

# CREASSUR

CONSEIL RÉGIONAL EST DE L'ASSURANCE



**Protection sociale des salariés et non salariés**

# La Retraite dans l'Entreprise

*Robert Jeanneret*

*Responsable Prévoyance*

*Gras Savoye S.A.*



# *L'environnement de la retraite*

- Constat
- L'évolution démographique
- Le constat économique

# LE CONSTAT

Le financement des retraites est soumis à :

- ➔ Un vieillissement de la population française,
- ➔ Un système complexe de régimes de retraite qui se réforme.



**Consolidation du système par répartition en favorisant celui de la retraite par capitalisation (individuelle ou collective)**

# L 'évolution démographique

Le vieillissement de la population

L 'allongement de la durée de vie



Le constat des paramètres démographiques :

- ❑ arrivée massive de retraités dès 2005,
- ❑ perturbation des systèmes par répartition,
- ❑ augmentation importante du 4ème âge (+85 ans)

# L 'évolution démographique

## Evolution de la population française

Tranches d'âge	1946	1966	1993	2005	2010	2015
0-19 ans	29,5%	34,2%	26,8%	25%	24,1%	23,4%
20-59 ans	54,5%	48,2%	53,5%	54,2%	52,9%	51,6%
60 ans et plus	16%	17,6%	19,7%	20,8%	22,8%	24,9%

(source : INSEE)

Allongement de la durée de vie :

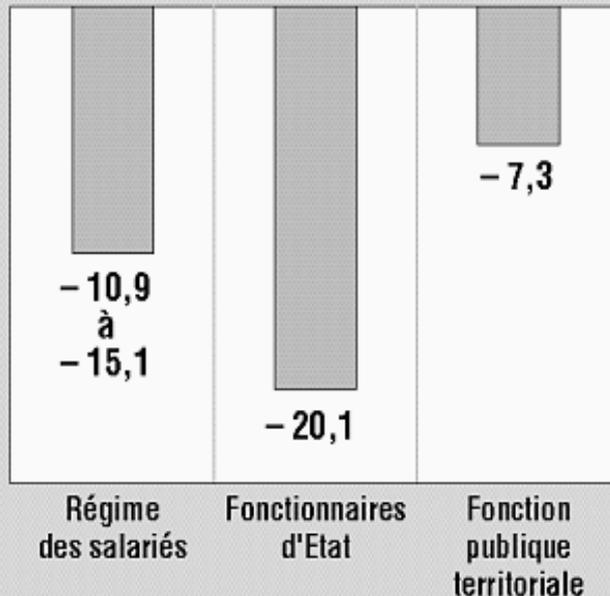
La durée de vie progresse d 'un trimestre par an

L 'espérance de vie devrait atteindre en 2040 : ~81 ans pour les hommes et ~89 ans pour les femmes

# LE CONSTAT ECONOMIQUE

## Les déficits des régimes de retraite en 2020\*

En milliards d'euros



\* Avec une hypothèse de chômage à 4,5 %

Source : COR

**LesEchos**



Le déficit est incontournable car lié au vieillissement de la population.

# LE CONSTAT ECONOMIQUE

## Répartition du taux d'activité par tranche d'âge

Taux d'activité	Hommes	Femmes
De 50 à 54 ans	91,9%	72,1%
De 55 à 59 ans	68,3%	50%
De 60 à 64 ans	16,1%	14,4%
De 65 à 69 ans	4%	2,5%

(source : INSEE Enquête Emploi)

# LA MODIFICATION DES REGIMES OBLIGATOIRES

La Loi du 21 août 2003 a modifié l'environnement de la retraite.

Quatre ambitions à relever dans le projet de Loi

- ❑ Garantir, à l'avenir, le financement des retraites
- ❑ assurer un niveau de retraite suffisant
- ❑ préserver équité et esprit de justice sociale
- ❑ permettre la construction de retraite personnelle au travers de produits de capitalisation

# LA MODIFICATION DES REGIMES OBLIGATOIRES

Les principales modifications apportées au régime de base vieillesse de la Sécurité Sociale par la Loi du 21 août 2003 dite Loi Fillon et dans l'attente des décrets:

## Articles 5 et suivants de la Loi

- Minimum garanti de retraite de 85 % du SMIC
- liquidation anticipée possible (si travail avant 17 ans)
- bonification en terme de durée d'assurance (Mères de familles, congé parental d'éducation, enfant handicapé, congé de reclassement )
- instauration d'une sur-côte pour les départs après 60 ans (si retraite à taux plein déjà acquise)
- durée de cotisation augmentée à compter de 2009

# LA MODIFICATION DES REGIMES OBLIGATOIRES

## Article 16 de la Loi :

↪ Recul de l'âge de mise à la retraite

!! Attention : augmentation immédiate des charges de fin de carrière des entreprises !!

## Article 108 de la Loi :

Création du Plan d'Épargne Individuel Pour La Retraite

# Le PEIR

# QUELS IMPACTS

Différents aménagements au régime de déduction fiscale des cotisations retraite sont destinés à encourager le développement de l'épargne :

## Principes retenus par l' article 111 de la Loi :

exonération des cotisations aux régimes obligatoires (Sécurité Sociale, ARRCO, AGIRC...)

déduction des cotisations « article 83 »

déduction fiscale des primes versées aux PEIR, PEIR d'entreprise, à PREFON

# LE CADRE DE REFERENCE (Titre V de la Loi du 21 août 2003)

Les régimes d'initiative individuelle : Les régimes liés à l'activité professionnelle (initiative collective)

**PEIR  
(article 108)**

**PEIR (article 111)**  
**Le régime « article 83 »  
(à cotisations définies)**  
**Le régime « article 39 »  
(à prestations définies)**  
**PEE, PPESVR**

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

## Les axes de mise en oeuvre

- le contrat Madelin
- le contrat à cotisations définies
- le contrat à prestations définies
- le PEE, le PPESVR
- le PEIR « collectif »

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE LE CONTRAT MADELIN

## Particularités

### Contrat de retraite par capitalisation

- ouvert à l'adhésion des travailleurs non-salariés non agricoles (ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs),
- se dénoue en rente viagère,

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

## LE CONTRAT MADELIN

### Les Conditions d'application :

- Les non salariés doivent attester qu'ils sont à jour de leurs cotisations d'assurance-maladie et assurance-vieillesse,
- Les possibilités de rachat sont très limitées (incapacité d'exercer, liquidation judiciaire)
- Les cotisations doivent avoir un caractère régulier,
- Les adhérents doivent pouvoir opter entre plusieurs montants de cotisation,
- Les contrats doivent prévoir une périodicité de versement des cotisations,

### La Gestion du contrat :

- Confiée à une compagnie d'assurance,
- Versement d'une rente viagère éventuellement réversible au salarié (la rente est imposable),

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

Toute entreprise peut mettre un système de retraite par capitalisation en place.

Son intérêt est :

- ❑ d'offrir aux salariés un complément de retraite,
- ❑ limiter les prélèvements sociaux et fiscaux

Deux grandes catégories de retraites supplémentaires viennent en complément de l'épargne salariale constituée (PEE, Participation, Intéressement)

- ❑ Le contrat art.83 à cotisations définies,
- ❑ Le contrat art.39 à prestations définies.

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE LE CONTRAT ARTICLE 83

## Particularités :

### Contrat collectif par capitalisation

- souscrit pour l'ensemble de l'entreprise ou d'une catégorie de salariés (les critères de détermination seront objectifs).
- à adhésion obligatoire,
- se dénoue en rente viagère exclusivement,

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE LE CONTRAT ARTICLE 83

Coût pour l'entreprise et les salariés :

## ! L'entreprise s'engage uniquement sur un niveau de financement !

Les cotisations versées par l'employeur et les salariés sont

- ❑ Déductibles du résultat imposable (minoration de l'I.S.),
- ❑ Exonérées de charges sociales patronales,
- ❑ Exonérées de charges sociales salariales (sauf CSG, CRDS) pour les cotisations versées par l'employeur,
- ❑ Exonérées d'impôt sur le revenu pour le salarié bénéficiaire,

*Les limites de déduction et d'exonération sont à vérifier,  
les rémunérations dépassant les limites sont réintégrées.*

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

## LE CONTRAT ARTICLE 83

Comparaison augmentation de salaire / versement de cotisation art.83 :

Coût pour l'entreprise :

	Augmentation de salaire	Cotisation Retraite
Montant versé	1.000 €	1.000 €
Charges patronales (40 %)	400 €	0 €
Economie d'I.S. (34 %)	476 €	340 €
Coût total	924 €	660 €

**Gain financier pour l'entreprise : environ 30%**

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

## LE CONTRAT ARTICLE 83

Comparaison augmentation de salaire / versement de cotisation art.83 :

Coût pour le salarié :

	Augmentation de salaire	Cotisation Retraite
Montant versé par l'employeur	1.000 €	1.000 €
Charges sociales (20 %) + csg-crds	276 €	76 €
Impôt sur le revenu (TMI 30 %)	162 €	0 €
Versement effectué	561 €	924 €

Gain financier pour le salarié : environ 65 %

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

## LE CONTRAT ARTICLE 83

### La Mise en place :

- Accord collectif, référendum, décision unilatérale du chef d'entreprise.

### Les Conditions d'application :

- Définir une catégorie objective de salariés,
- Fixer le montant de la cotisation obligatoire
- Fixer la répartition éventuelle de la cotisation entreprise / salarié

### La Gestion du contrat :

- Confiée à une compagnie d'assurance,
- Versement d'une rente viagère éventuellement réversible au salarié (la rente est imposable),
- Transfert individuel possible vers un autre contrat de même nature dans certains cas.

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION

## LE CONTRAT ARTICLE 83

### QUEL INTERET POUR L'ENTREPRISE :

- ❑ Élément de politique salariale,
- ❑ Engagement financier facilement chiffrable,
- ❑ Complète les régimes retraite déjà existants,
- ❑ Permet au salarié de cotiser à titre personnel en franchise fiscale (dans le cadre des accords pris collectivement)

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

## LE CONTRAT ARTICLE 39 « retraite chapeau »

### Particularités :

Contrat collectif par capitalisation

- souscrit pour l'ensemble de l'entreprise ou d'une catégorie de salariés (les critères de détermination seront objectifs).
- à adhésion obligatoire,
- se dénoue en rente viagère exclusivement,

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

## LE CONTRAT ARTICLE 39

Coût pour l'entreprise (seule l'entreprise peut cotiser) :

**! L'entreprise s'engage sur un niveau de prestation !**

2 régimes peuvent être mis en œuvre :

- Une retraite additive.
- Une retraite chapeau ou différentielle,

Les cotisations versées par l'employeur sont :

- Déductibles du résultat imposable (minoration de l'I.S.),
- Exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale et CSG/CRDS,
- soumises à une contribution spéciale, exclusivement patronale.

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE

## LE CONTRAT ARTICLE 39

### La Mise en place :

- Accord collectif, décision unilatérale du chef d'entreprise.

### Les Conditions d'application :

- Définir une catégorie objective de salariés,
- Les prestations prévues ne doivent pas être excessives par rapport au salaire,
- Fixer le montant de la prestation,

### La Gestion du contrat :

- Confiée à une compagnie d'assurance,
- Versement d'une rente viagère éventuellement réversible au salarié (la rente est imposable),
- Les cotisations versées alimentent un fond collectif.

# LA RETRAITE PAR CAPITALISATION DANS L'ENTREPRISE LE CONTRAT ARTICLE 39

## QUEL INTERET POUR L'ENTREPRISE :

- Permet de compenser les inégalités de niveau de retraite,
- Remédie aux insuffisances de retraites de base,
- Outil fort de fidélisation (notamment des cadres),

**!! Ce régime est financé exclusivement par l'entreprise**  
**!! Ce régime n'est pas incitatif à la mobilité professionnelle**

# L'ÉPARGNE SALARIALE

## Particularités :

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut mettre en place un dispositif d'épargne salariale.

- souscrit pour l'ensemble de l'entreprise,
- repose sur la « participation des salariés aux résultats de l'entreprise », sur « l'intéressement » et sur « l'abondement »,
- organisé librement par chaque entreprise.

# L'ÉPARGNE SALARIALE – LE PEE

Les principales innovations de la Loi :

**! Possibilité pour le chef d'entreprise et les mandataires sociaux de bénéficier du PEE et de l'Abondement pour les entreprises de moins de 101 salariés (à condition qu'il y ait au moins un salarié !**

Obligation de négocier annuellement dans l'entreprise sur l'épargne salariale quand l'entreprise n'est couverte d'aucun dispositif d'épargne salariale,

Création du livret d'épargne salariale (LES),

Droit à la formation pour les salariés membres des conseils de surveillance,

L'ancienneté maximale requise pour bénéficier de la Participation est de trois mois maximum (et non six comme auparavant),

# L'ÉPARGNE SALARIALE – LE PEE

**Le dispositif est simple et efficace.**

Il se situe au cœur du dispositif de l'épargne salariale et peut recevoir :

- ❑ La participation,
- ❑ L'intéressement,
- ❑ Les versements volontaires des salariés,
- ❑ l'abondement de l'entreprise.

Les avantages sur les sommes attribuées aux salariés par l'entreprise :

- ❑ Elles sont déductibles du bénéfice imposable,
- ❑ Elles sont exonérées de charges sociales,
- ❑ Elles sont exonérées de taxe sur les salaires, et exonérées de taxe professionnelle (sauf pour l'intéressement perçu immédiatement)

# L'ÉPARGNE SALARIALE – LE PEE

**Le dispositif est simple et efficace (suite)**

Les avantages des salariés sur les sommes allouées par l'entreprise :

- ❑ Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu,
- ❑ Elles sont exonérées de charges sociales,

**Par contre, elles sont soumises à la CSG, CRDS.**

# MECANISME DE L'EPARGNE SALARIALE

## PARTICIPATION

Maximum :  $\frac{3}{4}$  PASS

## ABONNEMENT

Maximum : 2300 € par an et par salarié

Limité à 3 fois le versement du salarié

## INTERRESSEMENT

Maximum :  $\frac{1}{2}$  PASS

## VERSEMENTS VOLONTAIRES

Maximum :  $\frac{1}{4}$  de la rémunération brute annuelle, y compris l'intéressement

## PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE

- . Blocage de 5 ans minimum
- . Exonération des revenus et des plus values

Fonds  
Commun  
De  
Placement  
D'entreprise

# L'ÉPARGNE SALARIALE – LE PEESVR

## Les principales innovations de la Loi :

! Créé en remplacement du PPESV, le PPESVR est le plan partenarial d'épargne salariale pour la retraite !

- ❑ Les entreprises qui avaient mis en place un PPESV disposent d'un délai de 12 mois pour organiser le transfert du PPESV vers un PEE ou un PPESVR,
- ❑ La sortie du plan s'effectuera à la retraite, en capital ou en rente,
- ❑ Des sorties anticipées seront possibles et devraient être précisées par décret (accidents de la vie, acquisition de la résidence principale),
- ❑ L'abondement versé par l'employeur serait pris en compte dans le calcul des exonérations fiscales prévues pour les articles 83.

# L'ÉPARGNE SALARIALE – LE P.E.E.S.V.R.

## Les caractéristiques du PEESVR :

- Il vient en complément du PEE et est mis en place dans le cadre d'un accord avec les partenaires sociaux,
- Il est collectif et facultatif et s'adresse donc à l'ensemble du personnel,
- En contrepartie d'une indisponibilité des sommes jusqu'au départ à la retraite, l'épargnant bénéficie d'une incitation fiscale : crédit d'impôt ou prime d'épargne,
- Les sommes versées par l'épargnant peuvent être abondées par l'entreprise.

# LA CADRE FISCAL

INDIVIDUEL	Adhésion facultative	PEIR	Déduction avec limite (loi de finance)
	Adhésion facultative	PPESVR	- 25% de la rémunération - 4 600 € d'abondement
	Adhésion facultative	PEE	- 25% de la rémunération - 2 300 € d'abondement ou 3 450 € si actionariat
COLLECTIF	Adhésion obligatoire	Article 39	Exonération
	Adhésion obligatoire	Article 83	Exonération avec plafond (décret)
	Adhésion obligatoire	Arrco-Agirc Sécurité sociale	Exonération sans limite (plus la règle du 19% de 9 fois le plafond Sécurité sociale)

# CONCLUSIONS

La nouvelle loi sur l'épargne salariale et retraite apporte de nombreuses innovations :

- ▶ Les possibilités pour les entreprises et les particuliers sont multipliées,
- ▶ Les obligations aussi.

L'épargne salariale et retraite va connaître un très fort développement dans les années à venir :

- ▶ Superposition des dispositifs de plan d'épargne collectif et individuel pour chaque épargnant (PER, PEE, PEI, PPESVR);
- ▶ Architecture ouverte et accès à la multi-gestion,

# CONCLUSIONS

Pour la catégorie des cadres supérieurs, la loi offre plus de possibilité dans la limite fixé par les décrets (augmentation du disponible fiscal et social) pour les régimes à cotisations définies (article 83),

Les régimes à cotisations définies sont les seuls mécanismes susceptibles de compenser la forte baisse du taux de remplacement subit pour les cadres,

Le PPESVR et le PEIR d'entreprise sont des outils performants pour l'ensemble de la population salariée.

N.B. : La partie exacte de la loi du 21 août 2003 ne pourra être appréciée qu'après la publication des nombreux décrets, arrêtés et Loi de Finances à venir

Merci de votre attention.

Nous sommes à votre disposition pour toutes les que vous souhaitez nous poser.

L'ensemble des documents de la présentation que nous venons de faire sera disponible pour un téléchargement sur notre site [www.creassur.org](http://www.creassur.org)

