

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne d'une part les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, et d'autre part les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires. La grande diversité des dispositifs de retraite supplémentaire découle de la nature du contrat (cotisations ou prestations définies), de la variété des cadres de souscription (individuel ou collectif), ou encore des publics visés (fonctionnaires, professions libérales, salariés du privé). La loi du 22 mai 2019, dite loi Pacte, ajoute à ces dispositifs un nouveau Plan d'épargne retraite – décliné en PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire – ayant vocation à simplifier le paysage de la retraite supplémentaire.

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissements financiers permettant la constitution d'une épargne lors de la vie active en vue de disposer d'un complément de retraite. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, ou sortie en capital. On les distingue en deux catégories, en fonction du mode de calcul des droits (*tableau 1 et encadré 1*) : d'une part les contrats à prestations définies, et d'autre part les contrats à cotisations définies¹. Le régime socio-fiscal sur les cotisations et les rentes dépend de nombreux critères, en particulier de la déduction ou non des premières de l'impôt sur le revenu (*encadré 2*). Ces règles de déductibilité des cotisations ont été temporairement modifiées en 2019, lors du passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (*encadré 3*).

Les contrats à prestations définies

Dans le cadre des contrats à prestations définies, l'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés (ou à certaines catégories d'entre eux). Ce montant est

déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires. Auparavant déposées sur un fonds collectif de réserve à partir duquel le gestionnaire prélevait les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité, les cotisations de l'entreprise sont désormais versées sur un contrat d'assurance ou assimilé. Le montant de la rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels, en général réservés aux cadres supérieurs, pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies) ;
- les régimes additifs, pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Dans le cas contraire, ils sont dits « à droits certains », tout comme les régimes

¹. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), qui fait aussi l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.

à cotisations définies. La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est toutefois supprimée depuis le 1^{er} janvier 2020². Les droits accumulés sur un contrat à prestations définies sont alors définitivement acquis, sous éventuelle condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois ans. Aucun dispositif à droits aléatoires ne peut donc plus être ouvert depuis le 4 juillet 2019, et les dispositifs existants ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, ces contrats représentent la presque totalité des dispositifs de retraite supplémentaire en prestations définies. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. Les cotisations versées sur ces contrats sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu (*encadré 1*). Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », c'est-à-dire les régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent acquitter une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est calculée comme un pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne³), ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 45 % est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2015 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. En supprimant la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise, l'ordonnance du 3 juillet 2019 supprime les dispositifs de « retraite chapeau ».

La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) pour l'ensemble des salariés. L'externalisation de la gestion financière des contrats relevant de l'article 39 est également devenue obligatoire pour les contrats ouverts depuis le 1^{er} janvier 2010. Auparavant facultative, cette gestion était toutefois indispensable pour ouvrir droit à déductions fiscales. Aujourd'hui, elle peut se faire auprès d'une société d'assurances, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou, depuis 2018, d'un fonds de retraite professionnelle supplémentaire⁴ (FRPS).

Enfin, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron) plafonne les droits accumulés annuellement sur les contrats de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération de référence servant au calcul de la rente⁵.

Les contrats à cotisations définies

Dans le cadre des contrats à cotisations définies, le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées, augmentées des revenus de leur placement et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère). Ces contrats peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont réalisés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

À la suite de la loi Pacte, les dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies sont appelés à être remplacés par le Plan épargne

2. Article 1^{er} de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.

3. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010.

4. Les FRPS, créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II, bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité II ».

5. Article 229 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation)

Type de produit	Versement
Contrats à cotisations définies	
Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel	
PER individuel	Compartiment 1 - Versements volontaires ² .
PERP	Périodicité au choix et montant libre.
Préfon, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix.
Fonpel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).
Carel-Mudel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).
Corem, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.
CRH, produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers	La cotisation est exclusivement salariale. L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées, calculées en pourcentage du traitement de base brut.
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel. L'adhérent peut continuer à effectuer des versements pendant la phase de liquidation.
Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés	
Contrats Madelin	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription, qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15.
Contrats des exploitants agricoles	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.
Produits souscrits collectivement	
PER d'entreprise collectif	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET) et abondement employeur (dans la limite du triple des versements individuels) ² .
PER d'entreprise obligatoire	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET). Compartiment 3 - Versements obligatoires du salarié et de l'employeur ² .
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise.
Contrats relevant de l'article 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Depuis 2011, les versements peuvent aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.
Contrats à prestations définies	
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.
Dispositif d'épargne salariale	
Perco	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un CET sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 483,84 euros en 2019.

CET : compte épargne-temps.

- La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en cas de fin de droits aux allocations chômage, invalidité, cessation d'activité, situation de surendettement, décès du conjoint. Pour la plupart des produits, ce tableau ne mentionne la fiscalité des prestations que pour les sorties en rente viagère.
- S'ajoutent à ces versements les transferts d'anciens produits de retraite (jusqu'au 31 décembre 2022) et les transferts depuis un autre compartiment du PER.

en vigueur fin 2020)

Sortie en capital ¹	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations ³
Contrats à cotisations définies		
Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel		
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011. Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite.	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	RVTO
Non	Cotisations non déductibles du revenu déclaré.	RVTO
Non	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).	Cotisations déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré.	RVTG
Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés		
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou du BNC avant impôt.	RVTG
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable.	RVTG
Produits souscrits collectivement		
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements volontaires et obligatoires déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements volontaires et obligatoires non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	RVTO. Capital : régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
Non	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, et du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.	RVTG
Non	Pour le salarié, les cotisations versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP. Pour l'entreprise, elles sont déductibles du bénéfice imposable.	RVTG
Contrats à prestations définies		
Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	RVTG
Dispositif d'épargne salariale		
Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur.	RVTO. Sortie en capital totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

3. RVTG : régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit; RVTO : régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux (encadré 2).

Source > Législation. Plus d'informations sur le site <https://www.service-public.fr>, rubrique Particulier, Argent, Épargne salariale, participation et intéressement, Plan d'épargne retraite (PER).

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi. Dans ce cadre, elle collecte annuellement, depuis 2004, des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité), des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale), et, depuis 2018, des Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS). Les résultats de l'enquête DREES sont confrontés pour validation externe aux publications des fédérations regroupant ces organismes – Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi Pacte – Plans d'épargne retraite individuel, d'entreprise collectif et d'entreprise obligatoire. Il prend également en compte les produits de retraite supplémentaire antérieurs (PERP, Perco, PERE, contrats Madelin, etc.). La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (par exemple Capimed). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et que les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Taux de couverture de l'enquête

Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES est exhaustif pour les contrats dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire (comme les PER). La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit la couverture complète de ces contrats pour l'enquête Retraite supplémentaire. La gestion externalisée des contrats à prestations définies n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1^{er} janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés en interne au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 33). D'après les informations issues du module 2019 (sur les données 2018), les cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne par les entreprises représentent 3 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat.

Conséquences de la loi Pacte pour l'enquête DREES

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », vise notamment à rediriger l'épargne des Français vers les produits de retraite supplémentaire en créant un cadre attractif pour la retraite supplémentaire : transférabilité des droits, harmonisation des règles relatives à la fiscalité des versements et aux modalités de sorties (anticipées ou au titre de la retraite) grâce à la commercialisation, à partir du 1^{er} octobre 2019, du plan épargne retraite (PER). Elle vise également à réduire le nombre de produits proposés sur le marché de l'épargne retraite, et met un terme à la commercialisation d'un grand nombre d'entre eux au 1^{er} octobre 2020. Les PER instaurés par cette loi entrent pleinement dans le champ de l'enquête de la DREES. Ces produits sont plus englobants que les produits antérieurs (en matière de sorties ou de transferts notamment). Toutefois, ils reprennent des dispositions déjà préexistantes et donc déjà prévues par l'enquête. La principale caractéristique des PER est le principe de répartition des fonds au sein de trois compartiments étanches. Pour ces produits, l'enquête DREES ●●●

••• demande donc aux organismes de répartir les cotisations et provisions mathématiques entre ces compartiments. Cette distinction est importante du point de vue statistique, afin de pouvoir distinguer l'origine des versements : individuels, issus de l'épargne salariale ou des cotisations obligatoires.

Modification méthodologique pour les traitements de l'enquête en 2021

Jusqu'à présent, les données de l'enquête DREES étaient calées systématiquement sur les données des fédérations professionnelles : Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG). Pour l'enquête relative à la situation en 2019 et menée en 2020, après analyse de la pertinence de cette méthode sur les années récentes, un changement méthodologique est opéré : il n'y a plus de calage systématique des données de l'enquête DREES sur les données des fédérations en 2019 et en 2018, ce qui génère des légères révisions en niveau pour l'année 2018.

retraite (PER). Ce plan désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire. Chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments selon l'origine des fonds qui l'alimentent :

- le compartiment 1 reçoit les versements volontaires des assurés;
- le compartiment 2 est alimenté par l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement et jours de repos sur compte épargne-temps [CET]);
- le compartiment 3 recueille les versements obligatoires (cotisations des employeurs et salariés).

Chaque PER, qu'il soit individuel ou d'entreprise, est composé des trois compartiments, de manière d'une part à recueillir les versements directement liés au contrat, et, d'autre part à répartir les fonds consécutifs à la transformation d'un ancien dispositif en PER, ou consécutif au regroupement avec d'autres PER. Ainsi, à titre d'exemple, un assuré disposant avant la loi Pacte d'un contrat individuel (PERP), et d'un contrat collectif (relevant de l'article 83) n'étant plus actif, pourra transformer le premier en PER individuel. Le montant de l'ancien PERP sera alors versé sur le compartiment 1, au même titre que ses futurs versements volontaires. Les fonds de l'ancien contrat collectif seront pour leur part répartis dans les compartiments 1 et 3, selon qu'ils correspondent respectivement à des versements volontaires ou à des cotisations obligatoires. Le cas échéant, ce même assuré, s'il se voyait proposer l'adhésion à un PER d'entreprise

collectif par son employeur, pourrait décider de transférer son PER individuel vers ce PER d'entreprise collectif. Les sommes seraient alors transférées dans les trois compartiments du nouveau contrat selon leur compartiment d'origine dans l'ancien. Le traçage des versements selon leur origine (versement volontaire, épargne salariale ou cotisations obligatoires) est ainsi assuré grâce à l'étanchéité des compartiments, et détermine les modalités de sortie. En cas de sortie anticipée, seules les sommes des compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisées au titre de l'achat de la résidence principale. Les trois compartiments peuvent être débloqués en cas d'accident de la vie. Pour la liquidation au titre de la retraite, les trois compartiments peuvent être distribués en rente viagère (ou versement forfaitaire unique), alors que seuls les compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisés en cas de sortie en capital.

Les PER présentent un avantage de transfert et de portabilité par rapport à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire existant. Les entreprises peuvent transférer les cotisations sur les produits existants vers de nouveaux PER. En outre, les titulaires de PER peuvent le transférer vers un autre, après un changement d'emploi par exemple, et ainsi consolider leur épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat.

La commercialisation des PER instaurés par la loi Pacte débute le 1^{er} octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies s'arrête, elle, le 1^{er} octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits collectivement, ces derniers pourront continuer d'accueillir les nouveaux salariés de l'entreprise.

Encadré 2 Les prélèvements obligatoires sur les cotisations et les rentes au titre de la retraite supplémentaire

Les cotisations sur les contrats à souscription individuelle, comme celles sur les versements volontaires des PER d'entreprise collectifs et PER d'entreprise obligatoire, sont déductibles de l'impôt sur le revenu (dans la limite d'un plafond), c'est-à-dire qu'elles réduisent le revenu imposable du foyer fiscal.

Les rentes versées au titre de la retraite supplémentaire sont, quant à elles, soumises aux prélèvements obligatoires (prélèvements sociaux et impôt sur le revenu), selon des modalités spécifiques. En particulier, le régime fiscal des rentes à la liquidation du contrat dépendra du choix de déduire ou non les versements volontaires lors de sa constitution.

Pour l'imposition sur le revenu des prestations versées en rentes, il existe deux régimes différents : le régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO), et le régime des rentes viagères à titres gratuit (RVTG). Dans le régime des RVTG, les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu comme les autres revenus, avec un abattement de 10 %. Elles sont ajoutées aux autres revenus, et imposées au barème marginal de l'impôt sur le revenu *via* le mécanisme du quotient familial. Dans le régime des RVTO, seule une fraction des rentes est imposée à l'impôt sur le revenu. Précisément, la fraction retenue dépend de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente : 70 % s'il a moins de 50 ans à ce moment, 50 % s'il a entre 50 et 59 ans, 40 % s'il a entre 60 et 69 ans, et 30 % s'il a plus de 69 ans. Le régime qui s'applique varie suivant les produits. Pour les versements volontaires sur les PER (nécessairement dans le compartiment 1), le titulaire choisit, lorsqu'il verse les cotisations, entre deux options. Soit ses cotisations sont déductibles de son revenu imposable au moment du versement, auquel cas les rentes correspondantes seront imposées selon le régime des RVTG, soit il ne déduit pas ses cotisations de son revenu imposable, auquel cas il pourra bénéficier du régime des RVTO quand il bénéficiera des rentes. Les rentes sont également soumises aux prélèvements sociaux, selon des modalités spécifiques. Pour les PER, par exemple, le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les rentes varie avec le compartiment dont est issue la rente :

> La rente issue des versements volontaires (compartiment 1) et de l'épargne salariale (compartiment 2) est soumise à un taux forfaitaire global de 17,2 %, qui s'applique à une fraction de la rente selon le régime des RVTO.

> La rente issue des cotisations obligatoires (compartiment 3) est considérée comme un revenu de remplacement. Elle est donc soumise à la CSG sur les pensions de retraites (dont le taux dépend des ressources du foyer fiscal : 8,3 %, 6,6 %, 3,8 % ou exonération), à la CRDS, à la CASA et à la cotisation d'assurance maladie.

Pouvant prendre la forme d'un compte-titre ou d'un contrat d'assurance, le PER peut être commercialisé par l'ensemble des acteurs déjà présents sur le marché de la retraite supplémentaire : sociétés d'assurances, institutions de prévoyance, mutuelles, gestionnaires d'actifs ou Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé

Plan d'épargne retraite individuel (PER individuel) : instauré par la loi Pacte, le PER individuel est commercialisé à partir du 1^{er} octobre 2019. Le PER individuel cohabite jusqu'au 1^{er} octobre 2020 avec les

anciens produits destinés aux particuliers et aux non-salariés (PERP et contrats Madelin pour les principaux), auxquels il doit se substituer ensuite. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par transferts d'autres contrats à souscription individuelle, ou par d'autres PER. Dans les cas de transferts, la répartition des fonds au sein des compartiments doit respecter l'origine des versements initiaux (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires).

La commercialisation des produits détaillés ci-dessous s'arrête à partir du 1^{er} octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent cependant possibles.

Encadré 3 La mise en place du prélèvement à la source en 2019 et son impact sur la retraite supplémentaire

La hausse des cotisations au titre de la retraite supplémentaire en 2019 (voir fiche 29) doit être mise en regard de la baisse enregistrée en 2018, qui s'explique vraisemblablement en partie par l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1^{er} janvier 2019. En effet, celui-ci a fait de 2018 une année blanche fiscale. Pour éviter une double imposition en 2019, un crédit d'impôt exceptionnel a été mis en place pour l'impôt dû sur l'essentiel des revenus perçus en 2018. Les cotisations à la plupart des produits de retraite supplémentaire étant déductibles du revenu déclaré, l'année blanche signifiait donc la suppression de cet avantage fiscal pour les versements réalisés en 2018. L'incitation à annuler ou reporter les cotisations sur les contrats de retraite supplémentaire était donc forte.

Afin d'éviter ces comportements d'optimisation, un mécanisme spécifique de déductibilité des cotisations du revenu imposable en 2019 pour certains contrats d'assurance retraite impose de prendre en compte le montant des versements réalisés sur ces mêmes contrats en 2018¹. Le montant de cotisations déductibles en 2019 est ainsi plafonné à la moyenne des cotisations versées en 2018 et en 2019, lorsque les versements de 2018 sont à la fois inférieurs à ceux de 2017 et 2019. L'incitation à réduire, à annuler ou à reporter les versements aux contrats de retraite supplémentaire en 2018 s'en trouve largement limitée. Un assuré qui aurait annulé ses versements en 2018 ne pourrait ainsi pas déduire plus de la moitié des sommes versées en 2019.

Ce mécanisme spécifique de déduction ne s'applique pas aux cotisations versées au titre des contrats pour les non-salariés (contrats Madelin et contrats des exploitants agricoles), déjà contraints par l'obligation de versement annuel. Néanmoins, selon les situations, l'incitation à s'en tenir à la cotisation minimum peut prévaloir.

1. Article 11 de la loi n° 2017-1775 du 25 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017.

Plan d'épargne retraite populaire (PERP) : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, le PERP est un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. L'épargne est reversée sous forme de rente viagère, mais une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour l'acquisition, en primo-acquisition, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit, à partir du 1^{er} janvier 2011, la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-retraite est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1^{er} janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en

capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits. Depuis le 1^{er} décembre 2019, le régime Préfon-Retraite est devenu un PER individuel.

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le Fonpel, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux.

Complément de retraite mutualiste (Corem) : créé en 1949, le Corem permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1^{er} janvier 2005. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le Corem a été transformé en PER individuel à partir du 1^{er} octobre 2020.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créée en 1963, la CRH est un dispositif

de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le CRH a été transformé en PER individuel à partir du 1^{er} octobre 2020.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative. Elle est accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel

Comme les autres produits appelés à être remplacés par les PER individuels, les produits pour les non-salariés sont commercialisés jusqu'au 1^{er} octobre 2020. Les versements vers les contrats antérieurs à cette date pourront se poursuivre. Ils peuvent être transformés ou transférés en PER.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats des exploitants agricoles (parfois appelés « contrats Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle, destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non-salariés des professions agricoles, ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Produits souscrits collectivement

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER d'entreprise collectif) : instauré par la loi Pacte, le PER d'entreprise collectif est commercialisé à partir du 1^{er} octobre 2019. Il succède directement au Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif), avec lequel il continue de cohabiter jusqu'au 1^{er} octobre 2020. Le PER

d'entreprise collectif, concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise souscriptrice, sous éventuelle condition d'ancienneté limitée à trois mois maximum et sauf avis contraire des salariés. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur et transferts de CET) ou par transferts depuis d'autres PER.

Plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PER d'entreprise obligatoire) : le PER d'entreprise obligatoire succède au contrat à cotisations définies relevant de l'article 83. Comme lui, il concerne l'ensemble ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise souscriptrice (l'ensemble des cadres par exemple). Il est mis en place après accord collectif ou référendaire, ou après décision unilatérale de l'employeur. Le PER obligatoire est le PER pouvant être alimenté par la plus grande variété de sources, à savoir :

- les versements volontaires du salarié ;
- les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;
- les sommes issues de l'épargne salariale et droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;
- les transferts depuis d'autres PER.

Les versements obligatoires du salarié sont déductibles de son revenu imposable dans la limite de 8 % de sa rémunération annuelle.

Les deux PER d'entreprise, collectif et obligatoire, peuvent être regroupés en un seul si l'entreprise souscrit aux deux enveloppes.

Consécutivement à la création des PER de la loi Pacte, la commercialisation des produits détaillés ci-dessous (hormis celle de l'article 82) s'arrête à partir du 1^{er} octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent possibles.

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) : créé par la réforme des retraites de 2003, le Perco est un dispositif d'épargne salariale dont l'adhésion individuelle n'est pas obligatoire. Il permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Le Perco est exclusivement géré par des

organismes de gestion en épargne salariale. Il est définitivement remplacé par le PER d'entreprise collectif à partir du 1^{er} octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, à adhésion obligatoire une fois adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité, pour les salariés, de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Les contrats relevant de l'article 83 du CGI sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2020.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) : contrat d'assurance retraite de salarié, à adhésion obligatoire une fois adopté dans l'entreprise, et sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit d'une extension facultative des contrats relevant de l'article 83, créée lors de la réforme de 2003 pour permettre des versements des salariés. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites

concernant les contrats relevant de l'article 83 devait rendre caduque l'utilisation de PERE. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un sursalaire. Ces contrats ne sont pas concernés par l'instauration de la loi Pacte.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent : Repma, PER (avant loi Pacte), régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, régimes relevant de l'article L. 441, autres dispositifs à cotisations définies. Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Dans les résultats statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

Pour en savoir plus

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.