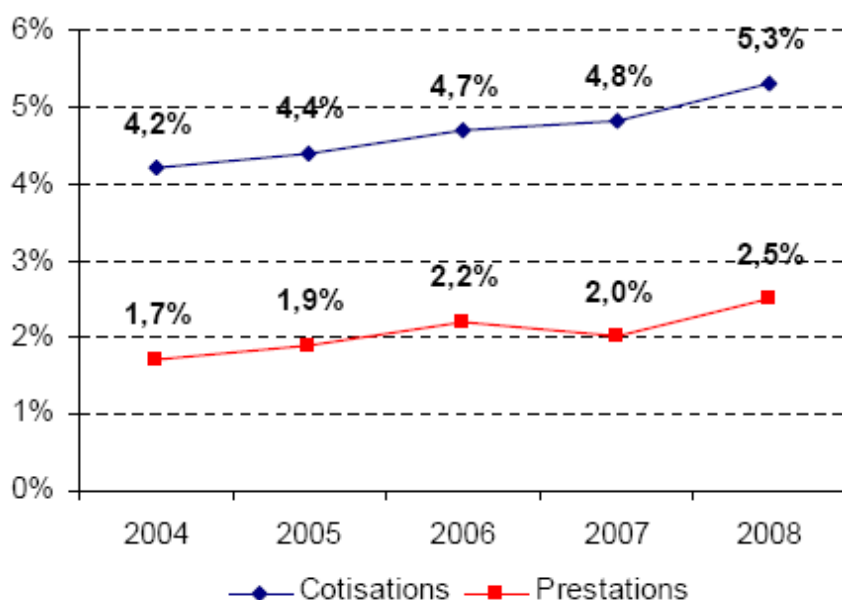
Il est à noter que si ces trois produits peuvent être utilisés pour compléter la retraite, ils sont aussi mobilisés par les ménages en vue d'autres objectifs : investissement immobilier, transmission patrimoniale... Dans l'enquête Patrimoine 2003-2004 (**document n°12**), un peu plus du quart des détenteurs d'un produit d'assurance-vie et près de 20 % des détenteurs de valeurs mobilières (actions, SICAV ou fonds commun de placement détenus sur un PEA ou un compte titres) déclarent qu'ils détiennent ces actifs « pour préparer la retraite ». Préparer sa

²² En effet, les versements sur un contrat d'assurance-vie bénéficiaient jusqu'en 1993 d'une réduction d'impôt plafonnée.

retraite est le premier motif invoqué pour la souscription d'un contrat d'assurance-vie (27 %), juste avant l'intention d'en faire bénéficier un proche (26 %), suivi de près par le fait de réaliser un bon placement (22 %).

L'encours total des dispositifs d'épargne retraite et de retraite supplémentaire (y compris PERCO) s'élevait à près de 126 milliards d'euros en 2008, en hausse de près de 14 % par rapport à 2007. L'encours des seuls régimes de retraite supplémentaire (articles 39, 82 83 et PERE) représente plus de 60 % de cette somme. Au total, les dispositifs d'épargne retraite et de retraite supplémentaire (y compris PERCO) restent, pour l'instant, marginaux par comparaison avec les régimes obligatoires par répartition, en dépit d'une montée en charge progressive depuis 2004. Ainsi, en 2008, le montant total des cotisations associées à ces dispositifs ne représentait que 5,3 % du montant total des cotisations aux régimes obligatoires, la proportion équivalente pour les prestations s'établissant à 2,5 % (**document n°8**).

Ratio des montants de prestations et de cotisations de retraite supplémentaire facultative, rapportés aux mêmes montants dans les régimes de retraite obligatoires



Source : DREES, enquêtes Retraite supplémentaire facultative 2004 à 2008 et comptes de la protection sociale ; comptes de la sécurité sociale 2004 à 2008.

II. La gestion technique et les différents supports

Les méthodes de capitalisation visent à préfinancer durant la période d'activité la promesse de pension de telle manière qu'à l'âge de la retraite des provisions suffisantes existent pour couvrir en totalité l'engagement de pension. L'hypothèse d'une fin du régime par disparition de l'entreprise ne peut être exclue et la capitalisation permet alors une protection des droits déjà acquis par les retraités. Il existe différentes méthodes de capitalisation, pouvant notamment se distinguer selon leur caractère individuel ou collectif, et différentes modalités d'engagements selon le type de support.

1) Capitalisation individuelle *versus* capitalisation collective²³

On distingue deux grandes familles de méthodes de capitalisation selon leur degré de solidarité ou d'individualisation.

- **La capitalisation individuelle**

Les méthodes de capitalisation individuelle sont des méthodes dans lesquelles les réserves globales du régime peuvent à tout moment être individualisées par affilié. L'équilibre actuariel entre les cotisations versées et les prestations reçues est exigé pour chaque individu.

- **Un exemple de capitalisation collective : les régimes de la branche 26**

Dans les méthodes de capitalisation collective, les réserves globales ne sont pas individualisables et servent globalement pour l'ensemble du collectif.

Les régimes de la branche 26 (Préfon, Corem, Fonpel, Perp en points...) fonctionnent selon ce principe. Ils sont aussi appelés L.441 conformément à l'article L.441-1 du Code des assurances des assurances. Ces opérations relèvent des dispositions de l'article L.932-24 du Code de la sécurité sociale lorsqu'elles sont effectuées par des institutions de prévoyance, et des dispositions de l'article L.222-2 du Code de la mutualité lorsqu'il s'agit de mutuelles (**document n°3**). Ce sont des régimes à cotisations définies par points (ils sont également appelés régimes en unités de rente). Les versements effectués sont immédiatement convertis en points comme dans les régimes en points fonctionnant en répartition (on parle également de régimes en unités de rente - **document n°6**). Le fonctionnement de ces régimes ressemble à bien des égards à celui du régime additionnel de la fonction publique (RAFP), qui est un régime en capitalisation par points.

Les régimes en capitalisation collective établissent une équivalence actuarielle, au niveau global de la population assurée, entre les prestations servies à la retraite et les points acquis aujourd'hui. Au niveau individuel, cette équivalence actuarielle n'est pas nécessairement respectée car la fixation chaque année d'une valeur d'achat et de service du point autorise des transferts entre générations²⁴. En outre, la valeur d'achat du point peut dépendre ou non de l'âge du cotisant²⁵ dans les régimes L.441 depuis 2004 (**documents n°3 et 4**), ce qui autorise également des transferts entre générations²⁶. La valeur de service est en revanche la même pour tous et ne peut baisser.

²³ Pour une présentation technique des méthodes de capitalisation, on pourra consulter l'ouvrage de P. Devolder (2005), *Le financement des régimes de retraite*, Economica.

²⁴ En faisant varier la valeur d'achat du point d'une année sur l'autre, il est possible de modifier la rentabilité actuarielle des versements effectués à des dates différentes, donc par des générations différentes de cotisants.

²⁵ Lorsque la valeur d'achat du point est unique (comme au régime additionnel de la fonction publique), certains assurés achètent les points plus ou moins cher que leur coût actuariel (les plus jeunes payent plus cher et les plus âgés payent moins cher). Afin d'éviter des phénomènes d'antisélection liés au fait que l'adhésion et le versement ne sont pas obligatoires, la Préfon ainsi que d'autres régimes rendent la valeur d'achat croissante en fonction de l'âge.

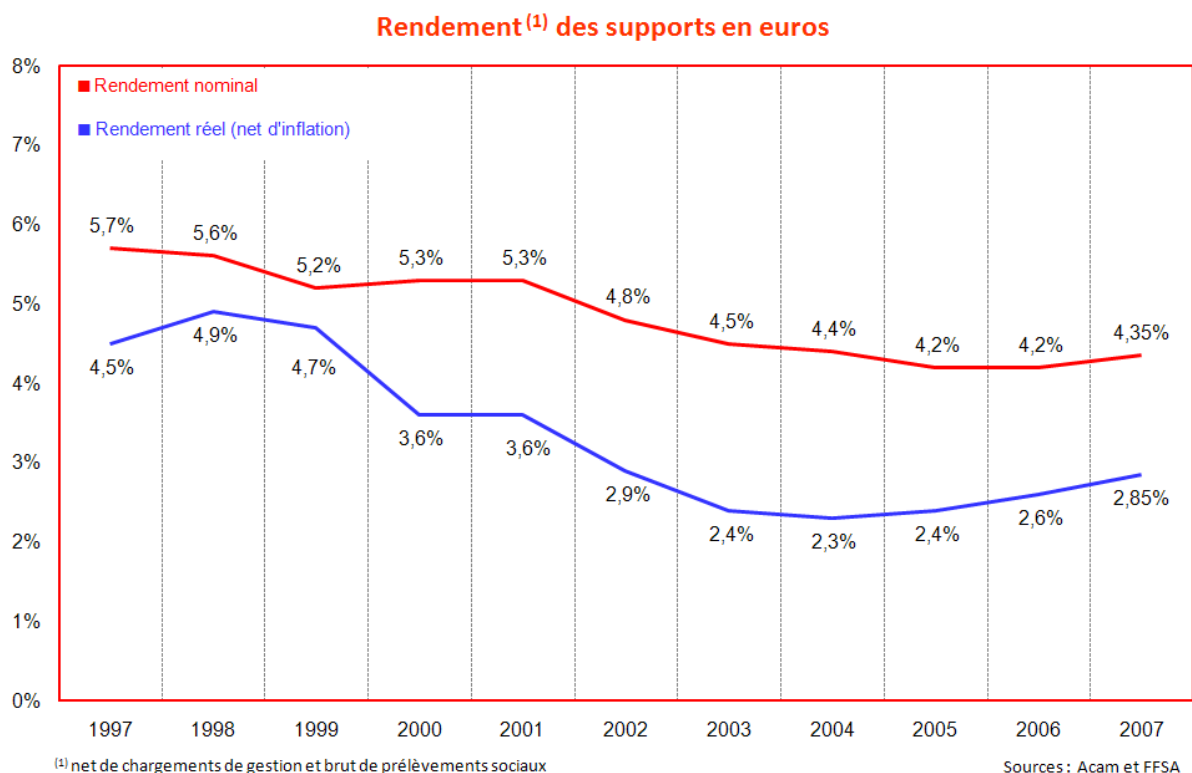
²⁶ Pour une présentation technique de ces régimes, on pourra se référer au mémoire d'actuariat de Laurent B. (2006), « Réflexions concernant l'évolution du cadre réglementaire des régimes de retraite paritaire de la Branche 26 (régis par l'article L.932-24 du code de la sécurité sociale) » ou à l'ouvrage de Le Pape J. et Leroy G. (1998), *Assurance-vie et fonds de pension : analyse financière et actuarielle*, Lamy.

Pour ces raisons, les régimes à capitalisation collective ne peuvent être mis en place que pour des groupes de taille importante (nombre d'adhérents supérieur à 1 000 personnes). Par ailleurs, les assurés n'ont pas de droit individuel sur les provisions. À la différence des contrats en euros qui séparent la phase d'acquisition des droits de la phase de restitution des rentes, les régimes de la branche 26 mutualisent les droits des cotisants, radiés et allocataires.

2) Les différents supports d'investissement

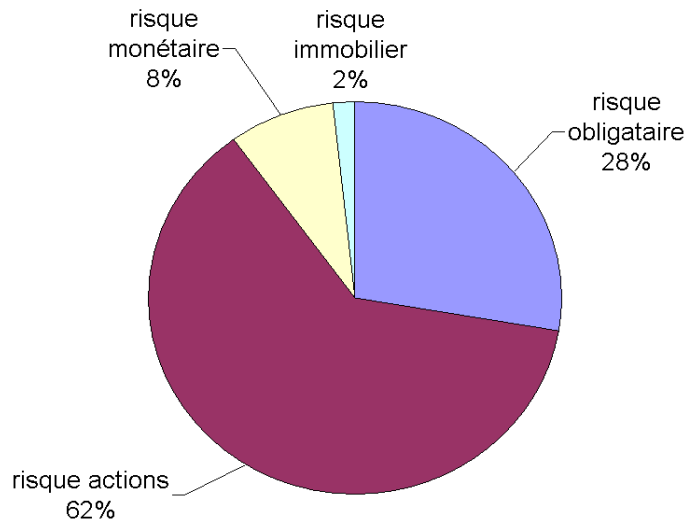
Dans les produits d'épargne retraite ou assimilés, les salariés peuvent placer leur épargne (au cours de la phase de constitution des droits) sur deux grands types de support : les fonds en euros et les fonds en unités de compte.

Les contrats en euros sont des contrats uniquement investis sur des **supports (ou fonds) en euros**. Avec un support en euros, les primes investies sont définitivement acquises dès la souscription et les intérêts capitalisés chaque année sont eux aussi définitivement acquis, quelle que soit l'évolution ultérieure des marchés. Ces supports sont essentiellement adossés à des actifs en obligations et offrent la plus grande garantie. Dans ce type de contrat, l'assureur a la possibilité (ce n'est pas une obligation, mais une simple faculté) de garantir au souscripteur un taux de rendement minimum.

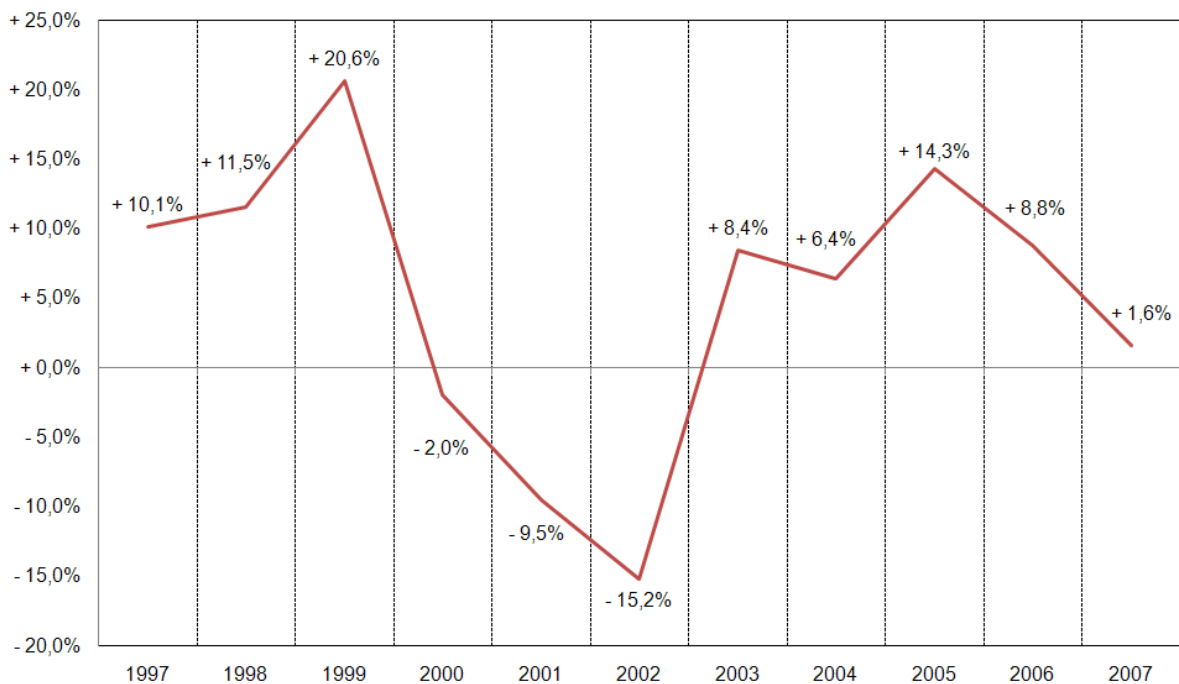


Les contrats en unités de compte sont exprimés par référence à un ou plusieurs **supports d'investissement (ou fonds) en unités de compte**, qui peuvent être des valeurs mobilières ou immobilières. L'assureur garantit un nombre de parts et non la valeur des parts, si bien que l'assuré assume le risque de placement. Adossés généralement à des actions, ces contrats ont des rendements habituellement plus élevés que les contrats en euros, mais également plus volatiles.

Répartition des actifs par type de risque pour les supports en unités de compte



Performance des supports en unité de compte



Sources: Acam et FFSA

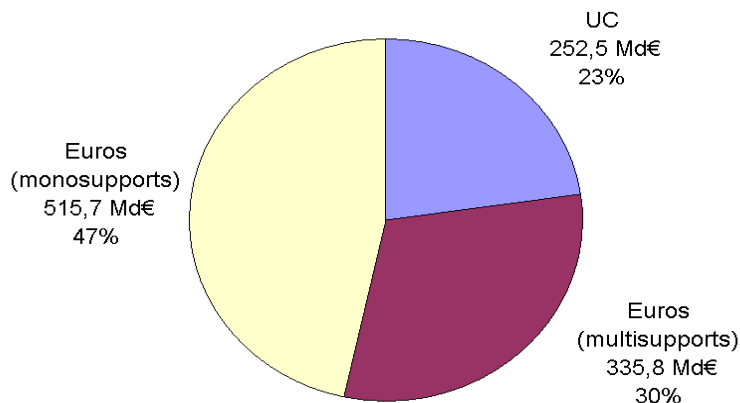
Les contrats multi-supports sont des contrats où le capital peut être investi à la fois dans des supports en unités de compte ou dans un ou plusieurs supports en euros, ce qui permet de limiter le risque de marché encouru par les souscripteurs. Le risque de placement sur les unités de compte est supporté par l'assuré et, contrairement aux fonds en euros, le capital n'est pas garanti.

Les sommes versées sur un contrat en euros, tout comme celles placées sur le fonds en euros d'un contrat multi-supports, sont garanties par l'assureur (les assurés ne peuvent pas connaître

de perte en capital) et sont revalorisées chaque année. Les cotisations investies et les revalorisations capitalisées sont définitivement acquises à l'épargnant, quelle que soit l'évolution des marchés financiers. On parle alors d'effet cliquet (**document n°6**).

Les fonds en unités de compte sont des actifs financiers de tout type, fréquemment des OPCVM comprenant plus ou moins d'actions et d'obligations²⁷. La seule garantie de l'assureur est celle de redonner à l'assuré le nombre d'unités de compte obtenues au fur et à mesure des versements mais la valeur des unités de compte peut varier à la hausse comme à la baisse et c'est l'assuré qui prend le risque de cette évolution. Les sommes investies sur les fonds en unités de compte ne sont donc pas garanties, ce qui constitue un risque pour le souscripteur. L'assureur propose une liste d'unités de compte pour chaque contrat et c'est l'assuré qui définit la répartition entre les différents types de risque. En pratique, il peut soit choisir un profil de risque (« dynamique », « équilibré » ou « prudent »), soit totalement laisser la gestion à la discrétion de l'assureur (gestion déléguée) ou bien encore choisir ses unités de compte personnellement.

Répartition de l'encours des contrats d'assurance vie selon les supports*



* estimation FFSA au 30 juin 2007

Le **document n°6** indique que, dans la très grande majorité des cas, les contrats d'épargne retraite sont des contrats en euros avec conversion du capital en rente viagère aux conditions techniques (table de mortalité notamment) applicables lors du départ à la retraite.

III. La réglementation prudentielle

Les compagnies d'assurance occupent une place majeure dans la gestion de l'épargne retraite individuelle et collective puisque la quasi-totalité des contrats d'épargne retraite sont gérés par des assureurs²⁸. Schématiquement, ces contrats correspondent à la constitution d'un capital qui pourra être converti en rente au moment du départ à la retraite. Le plus prudent pour l'assureur est de reporter la définition des conditions tarifaires de la conversion du

²⁷ Les seuls supports disponibles au sein des PERCO sont les OPCVM inscrits dans l'accord d'entreprise.

²⁸ Le PERCO, qui n'est pas un produit d'épargne retraite au sens strict (voir I.), est géré pendant la phase de constitution des droits par des sociétés de gestion d'épargne salariale qui ont une réglementation et une autorité de contrôle qui leur sont propres. En revanche, lorsque la sortie du PERCO se fait sous forme de rente viagère, celle-ci est gérée par l'assureur dont le nom figure dans l'accord d'entreprise.

capital en rente (taux d'intérêt et table de mortalité) au moment où celle-ci aura lieu (on parle alors de rente viagère immédiate). Une autre solution plus risquée pour l'assureur consiste à fixer ces paramètres dès l'adhésion (ce type de contrat porte le nom de rente viagère différée).

Cette partie présente principalement le cadre prudentiel qui s'applique aux sociétés d'assurance de personnes qui gèrent les contrats d'épargne retraite.

1) La réglementation prudentielle de l'assurance²⁹

La réglementation prudentielle de l'assurance vise à assurer, vérifier et maintenir la capacité des assureurs à faire face aux engagements qu'ils ont pris à l'égard des assurés et des bénéficiaires de contrats. Elle s'applique en particulier pour la gestion des contrats en euros et lors de la phase de versement des rentes.

La réglementation et la comptabilité sont liées, car c'est sur la base de l'enregistrement comptable des opérations d'assurance, ainsi que sur l'évaluation des actifs et des engagements que repose la vérification de la solvabilité de l'assureur.

La solvabilité d'une entreprise d'assurance repose sur trois principes :

- en premier lieu, l'entreprise doit évaluer à tout moment le montant des engagements pris à l'égard des assurés et des bénéficiaires de contrats (les provisions mathématiques). Ce montant doit être calculé de manière prudente permettant un règlement intégral des prestations dues aux bénéficiaires de contrats ;
- en deuxième lieu, l'entreprise doit posséder un montant équivalent d'actifs sûrs, liquides et rentables. Les placements doivent se conformer à des règles prudentes d'évaluation, de dispersion (limitation par émetteur) et de répartition (limitation par catégorie d'actifs) ;
- en troisième lieu, l'entreprise doit posséder plus d'actifs réels que de dettes et d'engagements, c'est-à-dire une marge de solvabilité permettant de rester solvable même dans l'éventualité de pertes futures.

• Les provisions mathématiques

Le code des assurances définit les provisions mathématiques comme étant la valeur des engagements pris par l'assureur (versement de capitaux ou d'arrangements de rente) déduction faite de la valeur des engagements pris par les assurés dans les contrats à primes périodiques³⁰. Elles doivent être d'un montant suffisant pour faire face à l'intégralité des engagements pris par l'assureur. Pour cela, elles sont calculées pour chaque contrat d'après des bases techniques (taux d'intérêt et tables de mortalité) qui ne peuvent pas être moins prudentes que celles retenues lors de la tarification de ce contrat. Dans certains contrats comme les contrats de la branche 26 (**documents n°3 et n°4**), la provision mathématique porte le nom de provision mathématique théorique (PMT).

²⁹ Cette partie reprend de nombreux éléments de : Le Vallois F., Palsky P., Paris B. et Tosetti A. (2003), *Gestion Actif Passif en Assurance-vie – Réglementation, Outils, Méthodes*, Economica.

³⁰ Le principe de tarification utilisé en assurance-vie (au moment de l'achat d'une rente viagère par exemple) implique que l'on ait à la date de souscription du contrat égalité entre les engagements de l'assureur (paiement des prestations et des frais) et les engagements de l'assuré (paiement des primes). À une époque ultérieure du contrat, cette égalité n'est généralement plus respectée (dans le cas d'une rente viagère différée, l'assuré a déjà payé tout ou partie des primes, alors que l'assureur n'a encore rien payé). On définit alors la provision mathématique du contrat comme la différence entre les engagements respectivement pris par l'assureur et l'assuré. Le calcul de la provision mathématique et le calcul de la prime d'un contrat sont donc des calculs analogues effectués à des moments différents.

Limites prudentielles en matière de garantie de taux

Les taux d'intérêt que l'assureur peut garantir dans un contrat d'assurance-vie (dont les contrats d'épargne retraite) font l'objet d'un plafonnement qui vise à ce que les engagements pris par la société restent raisonnablement prudents au regard des conditions de marché et de la rentabilité de son portefeuille de placement.

Les contrats offrant une garantie de taux fixe, sur une durée contractuelle (qui peut ne s'achever qu'au décès de l'assuré), sont répandus. Ce taux est appelé *taux d'intérêt technique*. Celui-ci doit être au plus égal à un plafond fixé par référence au TME (taux moyen des emprunts d'État calculé sur les 6 derniers mois) retenu à hauteur de :

- 75 % (du TME) pour les contrats à prime unique sur une durée au plus égale à 8 ans ;
- 60 % (du TME), sans pouvoir dépasser 3,5 %, pour les contrats à versements libre ou périodiques et pour les contrats à prime unique au-delà de 8 ans.

Les PERP et les PERE, à l'exception des contrats en unités de rente régis par des dispositions spécifiques, comportent obligatoirement un taux d'intérêt nul. La Préfon utilise un taux d'intérêt qui lui est propre et qui peut dépendre du rendement réel des actifs du régime. En particulier, le taux d'intérêt ne pourra pas excéder 1,5 % lorsque le taux de rendement réel moyen des actifs du régime lui aura été inférieur au cours des deux derniers exercices (**documents n°3 et n°4**).

Limites prudentielles en matière de table de mortalité

Le tarif et le provisionnement doivent être calculés en utilisant :

- soit les tables établies sur la base des données publiées par l'Insee et homologuées par arrêté du ministre de l'économie et des finances ;
- soit des tables établies par l'entreprise d'assurance et certifiées par un actuinaire indépendant de cette entreprise, agréé à cet effet par l'Institut des actuaires. L'intérêt d'une table établie par l'entreprise d'assurance, dite table d'expérience, est de mieux décrire la mortalité de la population assurée que ne le fait une table établie par l'Insee à partir de l'ensemble de la population française.

Depuis 1993, les tables de mortalité réglementaires françaises utilisées pour le calcul des rentes viagères sont des tables prospectives par année de naissance. Depuis 2007, ces tables sont élaborées sur la base de la population assurée en France et peuvent être utilisées par sexe.

Participation des assurés aux bénéfices

Les entreprises d'assurance doivent faire participer leurs assurés à leurs bénéfices techniques liés notamment à une sous-estimation de la mortalité (lorsque les tables mortalités utilisés pour le calcul de la rente ont anticipé une espérance de vie plus élevée que celle qui est finalement observée) et à leurs bénéfices financiers (rendement de l'actif de l'entreprise). Cette obligation constitue la contrepartie équitable de règles tarifaires prudentes. La réglementation précise que tous les titulaires de contrats individuels et collectifs souscrits en France sont, sauf exception, destinataires des participations aux bénéfices. Les exceptions concernent les assurances collectives en cas de décès et les contrats en unités de compte.

Le code des assurances prévoit une participation des assurés égale au minimum à 85 % des résultats financiers et 90 % des autres résultats. Cette contrainte réglementaire globale

n'interdit cependant pas à l'assureur de prendre des dispositions contractuelles plus favorables.

Cela étant, aucune règle ne précise les modalités de répartition de ces bénéfices entre les différentes catégories ou générations d'assurés. En France, les assureurs ne sont donc pas tenus de répartir leurs excédents au *pro rata* de la provision mathématique de chaque contrat. Ils disposent d'ailleurs d'un délai de huit ans pour affecter ces excédents contrat par contrat. Avant cette affectation, ces excédents sont inscrits en provision pour participation aux excédents.

- **Les placements**

En représentation (ou en couverture) des engagements, la société d'assurance doit avoir un montant suffisant d'actifs de « bonne qualité ». La réglementation vise à ce que les placements représentatifs des engagements réglementés soient sûrs, liquides et rentables.

Exigence de sécurité

Il s'agit d'interdire aux sociétés d'assurance de spéculer avec l'argent des assurés, de les conduire à privilégier les actifs émis par des entités solvables et de s'assurer de la disponibilité des actifs en cas de liquidation. L'article R. 332-2 du Code des assurances donne la liste exhaustive des placements admis en représentation des engagements réglementés. Sont notamment exclus de cette liste des actifs comme les œuvres d'art ou les matières premières. Les placements, pour être admis en représentation, doivent être localisés sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne.

Il s'agit aussi de se prémunir contre les effets d'une baisse des cours sur un marché particulier (obligations, actions, immobilier) ou de l'insolvabilité d'un émetteur de titre. À cet effet, le législateur français a soumis les entreprises françaises à des règles de diversification (limitation par catégorie d'actifs) et de dispersion des placements (limitation par émetteur). Les règles de diversification stipulent qu'une société d'assurance ne doit pas investir plus de 65 % de ses actifs en actions, consentir des prêts pour plus de 10 % et investir plus de 45 % de ses actifs dans l'immobilier. Ces règles se combinent avec des règles de dispersion, afin d'éviter que l'effondrement de la valeur d'une seule ne mette en péril la solvabilité de l'assureur. Un immeuble ne doit pas représenter plus de 10 % de l'actif, une même société non cotée pas plus de 0,5 % de l'actif et l'action ou l'obligation émanant d'une même société (sauf les obligations d'État) ne doit pas dépasser 5 à 10 % de l'actif.

Ces limitations ne s'appliquent pas aux contrats en unités de compte puisque l'assureur ne prend en principe aucun risque de placement sur ce type d'opération. Les provisions mathématiques des contrats en unités de compte doivent être représentées à l'actif par les placements entrant dans la composition de l'unité de compte et dans les proportions fixées par la dite composition.

En France, jusqu'à présent, les placements sont inscrits au bilan en valeur historique (c'est-à-dire en valeur d'achat), aux corrections de valeur et aux dérogations de comptabilisation près (les actifs représentatifs des contrats en unités de compte sont inscrits à l'actif du bilan de l'assureur pour leur valeur de réalisation puisque les engagements de l'assureur sont estimés en fonction de la valeur de réalisation des unités de compte).

Structure des placements en 2006
(ensemble des sociétés d'assurance, toutes activités confondues)

Obligations et assimilés	64,5 %
Actions	28,5 %
Immobilier	3,3 %
Prêts, dépôts et divers	3,7 %

Source : *Les grands principes de l'assurance*, éditions L'argus de l'assurance.

Exigence de liquidité

Il s'agit de s'assurer que les placements d'une société sont facilement et rapidement réalisables pour leur valeur comptable, notamment lorsque les engagements de la société sont à court terme. La liste des actifs représentatifs exclut donc les actifs par nature très peu liquides (métaux précieux, œuvres d'art...) et les règles de diversification limitent la part des actifs peu liquides (titres non cotés par exemple).

Exigence de rendement

Les exigences de sécurité et de liquidité ne doivent pas faire oublier que la société d'assurance-vie a à garantir dans ses contrats des taux de revalorisation des provisions mathématiques. La liste des placements admis en représentation des engagements réglementés a été révisée à plusieurs reprises au cours des dernières années afin d'intégrer des placements financiers tels que les actions des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV), les parts de fonds communs de placement (FCP), les fonds communs de créances...

Par ailleurs, les engagements réglementés doivent être à tout moment représentés par des actifs équivalents, c'est-à-dire des actifs d'un montant au moins égal à celui des engagements réglementés. Cette obligation est permanente, elle n'est pas limitée à la date d'inventaire.

La réforme des régimes L.441 exige désormais que le montant des actifs du régime (la provision technique spéciale - PTS) soit toujours supérieure ou égale au montant nécessaire pour servir toutes les rentes en cours et futures (la provision mathématique théorique - PMT). À défaut, la compagnie d'assurance devra affecter une partie de ses fonds propres à une nouvelle provision technique : la provision technique spéciale complémentaire (PTSC). Ce dispositif est analogue à celui retenu pour le PERP et les opérations qui ne font pas partie de la branche 26 : il consiste à affecter au contrat des actifs de l'entreprise, libres de tout engagement, en cas de sous-couverture. La somme de la PTS et de la PTSC doit être à tout moment supérieure à la PMT. Pour les contrats de la branche 26, le code de la mutualité et le code de la sécurité sociale prévoient un autre mode d'ajustement sur la valeur de service du point (**documents n°3 et n°4**).

- **Fonds propres et marge de solvabilité**

La solvabilité d'une entreprise d'assurance consiste en sa capacité à honorer les engagements pris à l'égard des assurés et des bénéficiaires des contrats. La mesure de la solvabilité dépend avant tout du mode d'évaluation de l'actif et du passif. Les principaux engagements d'une entreprise d'assurance apparaissent dans ses provisions techniques. Elles sont calculées sur une base actuarielle et statistique. Cela ne peut cependant garantir qu'elles suffiront à couvrir l'ensemble des charges.

Pour protéger les assurés, il est donc apparu nécessaire d'imposer aux entreprises d'assurance la détention d'un certain montant de ressources supplémentaires pouvant servir de « matelas » en cas de sinistres (par exemple, rupture anticipée du contrat en assurance de personnes) ou de frais imprévus. Ce « matelas » est appelé marge de solvabilité, et le « matelas » minimal dont doit disposer une entreprise d'assurance est appelé exigence de marge de solvabilité.

Cette exigence doit être suffisante pour amortir (dans l'hypothèse de continuité d'exploitation) les effets des risques non quantifiés et les conséquences d'une sous-estimation ou d'une fluctuation anormale des risques quantifiés (taux d'intérêt, mortalité...). Elle vise à donner aux entreprises et à l'autorité de contrôle le temps de redresser la situation une fois que les risques se sont réalisés.

Jusqu'à présent, la marge de solvabilité est calculée comme un pourcentage des engagements. Le projet de directive européenne Solvabilité II, adopté en novembre 2009, comprend un examen de la situation financière globale de chaque entreprise d'assurance et ne se limite pas uniquement à une exigence de marge de solvabilité. Solvabilité II introduira donc des exigences plus poussées en matière de solvabilité pour les assureurs, afin de garantir qu'ils disposent de capitaux suffisants pour faire face à des circonstances défavorables. Les assureurs seront tenus de se concentrer sur la détermination, la mesure et la gestion actives des risques et d'examiner les évolutions futures qui pourraient avoir une incidence sur leur capacité financière. Avec Solvabilité II, les assureurs devront évaluer leurs besoins en capitaux en fonction de l'ensemble des risques au moyen de modèles internes à l'entreprise (**document n°6**). Le niveau des fonds propres devra être tel que la probabilité de ruine³¹ de la compagnie d'assurance, à un horizon de un an, soit inférieure à 0,5 %.

La réglementation prévoit également plusieurs dispositifs dont l'objet est de lier l'évaluation comptable des engagements de l'assureur et l'évaluation des placements qu'il détient. Parmi ces dispositifs figure notamment un rapport de solvabilité annuel comprenant une analyse actif-passif qui vise à mesurer les effets, par simulation, de scénarios « adverses » (ou catastrophiques) sur la solvabilité des entreprises : variations des taux d'intérêt et des cours de bourse, baisse de la valeur des investissements immobiliers, ainsi que des évaluations comparées de l'exigibilité du passif (brutale augmentation des rachats par exemple) et de la liquidité des actifs.

Par ailleurs, les pouvoirs publics contrôlent sur place, grâce à l'Autorité de contrôle prudentiel (ACP – ex-ACAM), l'ensemble du fonctionnement des compagnies d'assurance et, principalement, leur solvabilité immédiate et prospective. Au maximum, elle peut prononcer le retrait d'agrément et prendre les mesures de sauvegarde des intérêts des clients, notamment par le transfert du portefeuille. Dans ce cas, intervient un fonds de garantie des assurés contre les défaillances des sociétés d'assurance. Des dispositions analogues s'appliquent aux institutions de prévoyance et aux mutuelles soumises au code de la mutualité.

2) Le cantonnement des actifs

Certains dispositifs d'épargne retraite font l'objet d'un cantonnement des actifs.

Un canton est le résultat de l'affectation d'actifs et de passifs à une section distincte du bilan. Le cantonnement d'actifs et de passifs peut être décidé pour permettre une gestion

³¹ On dit qu'il y a ruine de l'assureur lorsque les fonds propres sont réduits à zéro ou, en d'autres termes, lorsque l'actif de la société ne suffit plus à couvrir les engagements.

particulière. Des cantons sont d'ailleurs prévus explicitement par la réglementation prudentielle. C'est le cas des provisions mathématiques des contrats en unités de compte et des supports correspondants. C'est également le cas des passifs et des actifs afférents notamment aux opérations relevant de la branche 26 et au PERP.

Les provisions sont alors représentées par un actif cantonné, auquel ne s'applique pas les règles usuelles de participation aux bénéfices en vigueur dans les autres cantons. Le cantonnement réglementaire empêche en effet d'effectuer des mouvements d'actifs au sein du bilan de l'entreprise d'assurance. Dans ces conditions, les règles de participation aux bénéfices (niveau et durée d'attribution) ne sont pas les mêmes que dans le droit commun puisqu'il n'y a pas de possibilité de transfert de fonds au bénéfice de tiers.

La répartition des résultats de la gestion financière se fait par le biais de deux mécanismes :

- celui de la revalorisation des rentes ;
- celui d'une dotation à un compte de participation aux bénéfices pour les bénéfices non encore attribués, qui peuvent être distribués sur des durées supérieures à celles réglementairement imposées pour les contrats d'épargne classique (ce compte est doté à hauteur de la différence entre la croissance de l'actif et la croissance des engagements sous l'effet de la revalorisation des rentes).

Ces mécanismes sont néanmoins soumis à une contrainte réglementaire simple : le total des intérêts crédités aux provisions mathématiques et de la participation aux bénéfices financiers ne peut être inférieur ni au taux technique des contrats, ni à 85 % du rendement effectif de l'actif.

La souplesse des régimes apparaît donc au niveau de la faculté qui est donnée d'attribuer les bénéfices de différentes façons, dans le respect des droits des assurés du fait du cantonnement. En fait, le système évite une revalorisation des garanties concentrée sur quelques générations seulement et permet un lissage des résultats dans le temps.

3) La gouvernance des dispositifs d'épargne retraite

La gouvernance de certains contrats est encadrée par une répartition claire des responsabilités entre organisme gestionnaire, assurés et les autres acteurs (autorité de contrôle, actuaire indépendant...). Le PERP est souscrit individuellement par adhésion à un contrat d'assurance conclu entre une association chargée de la surveillance du plan, le groupement d'épargne retraite populaire (Gerp) et l'assureur. Par ailleurs, les PERE et les articles 83, lorsqu'ils sont sous agrément IRP³² doivent être dotés d'un comité de surveillance paritaire, chargé de veiller à la bonne exécution du contrat et à la représentation des intérêts des adhérents (**document n°6**).

Le Gerp est une association à but non lucratif qui a pour objet de souscrire un ou plusieurs PERP pour le compte des participants. Tout participant d'un PERP souscrit par l'association est de droit membre de l'association et dispose d'un droit de vote à l'assemblée générale. L'assemblée des participants décide, sur proposition du comité de surveillance, des modifications à apporter aux dispositions essentielles du plan souscrit par le Gerp.

³² Les entreprises d'assurance sous agrément IRP (institutions de retraite professionnelle) sont celles qui sont autorisées à pratiquer des opérations de retraite professionnelle relevant du régime prévu par la directive européenne du 3 juin 2003.

Le comité de surveillance veille à la bonne exécution du contrat par l'organisme d'assurance et à la représentation des intérêts des participants du plan. Il a notamment pour mission d'établir chaque année le budget du PERP, de décider des expertises juridiques, comptables, actuarielles et financière du plan et d'en assurer le suivi, d'examiner les modalités de transfert du plan, de proposer la reconduction ou le changement de l'assureur, d'organiser la mise en concurrence des assureurs en vue de la gestion du PERP et d'émettre un avis sur la proposition faite par l'assureur de rémunération de l'épargne des participants du plan.

Dans le PERP, par défaut, les fonds sont progressivement sécurisés. Au fur et à mesure qu'approche l'âge de la retraite, la part des fonds garantis augmente. Ainsi, le minimum de la part du capital placé sur un support en euros est fonction de la durée qui reste jusqu'à date de départ à la retraite :

- entre 10 et 20 ans : 40 % ;
- entre 5 et 10 ans : 65 % ;
- entre 2 et 5 ans : 80 % ;
- moins de 2 ans : 90 %.

Il est à noter qu'il existe une option similaire au sein du PERCO : la gestion pilotée. C'est une technique de gestion qui vise à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement qu'il a choisi. Il existe donc pour chaque profil de risque (dynamique, équilibré ou prudent) une allocation d'actifs optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement. Chaque année, une allocation d'actifs (répartition entre actions, obligations et supports monétaires) est définie en fonction du profil de risque retenu et de l'horizon choisi et, dans le cadre de la gestion pilotée, la part des actifs les plus sûrs augmente progressivement pour réduire la part des placements plus risqués dans l'investissement global.