



LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE COLLECTIVE DES SALARIÉS

Un contrat collectif de retraite supplémentaire, c'est facultatif mais c'est très utile car cela permet de garantir des prestations qui viendront s'ajouter aux retraites des régimes obligatoires, de base et complémentaires.



Sommaire

LA RETRAITE DES SALARIÉSpage 4

LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE COLLECTIVE ...page 6

LES DIFFÉRENTS TYPES DE RÉGIMES
DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIREpage 12

- LES RÉGIMES À COTISATIONS DÉFINIES
- LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES
- LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

EN PRATIQUEpage 20

MOTS-CLÉSpage 24

TABLEAU RÉCAPITULATIFpage 26

Le Centre technique des institutions de prévoyance

Le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) est le lieu où les institutions de prévoyance peuvent échanger leurs expériences et mener ensemble des actions d'intérêt général. Cet esprit d'ouverture et de dialogue, qui fait profondément partie de la culture des institutions paritaires, permet au CTIP d'être proche des réalités concrètes de ses membres.

Doté d'un conseil d'administration composé à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés, comme les institutions de prévoyance elles-mêmes, le CTIP développe des expertises au service de ses 48 institutions membres et les accompagne dans leur mission d'information sur la prévoyance collective.

www.ctip.asso.fr

La retraite supplémentaire : utile à chacun, économique pour tous

● La retraite se décide aujourd'hui

Le système de retraite par répartition mis en place au lendemain de la seconde guerre mondiale est fondé sur la solidarité entre les générations : les cotisations versées par les personnes en activité et leurs employeurs sont redistribuées immédiatement aux retraités.

Par conséquent la retraite par répartition est tributaire du maintien de l'équilibre entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités. Aujourd'hui le rapport est d'à peine 2 actifs pour 1 retraité, moins de 1,4 à l'horizon 2050. Aussi la réforme des retraites de 2003, tout en confortant la retraite par répartition, a prévu en supplément le développement de systèmes par capitalisation, notamment dans le cadre collectif.

Comprendre :

- **Le système par répartition** organise la solidarité entre les générations : les salariés et leurs employeurs cotisent pour les pensions des retraités d'aujourd'hui.
- **Le système par capitalisation** est basé sur la constitution d'un capital en fonction des possibilités d'épargne et du niveau de prestations recherché : les actifs cotisent pour constituer une épargne, complément utile à leur future retraite.

● La retraite supplémentaire, un complément efficace...

La retraite supplémentaire est un système par capitalisation qui complète les régimes par répartition. Elle offre la possibilité aux salariés de se constituer un supplément de retraite. Il viendra s'ajouter à la retraite que verseront les régimes obligatoires, de base et complémentaires.

La retraite supplémentaire se met en place dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise, par un dialogue entre l'employeur ou ses représentants et les représentants des salariés.

Le cadre collectif garantit des choix équitables, au bénéfice de tous les salariés, ainsi qu'un véritable suivi des systèmes mis en place.

● ...et avantageux

La retraite supplémentaire permet à l'employeur de proposer aux salariés une rémunération différée dans des conditions avantageuses.

Le caractère collectif et obligatoire donne droit à des exonérations sociales et fiscales pour l'entreprise comme pour le salarié. De plus, la négociation tarifaire avec l'organisme gestionnaire est, dans ce cadre collectif, plus favorable que dans le cadre individuel.

LA RETRAITE DES SALARIÉS



En un coup d'œil

● 1^{er} niveau : la retraite obligatoire

L'assurance retraite des salariés du secteur privé relève des régimes de base complétés par les régimes ARRCO et AGIRC.

Les employeurs et les salariés cotisent obligatoirement à ces régimes.

Le régime de base

Régime des salariés du secteur privé (caisse nationale d'assurance vieillesse : CNAV).

Régime agricole (mutualité sociale agricole : MSA).

Les régimes complémentaires.

Régime ARRCO, complété pour les cadres par le régime AGIRC.

Les professions non salariées, les salariés d'entreprises à statut particulier et les salariés du secteur public et para-public sont couverts par des régimes spécifiques.

● 2^e niveau : la retraite supplémentaire collective

La retraite supplémentaire d'entreprise n'est pas obligatoire pour l'employeur, sauf en cas d'accord au niveau de la branche professionnelle.

La retraite supplémentaire est :

- à cotisations définies ou à prestations définies ;
- pour l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de salariés ;
- à un taux défini par accord d'entreprise ou de branche.

● 3^e niveau : la retraite supplémentaire individuelle

PERP, assurance vie
- capitalisation individuelle, en dehors de l'entreprise.

De l'épargne individuelle dans un cadre collectif :
le PERCO/PERCO-I,
dans le cadre collectif de l'entreprise, fait appel à l'épargne salariale.

LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE COLLECTIVE



● Un 2^e niveau de retraite, facultatif

Régime “supplémentaire” en complément du régime de base et des régimes complémentaires obligatoires, ce 2^e niveau de retraite **peut bénéficier à tout salarié à une seule condition : que son employeur ait songé à le lui proposer**. Les régimes de retraite supplémentaire assurent le versement d'une rente viagère, c'est-à-dire un revenu régulier qui s'ajoute aux pensions des retraites de base et complémentaires.

● L'entreprise, acteur de la retraite

En pratique, l'entreprise et/ou le salarié versent un montant de cotisations sur un compte, individuel et/ou collectif, selon le régime choisi.

Les cotisations versées au long de la vie professionnelle sont investies sur des placements financiers et sont reversées au moment du départ en retraite pour payer la pension, en rente mensuelle ou trimestrielle ou, plus rarement, en capital.

L'entreprise participe ainsi à l'effort d'épargne des salariés et leur assure une plus grande sécurité financière pour l'avenir. C'est une manière d'augmenter la rémunération globale des collaborateurs, de les motiver et de les fidéliser.

● Un système par capitalisation... mais collectif !

Les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise sont des régimes par capitalisation. Plus important : c'est une épargne individuelle dans un cadre collectif.

Tous les salariés, ou une catégorie d'entre eux objectivement définie, sont concernés. Ainsi, le taux de cotisation sera uniforme, par exemple, pour tous les salariés appartenant à la catégorie des employés.

Ne pas confondre :

La retraite supplémentaire, bien qu'elle constitue un complément de retraite résultant de l'effort d'épargne de l'entreprise et du salarié, ne doit pas être confondue avec les dispositifs d'épargne salariale, ni avec la participation et l'intéressement, qui peuvent être débloqués à tout moment par le salarié.

Le saviez-vous ?

Un tiers des entreprises françaises déclare avoir mis en place un contrat de retraite supplémentaire. (Baromètre des institutions de prévoyance CTIP/CREDOC 2011).

Les avantages pour les salariés

● Un supplément de retraite pour demain

La retraite supplémentaire, sous la forme d'un complément de prestations, s'ajoute aux pensions des régimes obligatoires que sont la retraite de base et la retraite complémentaire.

Cette pension supplémentaire est versée au moment du départ à la retraite, à condition que le nouveau retraité perçoive la pension du régime de base. Selon le contrat, la retraite supplémentaire peut être réversible, ce qui veut dire qu'elle sera versée au conjoint ou aux enfants, sous certaines conditions, en cas de décès de l'assuré.

● Une forme de rémunération supplémentaire

La retraite supplémentaire d'entreprise prévoit une participation de l'employeur. Celle-ci peut aller jusqu'à la totalité de la cotisation.

Ce financement par l'entreprise entre dans la rémunération globale : c'est un élément de la politique salariale, au même titre que l'ensemble des avantages que peuvent constituer la prévoyance complémentaire, les systèmes d'intéressement et de participation, l'accès aux services à la personne...

● Un avantage fiscal

Pour le salarié, la totalité de la cotisation (part salariale + part patronale) au régime de retraite supplémentaire est déductible du revenu imposable dans la limite d'un montant égal à 8 % de son salaire et plafonnée à 23 700 € en 2013 (soit 64% du PASS*).

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les versements individuels et facultatifs du salarié sur le compte d'épargne retraite de son entreprise sont déductibles dans les mêmes conditions que les versements effectués sur un PERP.

À savoir :

Si le salarié dispose d'un PERCO ou d'un PERCO-I, cette enveloppe déductible est réduite par l'éventuel abondement de l'employeur à ce dispositif.

Les avantages pour les entreprises

● Un élément positif du dialogue dans l'entreprise

L'engagement financier des employeurs en matière de retraite supplémentaire trouve sa contrepartie en termes de management :

- le **dialogue social** : la mise en place de ces avantages donne lieu à un échange avec les représentants des salariés ; c'est un des thèmes du dialogue qui s'exerce dans l'entreprise et vis-à-vis duquel les attentes peuvent être fortes ;
- la **fidélisation des salariés** : pour en bénéficier, les salariés doivent faire partie de l'entreprise, voire répondre à des critères d'ancienneté.

● Des avantages sociaux et fiscaux

L'entreprise bénéficie d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale. La contribution de l'employeur pour chaque salarié est exonérée à hauteur d'un montant égal à 5% du salaire avec une enveloppe minimum de 1 852 € (soit 5% du PASS*) et plafonnée à 9 258 € (soit 25% du PASS*).

Pour les entreprises de plus de 9 salariés, la contribution de l'employeur est toutefois soumise au **forfait social à hauteur de 20%**.

Par ailleurs, l'entreprise peut déduire de son résultat imposable les cotisations de retraite supplémentaire versées pour ses salariés.

À noter : la part salariale est prélevée directement sur le salaire. La part patronale est versée en complément directement par l'employeur sur le compte individuel et/ou collectif, selon le dispositif de retraite supplémentaire.

Améliorer la rémunération des salariés en maîtrisant les charges pour l'entreprise

Exemple :

Pour une augmentation de salaire de 150 € :

- > coût pour l'employeur = 222 €,
- > augmentation pour le salarié = 117€

Pour un versement de retraite supplémentaire de 150 € par l'entreprise :

- > coût pour l'employeur = 180 €,
- > versement au bénéfice du salarié = 137,70 €

* Plafond annuel de la Sécurité sociale, fixé à 37 032 € en 2013.

L'efficacité collective

Collectif veut dire que le contrat doit bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux, définies de manière objective, générale et impersonnelle*.

Obligatoire signifie que tous les salariés concernés doivent adhérer au contrat, car l'employeur contribue aux cotisations.

Le contrat doit être **collectif** et **obligatoire** pour donner droit à des exonérations sociales et fiscales

● Un suivi des engagements

Le cadre collectif donne plus de poids dans la négociation avec l'organisme assureur ; les salariés ont un tarif plus attractif que s'ils s'assuraient individuellement.

Le cadre collectif permet également le suivi du contrat en répondant aux besoins immédiats et futurs de l'entreprise et des salariés.

● Un résultat du dialogue social

La retraite supplémentaire est un dispositif de prévoyance collective. Cela signifie que, sauf accord au niveau de la branche professionnelle :

- l'entreprise est libre de proposer ou non une retraite supplémentaire ;
- sa mise en place se déroule dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise ;
- la gestion du dispositif est suivie par l'employeur et les représentants des salariés.

* Ces catégories doivent être prochainement définies par décret.

Les institutions de prévoyance, acteurs majeurs de la retraite supplémentaire

La gestion du dispositif de retraite supplémentaire est confiée à un organisme assureur qui versera les pensions aux intéressés dès leur départ en retraite.

Les institutions de prévoyance sont gérées par des conseils d'administration paritaires dans l'intérêt exclusif des entreprises adhérentes et des salariés participants. Soumises à des règles prudentielles très strictes, elles offrent un excellent niveau de sécurité dans la gestion des engagements.

● Des interlocuteurs privilégiés

L'expérience et la place des institutions de prévoyance dans la retraite supplémentaire en font des interlocuteurs privilégiés. Très proches des besoins des entreprises et des salariés, elles se distinguent par la qualité de conseil et par l'innovation en matière de prestations et de services.

Pour une entreprise, il est précieux de traiter avec des partenaires qui connaissent parfaitement ses besoins et qui peuvent y répondre de façon précise. Les conseils d'administration des institutions de prévoyance sont composés des représentants des employeurs et de ceux des salariés. Cette gestion paritaire est l'assurance d'une prise en compte des intérêts de chacune des parties.

Les institutions de prévoyance n'ont pas d'actionnaires à rémunérer. Les résultats servent à renforcer la sécurité des engagements, à améliorer le niveau des garanties et la qualité des services.

Une offre complète

La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à un groupe de protection sociale. Celui-ci regroupe, outre des institutions de prévoyance, des institutions de retraite complémentaire, des mutuelles voire une société d'assurance ou de gestion d'épargne salariale. Pour l'entreprise, c'est l'avantage d'un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la protection sociale des salariés et d'une réelle expertise en matière de retraite.

● Des opérateurs importants

En 2012, à travers plus de 2 millions d'entreprises, les institutions de prévoyance ont couvert 13 millions de salariés et d'anciens salariés au titre des garanties de prévoyance et 6,8 millions au titre de la complémentaire santé.

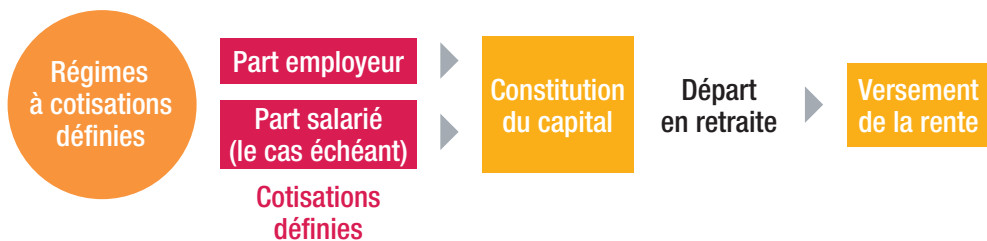
En 2012, avec 12,1 milliards d'euros de cotisations au titre des opérations directes, leur activité a progressé de 2,4 %. L'activité au titre de la retraite supplémentaire représente environ 10 % de l'activité globale des institutions de prévoyance.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

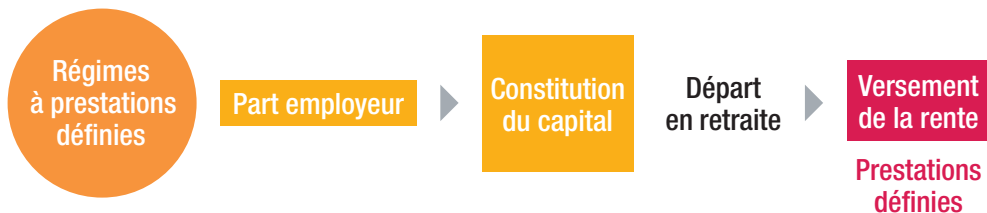


On distingue deux grands types de régimes de retraite supplémentaire :

- les régimes dits à cotisations définies, dans lesquels le niveau ou le taux de la cotisation est fixé à la signature du contrat ; les montants versés détermineront le montant de la pension dont bénéficiera le futur retraité : il s'agit des régimes de "l'article 83" (soit dans leur forme "simple", soit dans leur forme incluant une option permettant des versements individuels et facultatifs du salarié) ;



- les régimes dits à prestations définies, garantissant à l'avance le niveau de la pension : il s'agit des régimes "article 39".



Les régimes à cotisations définies

Un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies s'assimile à une opération de capitalisation. Les cotisations sont investies dans les placements financiers au fur et à mesure de leurs versements. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère. Ces régimes sont dits "article 83" du code général des impôts.

Versements individuels du salarié

Le régime "article 83" peut prévoir contractuellement la possibilité pour le salarié de compléter par des versements individuels et facultatifs son compte de retraite supplémentaire d'entreprise. Ces versements bénéficient des mêmes avantages fiscaux que le Plan d'épargne retraite populaire (PERP).

● Pour qui ?

Ces régimes concernent l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories spécifiques de salariés. Le montant de la retraite augmentant avec la durée de cotisation, plus tôt le régime est mis en place, plus le niveau des pensions sera élevé.

● Trois modes de gestion

- Les contrats exprimés en points : les cotisations sont converties en points affectés individuellement. Ces points ouvrent droit à pension et sont revalorisés chaque année selon la performance des supports financiers.
- Les contrats exprimés en unités de compte : les versements placés sur des supports financiers sont exprimés en unités de compte. Leur valeur dépend de la performance de ces supports financiers.
- Les contrats exprimés en euros : l'entreprise verse à l'organisme assureur les cotisations des salariés et les cotisations patronales sur un compte individuel qui produit des intérêts exprimés en euros.

● Sources d'alimentation

- Les cotisations : part employeur et part salarié.
- Les versements individuels et facultatifs du salarié, si le régime "article 83" prévoit contractuellement cette option.
- Les jours de congés non pris : le régime peut être abondé par le salarié à hauteur de 5 jours de congés non pris chaque année (au-delà de 24 jours annuels ouvrables non travaillés), qu'il existe ou non un compte épargne temps (CET) dans l'entreprise.

L'entreprise
et, éventuellement,
le salarié cotisent pendant
la durée d'activité.
Au départ en retraite,
selon le montant cotisé,
le salarié perçoit
un complément
de revenus.

● La gestion administrative et financière

La gestion administrative et financière d'un régime de retraite supplémentaire est assurée par une institution de prévoyance ou tout autre organisme assureur, auprès duquel le contrat a été souscrit.

À noter : avec ces dispositifs, l'entreprise ne se crée pas de passif social.

● Le traitement social et fiscal des cotisations

Dans certaines limites :

- pour le salarié, la totalité des cotisations - part patronale et part salariale - est exonérée d'impôt sur le revenu ;
- pour l'employeur, la totalité de la cotisation - part patronale et part salariale - constitue une charge déductible de son revenu imposable ;
- la contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales (voir page 9) mais est soumise au forfait social (pour les entreprises de plus de 9 salariés).

À noter : la rente viagère perçue par le salarié au moment de sa retraite est soumise à l'impôt sur le revenu.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise

les cotisations - salarié et employeur - sont suspendues. Néanmoins, les droits du salarié restent dans le régime et sont revalorisés jusqu'à la liquidation de sa retraite.

Progressivement, les pouvoirs publics demandent aux organismes d'assurance de prévoir la portabilité des droits afin de permettre aux salariés de les transférer dans un régime équivalent.

Les régimes à prestations définies

Les régimes à prestations définies permettent d'améliorer le "taux de remplacement" des salariés. Chacun de ces régimes est plus ou moins intéressant selon que les salariés sont proches ou non de leur départ en retraite.

● Pour qui ?

Ces régimes concernent l'ensemble des salariés ou certaines catégories d'entre eux objectivement définies. Le montant sur lequel s'engage l'entreprise est généralement lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté et ne dépend pas d'une durée de cotisations antérieure. Ces régimes s'adressent donc tout particulièrement aux salariés proches du départ en retraite. On parle de droits aléatoires car ces dispositifs conditionnent l'ouverture des droits à la présence du salarié dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Beaucoup d'entreprises en font donc un élément de fidélisation.

Dans une entreprise, les régimes à prestations définies peuvent venir compléter efficacement un régime à cotisations définies.

● Différentiel ou additionnel

- Les régimes différentiels (dits "retraite chapeau") dans lesquels l'employeur s'engage sur un niveau global de retraite, souvent calculé en pourcentage du salaire. L'entreprise versera la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé au titre des autres régimes de base et complémentaires et, éventuellement, d'un autre régime supplémentaire.

- Les régimes additionnels dans lesquels l'employeur garantit une pension supplémentaire, calculée en pourcentage fixe du dernier salaire et parfois liée à l'ancienneté du salarié. Le montant de la pension est indépendant du montant des autres pensions du retraité.

Condition

Depuis le 9 novembre 2010, les régimes à prestations définies ne peuvent être mis en place que si l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficie d'un dispositif de retraite supplémentaire ou d'un PERCO.

Comprendre

Un régime différentiel

peut prévoir, par exemple, que le salarié touchera 80% de son dernier salaire à sa retraite : si, avec le régime de base et le régime complémentaire, son taux de remplacement est de 50%, l'entreprise versera la différence jusqu'à 80%.

Un régime additionnel

peut prévoir, par exemple, que l'entreprise apportera un supplément de retraite de 10% du dernier salaire. Il peut prévoir également que l'entreprise versera 1% du dernier salaire par année de présence dans l'entreprise.

Dans
les régimes de retraite
supplémentaire
à prestations définies,
l'entreprise s'engage
à l'avance sur un montant
de pension qui sera versé
au futur retraité.

● La gestion administrative et financière

Ces contrats font naître un engagement (un "passif social" à la charge de l'entreprise. Celle-ci peut choisir de confier tout ou partie des actifs couvrant les engagements à une institution de prévoyance ou à tout autre organisme assureur.

La gestion administrative et financière est alors assurée par l'organisme choisi. Un fonds de réserve est constitué pour faire face au versement des rentes viagères aux intéressés. Périodiquement, le gestionnaire du fonds évalue avec l'entreprise la couverture financière des engagements, en intégrant des données démographiques et des hypothèses financières.

● Le traitement social et fiscal des cotisations

La totalité de la cotisation de l'employeur constitue une charge déductible de son résultat imposable et elle est exonérée de cotisations sociales dans certaines limites. En revanche, elle est assujettie à une taxe spécifique précisée à l'article L.137-11 du code de la Sécurité sociale.

À noter : la rente viagère perçue par le salarié au moment de sa retraite est soumise à l'impôt sur le revenu, ainsi qu'à une taxe d'un taux progressif selon le montant de la rente (précisé à l'article L. 137-11-1 du code de la Sécurité sociale).

Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO/PERCO-I)

Les sommes sont disponibles lors du départ en retraite, sous forme de capital, de rente ou d'un mixte des deux. Sa mise en place nécessite l'existence préalable d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises (PEE/PEI) où l'épargne est bloquée sur 5 ans. Le PERCO/PERCO-I est assorti d'exonérations sociales et fiscales en ce qui concerne l'abondement de l'entreprise et les revenus générés.

● Pour qui ?

Ces plans concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 100 salariés, le PERCO/PERCO-I est ouvert aux chefs d'entreprises et aux mandataires sociaux.

● Mode de gestion

Les sommes versées sont placées dans des fonds communs de placement d'entreprise ou des SICAV d'actionnariat salarié. Chaque salarié fait ses choix parmi les différents supports proposés pour placer son épargne et peut arbitrer à tout moment pour modifier la répartition de son portefeuille.

Les revenus générés par les placements sont exonérés d'impôt sur le revenu mais sont assujettis à la CSG, la CRDS et aux prélèvements sociaux. En contrepartie, les fonds placés ne sont disponibles qu'au moment du départ en retraite, sauf plusieurs cas de sortie anticipée, notamment l'acquisition de la résidence principale.

Pour l'entreprise, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales (sauf CSG/CRDS). Pour les entreprises de plus de 9 salariés, l'abondement est également soumis au forfait social de 20%, ainsi qu'à une contribution spéciale de 8,2% pour les montants excédant 2 300 €.

Le plan d'épargne retraite collectif est un plan d'épargne salariale qui permet aux entreprises d'aider les salariés, dans un cadre collectif, à se constituer un complément de retraite dans des conditions avantageuses.

● Cinq sources d'alimentation

- **L'intéressement** : le salarié peut verser le montant de son intéressement sur son PERCO/PERCO-I tout en continuant à bénéficier des exonérations d'impôts et de charges sociales liées à l'intéressement.
- **La participation** : le salarié peut verser le montant de sa participation sur son PERCO/PERCO-I tout en continuant à bénéficier des exonérations d'impôts et de charges sociales liées à la participation. 50% de la participation est automatiquement placée sur le PERCO/PERCO-I si le salarié ne s'y oppose pas expressément.
- **Les versements volontaires du salarié** : facultatifs, ils ne peuvent pas dépasser 25% du salaire annuel brut, intéressement compris.
- **L'abondement de l'employeur est facultatif, il est versé sur le PERCO/PERCO-I en complément des versements volontaires du salarié.** Plafonné à 5 925 € en 2013 (16% du PASS), il ne doit pas dépasser le triple des versements volontaires.
- **Les jours de congés non pris** : le PERCO/PERCO-I pourra être abondé à hauteur de 5 jours de congés non pris chaque année (au-delà des 24 jours annuels ouvrables non travaillés), qu'il existe ou non un compte épargne temps (CET) dans l'entreprise.

EN PRATIQUE



Mettre en place un régime de retraite supplémentaire

La mise en place de la retraite supplémentaire dans une entreprise se fait sur le même mode que celle des régimes de prévoyance collective.

● Mise en place

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

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

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

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

● Adhésion des salariés

Elle est liée aux modalités de mise en place.

Accord collectif : il s'applique à tous les salariés ou catégories de salariés concernés. L'adhésion est en principe obligatoire.

Référendum : mêmes règles que pour l'accord collectif.

Décision unilatérale : le salarié, informé par écrit de la décision de l'employeur, peut refuser l'adhésion, également par écrit, en cas d'adhésion obligatoire. Cette possibilité disparaît pour le salarié entrant dans l'entreprise après la mise en place effective du régime, l'adhésion devient alors obligatoire pour toute nouvelle embauche.

● Information des salariés

Au moment de la mise en place et quel que soit le régime, le règlement dudit régime ainsi qu'une notice d'information doivent être remis au salarié. S'il s'agit d'un régime à cotisations définies, un bulletin individuel d'adhésion et une annexe financière sont également remis au salarié.

En cours de contrat, les bénéficiaires doivent être informés par l'organisme d'assurance :

- au moins une fois par an de la position de leur compte,
- à chaque opération d'arbitrage effectuée sur leur compte (régimes "article 83", PERCO).

Le saviez-vous ?

L'accord définit en général :

- les bénéficiaires du régime : l'ensemble du personnel, une ou plusieurs catégories de salariés, objectives et homogènes ;
- le caractère obligatoire ;
- les garanties ;
- le financement du régime ;
- les modalités d'information des salariés ;
- les modalités de gestion ;
- la durée du régime.

Auprès de qui souscrire ?

● Le contrat

L'accord va permettre à l'entreprise de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur qui doit obligatoirement être :

- soit une institution de prévoyance, régie par le code de la Sécurité sociale ;
- soit une mutuelle, régie par le code de la mutualité ;
- soit une société d'assurance, régie par le code des assurances.

Un accord ou une convention de branche peut désigner un organisme assureur.

● Un organisme assureur

Bien choisir son organisme assureur est important. Pour une entreprise, il est précieux de traiter avec des partenaires qui connaissent parfaitement ses besoins. Parce qu'elles sont gérées par des représentants des employeurs et des salariés, les institutions de prévoyance sont en mesure d'anticiper les évolutions sociales et économiques.

- Elles renouvellent sans cesse leur offre de garanties et améliorent leurs services afin de les adapter aux situations différentes des entreprises.
- Elles sont partenaires des grands projets nationaux qui facilitent la vie des entreprises et des salariés, comme www.net-entreprises.fr (portail officiel des déclarations sociales par internet).

Le saviez-vous ?

Trois types d'institutions de prévoyance.

Les institutions professionnelles : constituées par la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, leur champ d'intervention s'étend à une branche professionnelle, à une profession ou à une catégorie professionnelle.

Les institutions interprofessionnelles : créées par délibération concordante des représentants des entreprises adhérentes et des représentants de leurs salariés, leur champ d'intervention est ouvert à plusieurs branches professionnelles, professions ou entreprises.

Les institutions d'entreprise : elles sont issues de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, ou de la ratification d'un projet de l'employeur par les salariés.

Les institutions de prévoyance

● Les institutions de prévoyance

Ce sont des sociétés de personnes de droit privé. Elles sont régies par le code de la Sécurité sociale. Relevant des directives européennes "Assurance", elles sont soumises aux mêmes règles techniques que toute entreprise d'assurance. La plupart des institutions de prévoyance appartiennent à des groupes de protection sociale. Pour l'entreprise, c'est l'avantage d'un même interlocuteur pour toutes les questions liées à la couverture sociale complémentaire des salariés.

AG2R MACIF PRÉVOYANCE ● AG2R PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** ● AGRI PRÉVOYANCE, **AGRICA** ● ANIPS ● APGIS, **PRISME** ● APICIL PRÉVOYANCE, **APICIL** ● ARPÈGE PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** ● AUDIENS PRÉVOYANCE, **AUDIENS** ● BTP-PRÉVOYANCE, **PRO BTP** ● CAISSE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DU CRÉDIT LYONNAIS ● CAISSE RÉUNIONNAISE DE PRÉVOYANCE, **CAISSES RÉUNIONNAISES COMPLÉMENTAIRES** ● CAPAVES PRÉVOYANCE, **HUMANIS** ● CAPRA PRÉVOYANCE ● CAPREVAL, **MALAKOFF MÉDÉRIC** ● CAPSSA ● CARCEL PRÉVOYANCE, **HUMANIS** ● CARCEPT PRÉVOYANCE, **KLESIA** ● CARCO ● CARPILIG PRÉVOYANCE, **LOURMEL** ● CCPMA-PRÉVOYANCE, **AGRICA** ● CGPCE, **ÉCUREUIL PROTECTION SOCIALE** ● CIPREV, **VICTOR HUGO** ● CPCEA, **AGRICA** ● CREPA ● CRESP ● CRIA PRÉVOYANCE, **HUMANIS** ● CRP-BTP, **BTPR** ● GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE ● HUMANIS PRÉVOYANCE, **HUMANIS** ● IRP AUTO - IENA PRÉVOYANCE, **IRP AUTO** ● IG-CREA ● INPCA, **AG2R LA MONDIALE** ● INPR, **MALAKOFF MÉDÉRIC** ● Institution de prévoyance AUSTERLITZ ● Institution de prévoyance NESTLÉ ● Institution de prévoyance VALMY ● IPBP, **HUMANIS** ● IPECA-PRÉVOYANCE ● IPGM, **KLESIA** ● IPRIAC, **KLESIA** ● IPSA, **IRP AUTO** ● IPSEC, **HUMANIS** ● IRCÉM-PRÉVOYANCE, **IRCÉM** ● ISICA PRÉVOYANCE, **AG2R LA MONDIALE** ● MALAKOFF MÉDÉRIC PRÉVOYANCE, **MALAKOFF MÉDÉRIC** ● OCIRP ● OREPA-PRÉVOYANCE, **KLESIA** ● RÉUNICA PRÉVOYANCE, **RÉUNICA** ● UNIPRÉVOYANCE, **PRISME** ●

Mots clés

● Accord collectif

Acte juridique issu d'une négociation entre partenaires sociaux, l'accord collectif ne traite que d'un ou de certains sujets parmi l'ensemble de ceux abordés dans les conventions collectives (exemple : accord de prévoyance). Un accord collectif peut avoir un champ d'application géographique (national, régional, départemental) ou professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

● AGIRC

L'Agirc fédère les institutions du régime de retraite complémentaire des cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture. La retraite Agirc ou Arrco est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole. Autrement dit, les salariés du secteur privé cotisent :
- pour leur retraite de base auprès du régime général de la Sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole s'ils travaillent dans le secteur agricole ;
- pour leur retraite complémentaire auprès d'une institution de retraite Arrco, et Agirc s'ils sont cadres.
En savoir plus : www.agirc.fr

● ARRCO

L'Arrco fédère les institutions du régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris. La retraite Agirc ou Arrco est complémentaire à la retraite de base versée par la Sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole.
En savoir plus : www.rrco.fr

● Contrat collectif

Le contrat collectif peut être facultatif - les salariés sont libres de s'y affilier - ou obligatoire - tous les salariés concernés y sont obligatoirement affiliés. C'est seulement dans ce dernier cas que les contrats collectifs bénéficient d'exonérations sociales et fiscales.

● Cotisations définies

Se dit d'un régime de retraite supplémentaire, où l'entreprise s'engage sur le versement d'un montant déterminé de cotisations (lire page 16).

● Gestion paritaire

Les institutions de prévoyance sont gérées par des conseils d'administration réunissant à parts égales des représentants des salariés et des représentants des employeurs.

● Pension / pension de réversion

La pension, c'est le revenu que perçoit le retraité mensuellement ou trimestriellement. Chaque régime de retraite verse une pension au retraité, en fonction de la durée et du montant des cotisations qu'il a versées pendant sa vie active. Au décès du bénéficiaire, le conjoint (et/ou ex-conjoint divorcé non-remarié) et les enfants orphelins de père et de mère peuvent sous conditions bénéficier d'une partie des pensions : c'est la pension de réversion. Certains contrats de retraite supplémentaire prévoient la possibilité d'une pension de réversion.

● PERCO et PERCO-I

Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) est un plan d'épargne salariale créé dans l'optique de constitution d'un supplément de retraite (lire page 20). Il peut être mis en place au niveau de l'entreprise (PERCO) ou de plusieurs entreprises, il s'agit alors de PERCO Interentreprises (PERCO-I).

● Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS)

Le plafond annuel de la Sécurité sociale est un montant fixé dans le cadre de la loi de finances pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Il est notamment utilisé par les organismes assureurs pour définir le montant d'une prestation qui est alors exprimée en pourcentage du PASS.

● Prestations définies

Dans les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies, l'entreprise s'engage sur un montant, déterminé à l'avance, d'une rente viagère au moment du départ à la retraite du salarié (page 18). En France, ces régimes sont quasi-exclusivement à droits aléatoires c'est-à-dire liés à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ en retraite.

● Prévoyance collective

La prévoyance collective regroupe l'ensemble des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail, invalidité, ainsi que la retraite supplémentaire, l'assurance dépendance et les garanties de complémentaire santé, mises en place dans l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle.

● Rente viagère

Une rente viagère est une rente versée périodiquement jusqu'au décès du bénéficiaire.

● Retraite par répartition

Les règles de la retraite complémentaire Agirc ou Arrco reposent sur le principe de la répartition : les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs servent à payer immédiatement les pensions aux retraités. La répartition crée une solidarité entre les actifs et les retraités, entre les plus jeunes et les plus anciens.

● Retraite par capitalisation

Dans un système de retraite par capitalisation, les pensions de retraite sont financées grâce à l'épargne accumulée par les cotisants. Les cotisations versées par les actifs sont placées. Ces placements et leurs revenus sont utilisés pour payer les retraites.

● Taux de remplacement

Le taux de remplacement est ce que représente la pension de retraite perçue par rapport au dernier revenu d'activité. Ce taux est exprimé en pourcentage. On peut calculer le taux de remplacement sur une période de référence plus longue en rapportant, par exemple, la pension liquidée au revenu moyen d'activité de n années (les meilleures, les dernières...).

TABLEAU RÉCAPITULATIF



	ARTICLE 83 Régime à cotisations définies	ARTICLE 39 Régime à prestations définies (L 137-11)	PERCO
Nature du régime	Retraite supplémentaire	Retraite supplémentaire	Épargne salariale en vue de la retraite
Mode de mise en place	- référendum - décision unilatérale - accord collectif d'entreprise - accord de branche	- décision unilatérale - accord collectif d'entreprise - accord de branche	- accord coll. (PERCO) - accord de branche (PERCO-I)
Conditions d'accès	Être salarié de la catégorie bénéficiaire désignée	Idem art. 83 + être présent dans l'entreprise lors du départ en retraite	Être salarié d'une entreprise qui propose un PEE
Cotisations salariales	Oui, le cas échéant, la part salariée est obligatoire + versement facultatif possible	Non	Oui
Cotisations patronales	Oui	Oui exclusivement	Abondement de l'employeur possible
Sortie en capital	Non	Non	Oui si l'accord le prévoit
Sortie en rente viagère	Oui obligatoire	Oui obligatoire	Oui selon l'accord
Déblocage anticipé	Oui	Non	Oui
Traitement fiscal de la part salariée à l'entrée	Versements du salarié déductibles des revenus + part patronale exonérée dans certaines limites	-	Participation et intéressement défiscalisés
Charges sociales sur les versements de l'employeur	Exonérations dans les limites d'un plafond	Non, mais taxe L 137-11	Abondement de l'employeur exonéré jusqu'à la limite de 5 820 € versés en 2012
CSG-CRDS sur les versements obligatoires de l'employeur et des salariés	Oui	Non	Oui
Traitement fiscal à la sortie	Rentes soumises à l'impôt sur le revenu (IR)	Rentes soumises à l'IR et à la taxe L. 137-11-1	Plus-values sur capital défiscalisées ou rentes soumises à l'IR
Taxe spécifique	Forfait social de 20% sur abondement de l'employeur	Forfait social de 20% sur abondement de l'employeur	Forfait social de 20% sur abondement de l'employeur

