

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

| |
|---|
| Document N°2 |
| <i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i> |

Présentation des dispositifs d'épargne retraite individuelle et collective

Direction de la sécurité sociale

Cette note vise à présenter les dispositifs existants, leur degré de complémentarité ainsi que leur articulation ou leur concurrence avec d'autres dispositifs tels que l'épargne salariale ou l'assurance vie.

1. La retraite supplémentaire en France

a) Une distinction entre régimes à cotisations définies et régimes à prestations définies

Dans un régime de retraite à cotisations définies, l'engagement est pris sur le montant de la cotisation et non de la prestation : le montant de la rente est ensuite déterminé en fonction des cotisations effectivement versées et des produits financiers générés.

A l'inverse, les régimes de retraite à prestations définies garantissent, au moment du départ à la retraite, une pension dont le montant est prédéterminé, exprimé le plus souvent en pourcentage du dernier salaire ou de la moyenne des derniers salaires. Ce type de régime constitue un outil de fidélisation des salariés. Deux distinctions doivent être opérées :

- entre *les régimes différentiels* appelés aussi « retraites chapeaux » qui garantissent un niveau de retraite global sous déduction des pensions de retraite obligatoire (exemple : 75% du dernier salaire sous déduction des pensions CNAV et AGIRC-ARRCO) et *les régimes additifs* (exemple : 1% du dernier salaire par année d'ancienneté) ;

- entre *les régimes à droits aléatoires*, conditionnés par l'achèvement de la carrière au sein de l'entreprise, et *les régimes à droits certains* qui donnent droit à une rente supplémentaire quelque soit le déroulement futur de la carrière du salarié. Il convient de préciser que les régimes conditionnant l'achèvement de la carrière dans l'entreprise sont en contradiction avec les principes de portabilité des droits.

Les régimes de retraite à prestations définies visent ainsi davantage à garantir un niveau de taux de remplacement : aujourd'hui, à quelques exceptions près¹, ces régimes concernent en particulier les cadres, du fait notamment de l'évolution de leurs revenus, qui est potentiellement plus élevée que les rendements financiers d'un régime à cotisations définies.

Lorsqu'ils sont mis en place dans le cadre de l'entreprise, les régimes de retraite à prestations définies créent un passif social, et les engagements de retraite sont surveillés avec attention, en particulier lorsque le droit est différentiel.

Les régimes de retraite à prestations définies, non individualisables et conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise font l'objet d'un traitement social particulier, présenté par ailleurs.

b) Epargne retraite ou régimes de retraite supplémentaire ?

Il convient de distinguer deux types de régimes :

- les régimes de retraite supplémentaire, pour lesquels le montant de la cotisation est déterminé et reste fixé sur toute la période d'acquisition des droits : c'est par exemple le cas des régimes dits

¹ En particulier les anciens régimes gérés par les IRS, issus de la privatisation de certaines entreprises, et, lors de l'affiliation aux régimes de retraite des salariés, de la création de régimes chapeaux pour garantir des droits à retraite équivalents.

« article 83 » (par référence au code général des impôts) mis en place par les entreprises, qui constituent des régimes à cotisations définies ;

- les régimes d'épargne retraite, tels que le PERCO, qui constituent des réceptacles de sommes aléatoires (exemple : intéressement, participation, versements volontaires) « mises de côté et capitalisées » en vue de la retraite : ainsi, de par leur construction, il n'est pas possible de savoir ex-ante quel sera le montant des droits à retraite qui découleront de l'affiliation à un tel régime.

c) Individuel ou collectif ?

Depuis la loi du 21 août 2003 (cf. ci-après), les Français disposent actuellement d'une palette de produits permettant de compléter leurs pensions de retraite servies par les régimes légalement obligatoires. A côté des produits mis en place dans le cadre de l'entreprise (Régimes de retraite à prestations définies, à cotisations définies, PERCO), ils peuvent ainsi adhérer à des produits d'épargne retraite individuels (PERP).

Le Plan d'épargne retraite populaire (PERP) est souscrit de façon individuelle et facultative. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite puis versées uniquement sous forme de rente viagère sauf en cas d'acquisition d'une résidence principale, auquel cas une sortie en capital est prévue à cet effet. Il existe trois types de PERP : capital converti en rente, rente viagère différée, PERP en points (relevant de la Branche 26 – cf. *document spécifique sur la branche 26*). Le PERP bénéficie d'un avantage fiscal : les sommes versées sont déductibles du revenu imposable, dans une limite de 8% de 8 PSS.

Le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) est mis en place par l'entreprise au profit de l'ensemble de ses salariés. Le salarié y verse des sommes issues de la participation, de l'intéressement, ainsi que des versements volontaires, et l'employeur a la possibilité d'abonder ces sommes. Cet abondement est limité au triple du versement du salarié, et à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale.

d) Sortie en rente ou en capital ?

Les régimes de retraite supplémentaires sont liquidables en rente. En revanche, le PERCO permet également une liquidation en capital.

Le traitement fiscal des sorties en rente ou en capital guide nécessairement le choix de l'assuré et sont par conséquent fondamentaux.

Il convient également de préciser que ces produits comportent des cas de déblocages anticipés de l'épargne face à certains aléas de la vie.

e) Les grands paramètres d'un régime de retraite supplémentaire

Il est communément rappelé que les régimes de retraite supplémentaires sont dépendants des rendements financiers. A titre d'exemple, sur un PERCO, le capital qui sera constitué lors du départ à la retraite dépend uniquement des rendements financiers opérés sur le plan, lesquels dépendent du choix individuel du participant, qui peut opter pour différents types de gestion financière. En outre, ces régimes, puisque facultatifs, sont gérés par capitalisation, c'est-à-dire que les engagements (en pratique, les engagements de rente, une fois le régime liquidé) doivent à tout moment être intégralement provisionnés.

Toutefois, comme les régimes de retraite gérés en répartition, le rendement des régimes de retraite gérés en capitalisation est dépendant de la démographie :

- pour les régimes en points (cf. annexe sur la Branche 26 et le RAFF), lorsque la valeur d'achat est indépendante de l'âge, la structure démographique (et de revenus) de la population cotisante détermine le rendement ;
- le taux de conversion du capital en rente dépend, outre du taux d'actualisation, de la table de mortalité. L'augmentation de l'espérance de vie diminue ainsi directement le niveau de la retraite acquise. Il convient de préciser que depuis 2005, de nouvelles tables de mortalité sont applicables pour le calcul des rentes viagères, et sont distinguées par sexe : elles sont obligatoirement retenues pour le provisionnement, et les assureurs peuvent les utiliser pour leur tarification. Elles remplacent des tables mises en place en 1996. Ces tables sont prospectives et déterminent l'espérance de vie suivant la génération.

Il convient également de préciser que les régimes de retraite supplémentaire étant gérés par des institutions financières et des organismes assureurs, des frais de gestion sont applicables.

Les produits évoqués sont présentés via des fiches synthétiques en annexe. Ces fiches présentent également les dispositifs d'épargne salariale, puisque de nombreuses passerelles existent vers le PERCO. Une fiche synthétique sur l'assurance vie, principal concurrent de l'épargne retraite individuelle, est également annexée. Les deux dernières annexes sont consacrées au régime social et fiscal des produits d'épargne retraite et des produits d'épargne salariale, ainsi qu'à des simulations de taux de remplacement pour une cotisation de 1% dans un produit de retraite supplémentaire.

2. La réforme de 2003

Le titre V de la loi du 21 août 2003 est consacré à l'épargne retraite. Il convient d'en retenir la création de deux produits (le PERP et le PERCO), visant à compléter les dispositifs existants pour offrir aux assurés une liberté de choix, ainsi que, via l'article 113, une modification des avantages sociaux et fiscaux des produits de retraite supplémentaires d'entreprises :

- les cotisations aux régimes de retraite légalement obligatoires sont intégralement déductibles ;
- création d'un plafond spécifique à la retraite (jusqu'alors, le plafond était commun avec la prévoyance) : l'enveloppe de déductibilité pour l'entreprise est limitée à 5% du revenu, dans une limite de 5 plafonds annuels de la sécurité sociale.
- ces avantages sont désormais restreints aux régimes collectifs et à adhésion obligatoires.

3. Articulation entre les différents dispositifs d'épargne

a) Des dispositifs d'épargne retraite plus complémentaires que concurrents

La loi Fillon de 2003 a permis de diversifier l'offre en matière d'épargne retraite. Collectif ou individuel, obligatoire ou facultatif, les salariés comme les entreprises bénéficient désormais d'un large choix de dispositifs susceptibles de répondre à leurs besoins en matière de complément de retraite.

Du point de vue de l'entreprise, cette diversité permet de s'adapter à la diversité des salariés. Ainsi, une grande entreprise pourra proposer un PERCO à l'ensemble de ses salariés tout en affiliant ses cadres à un régime de retraite complémentaire à cotisations ou prestations définies afin de les fidéliser.

Le salarié qui souhaite constituer un complément de retraite pourra choisir un PERCO pour profiter de l'abondement de l'entreprise sans compromettre son pouvoir d'achat ou préférer, s'il possède des

revenus importants, un dispositif individuel tel que le PERP pour bénéficier de ses avantages fiscaux à court terme tout en préparant sa retraite.

Les dispositifs d'épargne retraite sont donc moins concurrents que complémentaires entre eux.

b) Une articulation faiblement incitative avec les dispositifs d'épargne salariale.

Dans le cadre de sa politique en faveur du pouvoir d'achat des salariés, le Gouvernement encourage l'adhésion à différents dispositifs d'épargne salariale : intéressement, participation, plan d'épargne entreprise (cf annexe). Des passerelles sont prévues avec des dispositifs d'épargne retraite, sans toutefois d'avantage fiscal incitatif pour que de telles passerelles soient utilisées.

Toutefois, le transfert de sommes issues de l'intéressement vers un PERCO dans un délai de 15 jours donne droit à une exonération d'impôt sur le revenu à hauteur de la moitié du PSS. L'avantage est néanmoins le même en cas de transfert vers un PEE.

Par ailleurs, les droits acquis sur un Compte épargne temps correspondant à un abondement de l'employeur bénéficient du même régime social et fiscal que l'abondement classique de l'employeur à un PERCO (exonération d'IR et de cotisations sociales) s'ils y sont affectés.

c) La concurrence de l'Assurance vie

A l'origine, l'assurance vie a pour objet de garantir le versement d'une certaine somme d'argent lorsque survient un événement chez l'assuré (décès, accident, maladie...). Peu à peu, les avantages fiscaux qui lui ont été associés en ont fait un produit d'épargne voire d'épargne retraite adopté par un nombre croissant de Français, indépendamment de sa fonction d'origine.

Communément qualifiée de « placement préféré des Français », l'assurance vie affichait en 2007 plus de 125 milliards d'euros de cotisations contre à peine 10 pour l'épargne retraite. Certes moins avantageux que par le passé, le régime fiscal de l'assurance vie demeure très attractif.

L'assurance vie offre une grande souplesse aux assurés qui peuvent la concevoir comme de l'épargne à court, moyen voire long terme à travers des sorties possibles en capital ou en rente. Elle peut donc s'adapter aux besoins du salarié tout au long de sa vie.

Si son régime fiscal n'est pas incitatif à l'entrée, il offre des avantages à la sortie². En outre, l'assurance-vie offre des avantages en matière de succession. En cas de décès, si le contrat n'a pas été dénoué en rente viagère, les bénéficiaires désignés héritent d'un capital et non d'une rente. De plus, l'assurance vie bénéficie d'une exonération de droits de succession à hauteur de 152 500€

En matière de prélèvements sociaux, les produits d'assurance-vie relèvent du droit commun des produits de placement défini, s'agissant de la CSG, à l'article L 136-7 du code de la sécurité sociale. Les autres prélèvements assis sur les produits générés par le contrat sont la CRDS, le prélèvement social de 2%, la contribution additionnelle au prélèvement social et la contribution RSA. Les modalités d'assujettissement dépendent de la nature du contrat. Les contrats en euros font l'objet de prélèvements annuels alors que les contrats en unité de compte ou multi support font l'objet de prélèvement lors du dénouement. Il convient à ce titre de noter que l'exonération de fait dont bénéficiait cette dernière catégorie de contrat lors du décès du souscripteur a été supprimée par la dernière LFSS sans que cela ne remette en cause l'attractivité de ce type de produit.

² Prélèvement de 7,5% seulement après abattement de 4600€ pour une personne seule et 9200€ pour un couple marié (art. 990 I du CGI)

Annexe 1 –

Les dispositifs d'épargne retraite et de
retraite supplémentaire

Le Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP)

Le PERP est un contrat d'assurance individuel, facultatif et accessible à tous. L'épargne constituée est accessible au plus tôt à compter de la date de liquidation de la pension dans un régime de retraite obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge fixé en application de l'article L.351-1 du code de la sécurité sociale.

➤ **Cadre juridique**

Le PERP a été institué par la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il est régi par le décret n°2004-342 du 21 avril 2004 et l'arrêté du 22 avril 2004 relatifs au plan d'épargne populaire ainsi que par les articles L144-2 et 132-23 du code des assurances.

➤ **Caractéristiques principales**

- il est individuel
- il est facultatif
- il est uniquement alimenté par des versements volontaires de la part du bénéficiaire
- les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite sauf cas particuliers³.
- la sortie se fait uniquement en rente viagère sauf en cas d'acquisition de la résidence principale, auquel cas une sortie en capital est possible à cet effet.⁴

➤ **Les 3 types de PERP**

- **capital converti en rente** : l'épargne accumulée est convertie en rente viagère. La rente dépend du capital accumulé, elle est exprimée sous forme d'un taux de conversion qui dépend lui-même de l'espérance de vie de l'épargnant au terme du contrat. Le souscripteur ne peut pas connaître le montant de sa rente avant le terme du plan.

- **rente viagère différée** : les versements au plan permettent d'acquérir directement un droit à rente. Le droit à rente est garanti et revalorisable en fonction des performances du plan. L'intérêt est qu'il n'y a aucune surprise sur le montant de la rente puisque celle-ci est connue à chaque versement et qu'elle est garantie jusqu'au départ à la retraite.

- **le contrat en unité de rente (par points)** : la conversion entre le montant versé et le nombre de points correspondant s'effectue à la date du versement au regard des tables de mortalité. La valeur du point est fixée par l'assureur, elle est garantie et revalorisable en fonction des performances du plan.

➤ **Mise en place du PERP**

Pour souscrire à un PERP, il faut souscrire à un contrat d'assurance conclu entre le groupement d'épargne individuelle pour la retraite (GERP) qui a un statut associatif et un organisme d'assurance gestionnaire (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle)

Le GERP est chargé de veiller aux intérêts des adhérents au PERP.

➤ **Régime social et fiscal**

- *A l'entrée :*

Les versements sur un PERP sont déductibles du revenu imposable (163 quater viciés du CGI) dans une limite d'un plafond individuel égal au plus élevé des deux montants suivants :

³ Les 3 cas de sortie anticipée sont l'expiration des droits chômage, l'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie et la cessation d'activité non salariée à l'issue d'une liquidation judiciaire.

⁴ Cette disposition a été introduite par la loi n°2006-872 du 13 juillet 2006.

- les 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente, dans la limite de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année en cause, soit une déduction maximale de 27.696 € pour 2010⁵.
- 10 % du plafond annuel de sécurité sociale de l'année précédente soit 3.462 € pour 2010⁶ si ce montant est plus élevé.

Pendant la phase de cotisation, les produits capitalisés des avoirs gérés dans le plan ne sont pas assujettis aux prélèvements sociaux sur les revenus (CSG, CRDS)

- *A la sortie :*

La rente est imposable à l'IR dans la catégorie des pensions dès lors que les sommes versées pour les constituer présentent le caractère de charges déductibles pour l'entreprise - abattement de 10 % puis de 20 %

La rente est soumise aux prélèvements sociaux (CSG + CRDS)

⁵ Ce plafond prend en compte le montant cumulé des cotisations déductibles des revenus professionnels au titre de l'épargne retraite supplémentaires et, le cas échéant, de l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

⁶ En pratique, cela concerne les personnes n'ayant pas de revenus professionnels personnels, celles qui perçoivent des revenus professionnels inférieurs au PASS et celles qui déclarent pour la première fois leurs revenus.

Le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

Le PERCO a été institué l'article 109 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003. La réglementation relative au PERCO est codifiée dans le code du travail, aux articles L3334-1 à L3334-16 et R3334-1 à R3334-5.

➤ **Caractéristiques principales**

- Il est collectif, c'est-à-dire ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- L'adhésion du salarié au dispositif est toutefois facultative, et lorsqu'il décide d'adhérer, ses versements sont volontaires ;
- Il nécessite la mise en place préalable d'un PEE⁷ (ou PEI). En outre, l'article L3334-3 stipule que toute entreprise qui met en place un PEE doit négocier dans un délai de trois ans la mise en place d'un PERCO (sans obligation d'aboutir) ;
- C'est d'abord le salarié qui l'alimente, ces versements pouvant être abondés par l'entreprise ;
- Les sommes sont en principe disponibles une fois à la retraite mais de nombreux cas de déblocage sont possibles⁸ ;
- La sortie peut se faire en rente ou en capital

➤ **Alimentation (L3334-6 à L3334-10)**

- Par les versements du salarié

Ces sommes peuvent provenir :

- De versements volontaires du salarié
- De l'intéressement
- De la participation
- D'un PEE
- D'un compte épargne temps

Ces sommes sont plafonnées à 25% du salaire brut annuel. Toutefois, les sommes issues de la participation, d'un compte épargne temps ou d'un PEE⁹ ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

- Par l'abondement de l'employeur

L'entreprise peut abonder les versements du bénéficiaire sous une double limite :

- il ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié, ce qui revient à un taux de financement individuel minimal de 25%.
- il est limité à 16% du Plafond de la Sécurité Sociale par an et par personne.

Si le règlement du PERCO le prévoit, l'entreprise peut également effectuer un versement initial sans contribution préalable du salarié.

Il en résulte que le dispositif PERCO est plus intéressant que l'article 83 pour un salarié non cadre, puisque s'agissant d'un régime relevant de l'article 83, l'enveloppe d'exonération est limitée à 5% du revenu.

⁷ L3334-5 du code du travail.

⁸ L'article R3334-4 prévoit les cas de déblocage suivants : décès du bénéficiaire ou de son conjoint, invalidité, expiration des droits au chômage, surendettement, acquisition d'une résidence principale

⁹ A condition que les sommes soient transférées avant l'issue de la période d'indisponibilité) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond.

➤ Régime social et fiscal

• A l'entrée

Pour les salariés :

- Les versements volontaires ne donnent pas lieu à déduction du revenu imposable.
- Les sommes issues de l'intéressement affectées dans les 15 jours de leur versement sont exonérées d'IR à hauteur de la moitié du PSS
- Celles issues de la participation sont totalement exonérées d'IR
- Celles issues d'un CET sont exonérées d'IR à condition qu'elles correspondent à un abondement de l'employeur.
- L'abondement de l'employeur est exonéré d'IR
- Seul l'abondement de l'employeur, les versements via l'intéressement et la participation sont exonérés de cotisations sociales (hors CSG, CRDS et forfait social)

Pour l'entreprise :

- L'abondement d'une entreprise à un PERCO est déductible de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'IR.
- L'abondement est exonéré de charges sociales patronales (mais soumis à CSG, CRDS et forfait social) dans la limite de 16% du PSS. La part supérieure à 2300€ par adhérent et par an est soumise à une contribution sociale spéciale de 8,2% à la charge de l'employeur (L137-5 du CSS).

• A la sortie

- Si sortie en capital : exonération de l'impôt sur le revenu mais les produits du PERCO (intérêts, dividende, plus-values, etc.) sont passibles des prélèvements sociaux sur revenus du capital : CSG, CRDS ainsi que le forfait social.
- Si sortie en rente : le régime fiscal des rentes constituées à titre onéreux dépend de l'âge du souscripteur : imposition à hauteur de 70% avant 50 ans, 50% entre 50 et 59 ans, 40% entre 60 et 69 ans, 30% au-delà.

➤ Transférabilité

Un PERCO peut être transféré vers un autre PERCO à deux conditions :

- le salarié doit avoir quitté l'entreprise
- l'entreprise qui l'accueille doit elle-même disposer d'un PERCO.

Si tel n'est pas le cas, le PERCO reste au sein de l'entreprise mais cette dernière n'effectue plus de versements. Les frais de gestion sont à la charge du salarié.

Régimes à cotisations définies (art. 83) et PERE

Les régimes de retraite complémentaire à cotisations définies sont des contrats d'assurance de groupe permettant aux salariés de se constituer un complément de retraite sous forme de rente viagère.

➤ Caractéristiques principales

- à cotisations définies. Le taux de cotisation est défini librement par l'entreprise mais doit être uniforme
- Collectif, mais peuvent s'adresser à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une catégorie déterminé du personnel
- Les sommes sont bloquées jusqu'à l'âge où le salarié peut bénéficier de la pension de vieillesse.
- La sortie se fait uniquement en rente viagère sauf exceptions¹⁰. En cas de licenciement, le salarié conserve ses droits acquis et les perçoit lors de sa retraite.
- Le Plan d'épargne retraite entreprise (PERE) instauré par la loi Fillon de 2003 permet d'ajouter à un dispositif de type article 83 un volet facultatif permettant au salarié d'effectuer des versements libres sur le plan.

➤ Mise en place

Ce type de régime est mis en place par l'une des formes prévues à l'article L911-1 du code de la sécurité sociale : accord collectif, referendum, ou décision unilatérale de l'employeur.

Le régime doit être géré par un organisme assureur (entreprise d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle).

➤ Régime social et fiscal

- Pour l'entreprise

A l'entrée, les cotisations sont exonérées de cotisations sociales dans la limite égale 5% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 5 PSS. En revanche, elles sont assujetties à la CSG – CRDS ainsi qu'au forfait social (4%).

- Pour le salarié :

A l'entrée, les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 8% de la rémunération annuelle brute, à concurrence de 8 PSS. Les contributions de l'employeur sont exonérées de l'assiette de cotisations dans la limite fixée à L242-1.

Dans le cas du PERE, les versements du salarié sont déductibles du revenu imposable (163 quater viciés du CGI) dans une limite d'un plafond individuel égal au plus élevé des deux montants suivants (plafond PERP) :

¹⁰ Expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage en cas de licenciement sans reprise d'activité, invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégories, cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.

- les 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente, dans la limite de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année en cause, soit une déduction maximale de 27.696 € pour 2010¹¹.

- 10 % du plafond annuel de sécurité sociale de l'année précédente soit 3.462 € pour 2010¹² si ce montant est plus élevé.

Ils sont par ailleurs exonérés d'ISF.

A la sortie, la rente est assujettie à la cotisation d'assurance maladie au taux de 1%, CSG de 6,6% et CRDS de 0,5% sur le montant brut de la pension.

La rente est imposable à l'IR dans la catégorie des pensions dès lors que les sommes versées pour les constituer présentent le caractère de charges déductibles pour l'entreprise - abattement de 10 % puis de 20 % mais n'est pas soumise à l'ISF.

¹¹ Ce plafond prend en compte le montant cumulé des cotisations déductibles des revenus professionnels au titre de l'épargne retraite supplémentaires et, le cas échéant, de l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

¹² En pratique, cela concerne les personnes n'ayant pas de revenus professionnels personnels, celles qui perçoivent des revenus professionnels inférieurs au PASS et celles qui déclarent pour la première fois leurs revenus.

Régimes de retraite à prestations définies à droit aléatoire

Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont des régimes par lesquels un employeur s'engage à verser à ses salariés un complément de retraite sous forme de rente viagère, dont le montant est contractuellement fixé.

Ils peuvent être de 2 types :

- **à droit certain**, le salarié peut dans ce cas participer au financement du dispositif. A condition qu'ils respectent un certain nombre de conditions (collectifs, obligatoires et gérés par un organisme assureur), ils sont soumis au régime social et fiscal des articles L.242-1 du code de la sécurité sociale et 83 du code général des impôts. Lorsqu'ils ne respectent pas les conditions prévues, ils sont considérés socialement et fiscalement comme du salaire.
- **à droit aléatoire**, c'est-à-dire conditionné à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise. Dans ce cas, seul l'employeur verse des contributions en vue de constituer une rente aux anciens salariés. Ce financement n'est alors pas individualisable par salarié.

➤ Caractéristiques principales

La rente que l'employeur s'engage à verser au salarié qui quitte l'entreprise pour prendre sa retraite peut être :

- **additionnelle**, c'est-à-dire qu'elle s'ajoute aux prestations versées par le régime de base de sécurité sociale, ainsi que par les régimes complémentaires (ARRCO-AGIRC, IRCANTEC). Le plus souvent, elle est exprimée en pourcentage du dernier salaire d'activité du bénéficiaire.
- **différentielle**. Il s'agit de ce qui est communément appelé les « régimes chapeau ». Ces régimes garantissent en effet aux salariés un niveau de retraite global, tous régimes confondus. Le montant de la rente versée par l'entreprise dépend donc des prestations versées par la sécurité sociale et les régimes complémentaires.
- **mixte**. Ici, l'employeur garantit un certain pourcentage du dernier salaire par année d'ancienneté, qui peut être plafonné, le niveau global de retraite ne pouvant excéder un autre pourcentage du dernier salaire.

La gestion de ces régimes peut être confiée à un organisme assureur ou bien rester interne à l'entreprise. Ce choix détermine le régime social et fiscal applicable aux contributions de l'employeur.

➤ Régime social et fiscal

- Pour l'entreprise :

Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies à droit aléatoire sont régis par les articles **L.137-11 du code de la sécurité sociale** et **39 du code général des impôts**.

Au plan social, les primes versées à un assureur ou les provisions constituées par l'entreprise sont exonérées de cotisations sociales.

En revanche, l'entreprise est assujettie au versement d'une contribution assise, selon son choix sur :

- les **primes** versées à un organisme assureur, au taux de **12 %**, sur les **dotations aux provisions** ou le montant annexé au bilan de l'entreprise, au taux de **24 %**,
- ou bien sur les **rentes**, pour la partie excédant un tiers du plafond de sécurité sociale, au taux de **16 %**.

Indépendamment de l'option exercée, s'ajoute à cette contribution une **contribution additionnelle de 30 % sur les rentes excédant 8 fois le plafond annuel de sécurité sociale**. Cette disposition résulte de l'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 du 24 décembre 2009.

Au plan fiscal, les cotisations comme les prestations sont déductibles de l'impôt sur les sociétés si elles :

- sont supportées dans l'intérêt de l'entreprise ou dans le cadre de sa gestion normale,
- correspondent à une charge effective et sont appuyées de justifications suffisantes,
- se traduisent par une diminution de l'actif net de l'entreprise,
- constituent des charges de personnel et donc correspondent à un travail effectif et
- ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu.

- Pour le salarié :

Le salarié n'acquiert aucun droit à prestations avant son départ de l'entreprise. Il ne saurait donc être contraint de verser des cotisations pour financer le dispositif.

Au plan social, la rente de retraite supplémentaire est assujettie à la cotisation d'assurance maladie définie à l'article L.241-2 du code de la sécurité sociale au taux de 1%, à la CSG au taux de 6,6 % et à la CRDS à hauteur de 0,5 % du montant brut de la pension.

Au plan fiscal, la rente a la nature d'une pension imposable au titre de l'impôt sur le revenu, en vertu de l'article 79 du code général des impôts, dès lors que les sommes versées pour la constituer présentent le caractère de charges déductibles pour l'entreprise.

Annexe 2 –

Les dispositifs d'épargne salariale

La participation

La participation vise à faire profiter les salariés des résultats de l'entreprise.

➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative à la participation est codifiée dans le code du travail, aux articles L3321-1 à L3326-2.

➤ **Champ d'application**

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un accord sur la participation. Cela concerne tous les salariés, mais une ancienneté minimale peut être exigée (3 mois maximum).

➤ **L'accord concernant la participation**

L'accord doit être conclu avec :

- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise
- et doit être approuvé par les 2/3 du personnel

L'accord doit être transmis à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle dans les 15 jours, à défaut de quoi les avantages fiscaux sont perdus.

Tous les salariés doivent en être tenus informés selon des modalités définies dans l'accord.

➤ **Alimentation de la participation**

La formule de calcul est la suivante : $\frac{1}{2} (B-5C/100) \times (S/VA)$.

Dans cette formule :

- B correspond au bénéfice net,
- C aux 5% de capitaux propres,
- S aux salaires bruts
- et VA à la valeur ajoutée.

L'accord peut prévoir une autre formule mais elle ne doit pas engendrer un gain inférieur pour le salarié. Selon l'accord, soit tous les salariés perçoivent la même somme, soit la somme versée dépend du salaire brut du salarié et de la durée de présence au cours de l'exercice pris en compte.

➤ **Disponibilité des droits, cas de déblocage anticipé**

Le salarié a la possibilité :

- de demander (sous 15 jours) le versement immédiat de tout ou partie des sommes
- ou de les bloquer pendant 5 ans.

Dans le second cas, les sommes peuvent néanmoins être débloquées dans plusieurs situations (idem que PEE) :

- PACS ou mariage
- Naissance ou adoption d'un 3^{ème} enfant

- divorce, séparation, rupture de PACS si cela entraîne la résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant.
- cessation du contrat de travail
- création ou reprise d'entreprise par le salarié, son conjoint ou ses enfants
- invalidité au 2^{ème} ou 3^{ème} degré du salarié, de son conjoint ou de ses enfants
- surendettement du salarié

➤ **Les avantages fiscaux et sociaux de la participation**

Pour l'employeur, les sommes versées au titre de la participation sont :

- exonérées de cotisations sociales et patronales
- soumises au forfait social
- déductibles du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou sur le revenu.
- exonérées de la taxe sur les salaires

Pour les salariés, les sommes sont :

- exonérées d'impôts sauf si le salarié a demandé le versement immédiat des sommes.
- exonérées de charges sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS (8% sur 95%)
- Les intérêts perçus sont non imposables s'ils sont tout de suite réinvestis.

L'intéressement

Facultatif quelle que soit la taille de l'entreprise, l'intéressement vise à motiver à court terme les salariés autour d'objectifs définis par l'entreprise et négociés avec les représentants des salariés, ou en application d'un accord ou d'une convention collective. Elle constitue depuis 1959 un complément variable de revenus pour les salariés. A la différence de la participation, les sommes versées sont immédiatement disponibles.

➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative à l'intéressement est codifiée dans le code du travail, aux articles L3311-1 à L3315-5 et L3324-9.

➤ **Le champ d'application**

Toute entreprise, quelle qu'elle soit peut mettre en place un accord d'intéressement.

Tous les salariés peuvent y avoir accès, mais une ancienneté minimale peut être exigée (3 mois max). Dans les entreprises de moins de 250 salariés, le chef d'entreprise peut également y avoir accès.

➤ **L'accord d'intéressement**

L'accord est conclu pour trois ans. Il doit être conclu avec :

- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise
- et doit être approuvé par les 2/3 du personnel

L'accord doit être transmis à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle dans les 15 jours et tous les salariés doivent en être tenus informés selon des modalités définies dans l'accord.

➤ **Calcul de l'intéressement**

Il peut être basé sur les résultats de l'entreprise (il sera défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables) ou sa performance (il sera évalué par rapport à des objectifs à atteindre, des gains de productivité). Dans tous les cas, les critères doivent être objectivement mesurables.

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 PASS.

La répartition entre salariés peut prendre plusieurs formes. Elle peut s'opérer de façon égale à tous les salariés. Il est également possible de l'ajuster en fonction du salaire et/ou du temps de présence au moment de l'exercice. En revanche, il ne peut se baser sur l'ancienneté, la qualification, le rendement ou la situation familiale.

➤ **Les avantages fiscaux et sociaux**

Pour l'employeur, l'intéressement est :

- exonéré de la taxe sur les salaires
- soumis au forfait social
- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Par ailleurs, il peut générer un crédit d'impôt pour l'entreprise dans certains cas.

Pour les salariés, l'intéressement :

- n'est pas considéré comme un salaire donc il n'est pas pris en compte dans le calcul du SMIC, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ.
- Est exonéré de cotisations sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS
- Est imposable sauf s'il est placé sur un PEE ou sous 15 jours dans un PERCO. Dans ce cas, il est exonéré d'impôt à hauteur de la moitié du PSS (CGI art 81, 18°bis).

Le Plan Epargne Entreprise

Le plan épargne entreprise (PEE) vise à associer les salariés à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

➤ **Cadre juridique**

La réglementation relative au PEE est codifiée dans le code du travail, aux articles L3332-1 à L3332-28.

➤ **Champ d'application**

Facultatif, il peut être mis en place dans toute entreprise.

Il concerne tous les salariés mais l'accord peut exiger une ancienneté minimale (qui ne peut pas excéder 3 mois). Pour les entreprises de moins de 100 salariés, le chef d'entreprise peut lui aussi en bénéficier.

➤ **Alimentation du PEE**

Les sommes proviennent :

- des sommes volontaires des salariés (plafonnées à 25% de leur revenu annuel)
- de l'intéressement et de la participation
- des revenus tirés du placement
- de l'abondement de l'employeur (limité à 8% du PASS et au triple de la contribution du salarié)

➤ **Les cas de déblocage**

Bien que les sommes allouées à un PEE soient en principe bloquées pendant 5 ans, un déblocage anticipé est possible dans plusieurs cas¹³.

➤ **L'accord concernant le PEE**

L'accord doit être conclu avec :

- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise
- et doit être approuvé par les 2/3 du personnel

L'accord doit être transmis à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle dans les 15 jours, à défaut de quoi les avantages fiscaux sont perdus.

Tous les salariés doivent en être tenus informés selon des modalités définies dans l'accord.

➤ **Les avantages fiscaux et sociaux du PEE**

Pour l'employeur, les sommes abondées au PEE sont :

- exonérées de cotisations sociales mais soumises à CSG-CRDS
- soumises au forfait social

¹³ Acquisition ou agrandissement de la résidence principale ; PACS ou mariage ; divorce, séparation, rupture de PACS si cela entraîne la résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant ; cessation du contrat de travail ; création ou reprise d'entreprise ; invalidité au 2^{ème} et 3^{ème} degré ; surendettement.

- exonérées de la taxe sur les salaires
- déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise

Pour les salariés, les sommes versées sont :

- exonérées de cotisations sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS sauf si elles proviennent de versements volontaires
- assujetties à l'impôt si elles résultent de versements volontaires
- exonérées du revenu imposable si elles proviennent de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement de l'employeur
- Exonérées d'impôts sur le revenu s'il s'agit de revenus tirés de placements et réinvestis tout de suite (seulement soumises, au moment du remboursement effectif, à la CSG et CRDS et au forfait social.)

Le compte épargne temps

Le compte épargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

➤ Mise en place

Le compte épargne temps nécessite une convention ou un accord entreprise (ou établissement) ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

La convention ou l'accord :

- détermine dans quelles conditions et dans quelles limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, à l'initiative de l'employeur
- définit les modalités de gestion du CET et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits vers un autre employeur.

➤ Alimentation du dispositif

Un CET peut être alimenté en jours (congrés annuels au-delà de la 4^{ème} semaine, RTT, heures supplémentaires) ou en argent (primes et compléments de salaire, augmentation, intéressement).

➤ Liquidation des droits

Un CET peut être liquidé de plusieurs façons :

- monétisation : paiement des jours
- jours de repos : prise de congés
- retraite : cotisation à une retraite complémentaire
- épargne : placement sur un PEE, un PEI ou un PERCO.

Concernant les fonctionnaires, ceux qui disposent de plus de 20 jours sur leur CET à la fin de l'année peuvent ventiler cet excédent comme ils le souhaitent. Si aucun choix n'est fait avant le 31 décembre 2009 (ce sera le 31 janvier les années suivantes), les jours épargnés au-delà de vingt seront pris en compte au sein du RAFP ou entièrement indemnisés pour les agents non titulaires.

➤ Le régime fiscal et social incite à l'utilisation des droits accumulés en vue de la retraite

Les droits correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont exonérés, dans certaines limites, d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales lorsque l'accord collectif prévoit l'utilisation de tout ou partie des droits pour :

- contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'un régime supplémentaire collectif et obligatoire (article 83 du CGI) a été institué.
- ou réaliser des versements sur un ou plusieurs PERCO.

Qu'il s'agisse du PERCO ou de régimes dits art.83, les droits qui ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur sont également exonérés, dans la limite de 10 jours par an, d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

➤ **Déblocage des droits sous forme monétisée**

Les droits consignés peuvent être débloqués, à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit.

Le déblocage des droits consignés peut également intervenir à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées :

- soit sur le CET
- soit sur le plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO) mis en place par son nouvel employeur.

Les passerelles entre épargne salariale et épargne retraite

I. Passerelles neutres

La participation donne déjà lieu à exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Il n'y a donc pas d'intérêt particulier à verser la participation sur un PERCO, sauf si l'entreprise s'engage à l'abonder.

Transférer des avoirs d'un **PEE** vers un PERCO ne donne pas droit à des avantages sociaux et fiscaux.

II. Passerelles incitatives

L'intéressement est imposable sauf s'il est placé sur sous 15 jours dans un PERCO (ou un PEE). Dans ce cas, il est exonéré d'impôt à hauteur de la moitié du PSS (CGI art 81, 18°bis).

Les droits acquis sur un **Compte épargne temps** correspondant à un abondement de l'employeur, si ils sont affectés à un PERCO, bénéficient du même régime social et fiscal que l'abondement classique de l'employeur à un PERCO (exo d'IR + exo de cotis).

Annexe 3 –

L'assurance vie

L'assurance vie- Régime fiscal

➤ *A l'entrée : une réduction d'impôt désormais très limitée*

Depuis le 1^{er} janvier 2005, la réduction d'impôt de 25% (dans la limite de 610 euros + 150 par enfant à charge) de la prime d'épargne a été supprimée. Cependant, les réductions spécifiques pour les contrats d'épargne handicap et de rente survie sont maintenues. Pour ces deux catégories, la réduction d'impôt de 25% est maintenue, dans la limite de 1525 euros par an majoré de 300 euros par enfant à charge.

➤ *En cours de contrat : une exonération partielle des produits*

Les intérêts et produits sont capitalisés hors imposition. Si l'assuré souhaite percevoir tout ou partie des produits, il sera faiblement imposé selon la formule suivante :

Produit imposable = Montant du rachat partiel – (Total des primes versées x Montant du rachat partiel / Valeur de rachat à la date du rachat).

Exemple : Je souscris un contrat d'un montant de 5000 euros le 01/09/2003. Je souhaite retirer 1000 euros le 01/12/2004. A cette date, la valeur de l'épargne disponible est de 5400 euros. Le produit imposable est donc égal à : $1000 - (5000 \times 1000 / 5400) = 74$ euros pour une plus-value totale de 400 euros.

➤ *Sortie en capital*

En cas de retrait avant 8 ans, les intérêts dégagés sont soumis à l'impôt sur le revenu. S'il y a intérêt, l'assuré peut échapper à l'impôt progressif en optant pour le prélèvement libératoire aux taux suivants :

- 35% lorsque le retrait s'effectue avant 4 ans
- 15% de la quatrième à la huitième année

Après 8 ans, un prélèvement libératoire de 7,5% s'applique sur les intérêts et les produits après abattement de 4600€ pour une personne seule ou 9200€ pour un couple marié (art.990 I du CGI). Les contrats DSK et les PEP assurances en sont exemptés. A défaut de demande expresse de l'assurée, la fraction excédant ces montants est soumise à l'impôt sur le revenu au taux progressif.

Les cotisations sociales s'élèvent à 12,1%.

➤ *Versement d'une rente viagère*

Les rentes viagères bénéficient du régime d'exonération partielle des rentes à titre onéreux prévu à l'article 158.6 du CGI. Le bénéfice de ce régime est toutefois conditionné par l'existence à l'origine d'un contrat de rente viagère constituée à titre onéreux.

➤ *Une exonération des droits de succession*

L'exonération est limitée à 152 500€ Au-delà, les capitaux subissent une taxation forfaitaire de 20%.

➤ *L'imposition à l'ISF*

Pour les personnes soumises à l'impôt sur la fortune, la valeur de rachat des contrats d'assurance souscrits doit être déclarée. Les capitaux et rentes perçus au terme du contrat entrent dans le patrimoine et sont donc imposables à ce titre.

Les cotisations versées après l'âge de 70 ans au titre des contrats d'assurance sans valeur de rachat souscrits après le 20 novembre 1991 doivent également être déclarées.

Annexe 4 –

Le régime social et fiscal

Le régime social et fiscal des produits d'épargne retraite

| | | PERP | PERCO | |
|--------------------|--------------------------|--|--|--|
| | | | <i>Salarié</i> | <i>Employeur</i> |
| A l'entrée | <i>Traitement fiscal</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Déductible du revenu imposable dans la limite d'un plafond individuel égal au plus élevé des deux montants suivants : 10% des revenus de l'activité professionnelle, dans la limite de 8 PSS de l'année en cause ou 10% du PSS de l'année précédente. - Exonéré d'ISF | <ul style="list-style-type: none"> - L'abondement de l'entreprise ainsi que les sommes issues de l'intéressement et de la participation sont déductibles de l'IR - Les versements volontaires ne sont pas déductibles de l'IR - Soumis à l'ISF pendant la phase d'épargne | L'abondement est déductible du bénéfice imposable à l'IR et à l'impôt sur les sociétés. |
| | <i>Traitement social</i> | Exonération de CSG et CRDS | <ul style="list-style-type: none"> - Les versements volontaires ne sont pas exonérés de cotisations sociales. - l'abondement de l'employeur ainsi que les versements issus de l'intéressement et de la participation sont exonérés de cotisations salariales mais soumis à CSG + CRDS dans la catégorie des revenus d'activité. - Durant l'épargne, les plus-values financières sont exonérées d'IR mais soumises à cotisation. | - Exonération de charges patronales mais soumis à CSG + CRDS et forfait social + contribution sociale spéciale de 8,2% pour la part excédent 2300 euros. |
| A la sortie | <i>Traitement fiscal</i> | - Imposable selon le régime fiscal des rentes viagères acquises à titre onéreux mais exonéré d'ISF | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Sortie en capital</u> : Exonéré d'IR mais soumis à l'ISF - <u>Sortie en rente</u> : Imposable selon le régime fiscal des rentes viagères acquises à titre onéreux mais exonéré d'ISF | |
| | <i>Traitement social</i> | Soumis à CSG-CRDS | - La somme épargnée, dans les deux cas, n'est pas soumise aux cotisations assises sur les salaires et rémunérations assimilées. En revanche, les produits du PERCO (intérêts, dividende, plus-values, etc.) sont passibles des prélèvements sociaux sur revenus du capital : CSG, CRDS ainsi que le forfait social | |

| Avantages sociaux et fiscaux des régimes de retraite d'entreprise - pour le salarié | | | |
|---|---|--|---|
| régime social | | A l'entrée | A la sortie |
| régime social | | régime fiscal | régime fiscal |
| Régime de retraite à cotisations définies | Les contributions des employeurs au financement du régime sont exclues de l'assiette des cotisations dans la limite fixée à L242-1 . L'abondement de l'employeur au CET et/ou au PERCO est pris en compte pour la détermination du plafond | Les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute à concurrence de 8 PASS, versements de l'employeur inclus - article 83 2° CGI . Dans le cas d'un PERE , les versements volontaires du salarié, sont déductibles du revenu imposable (163 quater viciés du CGI) dans une limite d'un plafond individuel égal au plus élevé des deux montants suivants : 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente, dans la limite de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année en cause ou 10 % du plafond annuel de sécurité sociale de l'année précédente. Ils sont par ailleurs exonérés d'ISF. | La rente de retraite supplémentaire est assujettie à la cotisation d'assurance maladie définie à L241-2 au taux de 1% (D242-8) - CSG à 6,6 % (L136-8) et CRDS à 0,5 % sur montant brut de la pension |
| Régime de retraite à prestations définies | Pas de participation du salarié au financement du régime | | Pensions imposables au titre de l'impôt sur le revenu (en vertu art 79 CGI) dès lors que les sommes versées pour les constituer présentent le caractère de charges déductibles pour l'entreprise - abattement de 10 % puis de 20 % mais exonérées d'ISF. |
| Avantages sociaux et fiscaux des régimes de retraite d'entreprise - pour l'entreprise | | | |
| régime social | | A l'entrée | A la sortie |
| régime social | | régime fiscal | régime fiscal |
| Régime de retraite à cotisations définies et régimes à prestations définies à droits certains | L242-1 6° - D242-1 CSS : les contributions sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 5 % du PASS (1731€ en 2010) ou 5% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 5 PASS (173100€ en 2010) mais soumises au forfait social de 4% et CSG-CRDS à 97%, sous réserve d'être collectifs, à adhésion obligatoires et gérés par un assureur | les cotisations sont déductibles si elles sont supportées dans l'intérêt de l'entreprise ou dans le cadre de sa gestion normale, correspondent à une charge effective et sont appuyées de justifications suffisantes, se traduisent par une diminution de l'actif net de l'entreprise, constituent des charges de personnel et doivent donc correspondre à un travail effectif et ne pas être excessives eu égard à l'importance du service rendu - article 39 1-1° CGI | les pensions sont déductibles si elles sont supportées dans l'intérêt de l'entreprise ou dans le cadre de sa gestion normale, correspondent à une charge effective et sont appuyées de justifications suffisantes, se traduisent par une diminution de l'actif net de l'entreprise, constituent des charges de personnel et doivent donc correspondre à un travail effectif et ne pas être excessives eu égard à l'importance du service rendu - article 39 1-1° CGI |
| Régime de retraite à prestations définies à droits aléatoires | <u>Choix de l'entreprise entre une taxation à l'entrée ou à la sortie</u> : si taxation à l'entrée, exonération de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de CSG et CRDS mais assujettissement à contribution spéciale (L137-11) de 12 % sur les primes/cotisations versées à un organisme assureur ou 24% sur dotation aux provisions | | <u>Choix de l'entreprise entre une taxation à l'entrée ou à la sortie</u> : si taxation à la sortie, assujettissement à contribution L137-11 à hauteur de 16 % sur rentes versées, pour la partie excédant un tiers du plafond de sécurité sociale. En outre, lorsque les rentes dépassent 8PSS, elles sont soumises depuis le 1er janvier à une taxe spécifique de 30%. |

Le régime social et fiscal des produits d'épargne salariale

| | Intéressement | Participation | PEE |
|--|---|--|---|
| Avantages fiscaux et sociaux pour l'employeur | | | |
| <i>Régime fiscal</i> | - Déductible revenu imposable - peut générer crédit d'impôt sous condition | - Déductible revenu imposable | - Déductible revenu imposable |
| <i>Régime social</i> | - CSG et CRDS au titre des revenus d'activité après abattement de 3% - Forfait social | - CSG et CRDS au titre des revenus d'activité après abattement de 3% -Forfait social | - Exonération cotisations patronales mais soumis à CSG et CRDS - Forfait social |
| Avantages fiscaux et sociaux pour le salarié | | | |
| <i>Régime fiscal</i> | - Imposable sauf si placé dans un PEE ou PERCO | - Non imposable sauf si le salarié demande le versement immédiat des sommes. - intérêts perçus non imposables si réinvestis tout de suite | - Imposable sauf si provient de l'intéressement, participation ou de revenus tirés de placements réinvestis tout de suite dans le PEE |
| <i>Régime social</i> | Exonéré de cotisations soc. mais soumis CSG CRDS | Exonéré de cotisations soc. mais soumis CSG CRDS | Les versements libres du salarié sont totalement exonérés de cotisations sociales y compris CSG et CRDS. En revanche, l'abondement de l'employeur ainsi que les produits et revenus réinvestis dans le plan sont soumis à la CSG et CRDS. |
| <i>Autre</i> | - pas pris en compte dans calcul Smic, congés payés, primes, indemnités de départ car pas considéré comme salaire | | |

Annexe 5 –

Les taux de remplacement

Simulations de taux de remplacement offerts par un dispositif de retraite supplémentaire pour une cotisation de 1 %

Les tableaux précisent l'amélioration du taux de remplacement qui résulte d'une **cotisation de 1%** à un régime de retraite supplémentaire, le taux de remplacement étant défini comme le rapport entre la rente acquise et le dernier salaire.

Plus la carrière est ascendante, plus l'impact du régime est faible.

Hypothèse 1 : Salaire évolue comme l'inflation - carrière plate - Rendt Actifs : 2% + inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,5% | 1,0% | 1,7% | 2,5% |

Hypothèse 1bis : Hyp 1 + Variante Rendt des Actifs : 4% + Inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,5% | 1,2% | 2,3% | 3,8% |

Hypothèse 2 : Salaire évolue comme inflation+1% (carrière ascendante) - Rendt Actifs de 2% + inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,4% | 0,9% | 1,4% | 2,0% |

Hypothèse 2 : Hyp2 + Variante Rendt Actifs de 4% + inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,5% | 1,1% | 1,9% | 3,0% |

Hypothèse 3 : Salaire évolue comme inflation+3% (carrière très ascendante) - Rendt Actifs de 2% + inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,4% | 0,7% | 1,0% | 1,3% |

Hypothèse 3bis : Hyp3 + Variante Rendt Actifs de 4% + inflation

| | | | | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Durée cotisée | 10 ans | 20 ans | 30 ans | 40 ans |
| Amélioration du taux de remplacement | 0,4% | 0,9% | 1,4% | 1,9% |

Hypothèses retenues :

- taux d'actualisation : 2%
- table de mortalité : TGH 2005
- liquidation à 65 ans