

La retraite supplémentaire, aussi 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 à adhésion individuelle dans un cadre privé. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément de la pension versée par les 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 d'adhésion (dans un cadre privé ou par un employeur), ou encore des publics visés (élus, particuliers, salariés du secteur privé). La loi du 22 mai 2019, dite « loi Pacte », crée le Plan d'épargne retraite (PER), décliné en PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire. Ce dispositif a vocation à remplacer certains dispositifs et à simplifier le paysage de la retraite supplémentaire.

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissement financier. Ils donnent à leurs adhérents la possibilité de se constituer une épargne lors de leur vie active, en vue de disposer d'un complément de retraite. Ils se distinguent en fonction de leurs modes d'adhésion, d'alimentation et de calcul des droits, de leur régime socio-fiscal et de leur gestion (individuelle ou collective) des fonds récoltés (*encadré 1*).

L'adhésion à un dispositif de retraite supplémentaire est possible à titre personnel dans un cadre privé ou en tant que salarié dans le cadre d'une entreprise. L'employeur a la possibilité de souscrire un dispositif soit uniquement pour une catégorie de ses salariés, soit pour l'ensemble d'entre eux. L'adhésion des salariés peut quant à elle, selon le dispositif, être soit volontaire, soit obligatoire. Certains contrats à adhésion volontaire dans un cadre privé peuvent également être souscrits collectivement par une association à destination d'une catégorie ou d'une profession (anciens combattants, élus, pompiers, etc.).

Il existe deux catégories de dispositifs de retraite supplémentaire, différenciables en fonction de leurs modes d'alimentation et de calcul des droits auxquels ils donnent accès (*tableau 1*) : d'une part les contrats à prestations définies, qui font porter le risque sur la personne morale garantissant les prestations à verser ; d'autre part les contrats à cotisations définies, qui font porter le risque sur l'individu adhérent¹.

En fonction des dispositifs, les versements des individus, des salariés ou des employeurs sont soit volontaires soit obligatoires. Le régime socio-fiscal sur les cotisations et les rentes dépend par ailleurs de nombreux critères, notamment pour ce qui concerne la déduction ou non des cotisations de l'impôt sur le revenu (*encadré 2*). Enfin, la restitution des avoirs, possible à compter de la liquidation des droits dans un régime obligatoire, s'effectue de différentes manières : sous forme de rente viagère, de versement forfaitaire unique² (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, ou de sortie en capital.

1. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise collectif introduit par la loi Pacte, qui, lorsque le règlement prévoit des versements périodiques, peut être associé aux contrats à cotisations définies. Il se distingue notamment de ceux-ci par le fait que ses versements sont en grande partie issus de l'épargne salariale. Le Plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise collectif et le Perco, qu'il a vocation à remplacer, font l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.

2. Le seuil de rachat des rentes par les entreprises d'assurance a été rehaussé par l'arrêté du 7 juin 2021, puis par l'arrêté du 17 juillet 2023.

Des exceptions existent dans le cadre de certains dispositifs qui donnent la possibilité de racheter un contrat ou de le débloquer de manière anticipée avant le départ à la retraite (en cas de fin de droits aux allocations chômage, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint, d'acquisition de la résidence principale).

Les contrats à cotisations définies

Dans le cadre des contrats à cotisations définies, l'adhérent s'engage à assurer 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).

L'adhésion à ces contrats a lieu soit dans un cadre privé avec ou sans condition de statut (élu, catégorie professionnelle), soit dans un cadre professionnel. Dans ce dernier cas, c'est l'employeur qui souscrit le contrat. L'adhésion individuelle des salariés est alors soit volontaire soit obligatoire.

Lorsque c'est l'employeur qui souscrit le contrat, les cotisations et les primes sont versées par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les versements de l'employeur et le cas échéant des salariés peuvent être volontaires ou obligatoires. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

Les contrats à cotisations définies créés par la loi Pacte : les plans d'épargne retraite (PER)

La loi Pacte, dont l'un des objectifs est de simplifier le paysage de la retraite supplémentaire, instaure le plan d'épargne retraite (PER) pour

remplacer certains produits (voir *infra*). 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, qui diffèrent 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 et jours de repos épargnés sur un compte épargne-temps [CET]) et l'abondement de l'employeur³ (dans la limite du triple des versements individuels);
- le compartiment 3 recueille les versements obligatoires (cotisations des employeurs et salariés – sous condition⁴).

Les trois compartiments recueillent les versements autorisés par chaque type de PER. Ils servent en outre à répartir les fonds correspondant aux droits individuels en cours de constitution⁵, transférés soit depuis un ancien dispositif, soit depuis un autre PER (afin de consolider son épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat). Dans certains cas, un ancien dispositif peut être transformé en PER⁶. Les PER présentent ainsi un avantage de transfert et de portabilité par rapport à l'ensemble des autres produits de retraite supplémentaire.

Prenons pour exemple un assuré disposant, avant la loi Pacte, de deux contrats concernés par cette loi (voir plus bas) : d'un côté, un contrat auquel il aurait adhéré dans un cadre privé ; de l'autre, un contrat à adhésion et versements obligatoires désormais inactif auquel il aurait adhéré en tant que salarié. Depuis 2019, cet assuré a la possibilité de racheter ces contrats pour transférer les fonds épargnés sur un PER individuel auquel il peut adhérer dans un cadre privé.

3. Un versement initial ou périodique (sous condition) de l'employeur est également possible (voir l'article L. 224-20 du Code monétaire et financier).

4. Article L. 224-25 du Code monétaire et financier.

5. Article 8-IV de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite ; articles L. 224-6 et L. 224-40-I du Code monétaire et financier.

6. Cette transformation porte sur les droits en cours d'acquisition et de liquidation. Elle concerne notamment les contrats collectifs tels que les plans d'épargne pour la retraite collectifs (article L. 224-40-V du Code monétaire et financier) et les contrats d'assurance de groupe souscrits par une association tels que les régimes en points gérés collectivement (article 8-I de l'ordonnance 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite).

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en vigueur fin 2023)

Type de produit	Mode d'adhésion	Type de contrat	Mode d'alimentation
PER individuel	Adhésion volontaire dans un cadre privé.		Compartiment 1 – Versements volontaires ² .
Fonpel (destiné aux élus locaux)			Versements obligatoires de l'élu et de la collectivité locale.
Carel-Mudel (destiné aux élus locaux)			Versements obligatoires de l'élu et de la collectivité locale.
RMC (retraite mutualiste du combattant)			Versements volontaires de l'adhérent ; versements obligatoires de l'État.
PER d'entreprise collectif	Adhésion volontaire dans un cadre professionnel pour tous les salariés.	Cotisations définies.	Compartiment 1 – Versements volontaires du salarié. Compartiment 2 – Versements volontaires du salarié issus de l'épargne salariale ; versements volontaires de l'employeur.
PER d'entreprise obligatoire	Adhésion obligatoire dans un cadre professionnel pour tous les salariés ou pour une catégorie d'entre eux.		Compartiment 1 – Versements volontaires du salarié. Compartiment 2 – Versements volontaires du salarié issus de l'épargne salariale ; versements volontaires de l'employeur. Compartiment 3 – Versements obligatoires du salarié et de l'employeur ² .
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	Adhésion facultative dans un cadre professionnel pour tous les salariés.		Versements facultatifs du salarié et obligatoire de l'employeur.
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	Adhésion obligatoire dans un cadre professionnel pour une catégorie de salariés.	Prestations définies.	Versements obligatoires de l'employeur.

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

1. 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, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint. Pour la plupart des produits, ce tableau ne mentionne la fiscalité des prestations que pour les sorties sous forme de rentes viagères.

	Mode de sortie	Régime sociofiscal ¹	
		Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (compartiments 1 et 2).	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
		Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Déblocage anticipé, rente.	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Déblocage anticipé, rente.	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
	Rente.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (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
	Déblocage anticipé, rente, sortie en capital (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
	Déblocage anticipé, rentes, sortie en capital.	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	Rente : RVTO. Sortie en capital : régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
	Rente.	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	RVTG

2. S'ajoutent à ces versements les transferts de provisions d'anciens produits d'épargne retraite, d'autres PER et, en ce qui concerne les PER individuels, de contrats d'assurance-vie de plus de huit ans (avec un doublement de l'abattement fiscal majoré sur les plus-values réalisées lors du rachat du contrat et la déduction du montant du transfert du revenu imposable, si le transfert a lieu avant le 1^{er} janvier 2023). Ces transferts sont alors versés sur le compartiment 1, 2 ou 3 en fonction de leur origine (versements volontaires, épargne salariale ou versements obligatoires).

Source > Législation.

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

L'article 114 de la loi de 2003 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 des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranche d'âge, montant versé, etc. Les données d'une année n sont donc collectées en $n+1$ et publiées dans l'édition $n+2$ du présent ouvrage. Elles sont recueillies auprès des organismes de gestion en épargne salariale (OGES – relevant du Code monétaire et financier), des entreprises d'assurance (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 – relevant du Code des assurances). Les résultats de l'enquête de la DREES sont confrontés, pour validation externe, aux publications des fédérations regroupant ces organismes (Fédération française de l'assurance [FFA] et Association française de gestion financière [AFG]).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi Pacte : plans d'épargne retraite (PER) individuel, d'entreprise collectif et d'entreprise obligatoire. Il prend également en compte les produits de retraite supplémentaire antérieurs (PERP, Perco, PERE, contrat 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 (Capimed, par exemple). 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 d'épargne salariale 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. Par ailleurs, lorsque la sortie d'un contrat donne lieu à un versement sous forme de rente, les OGES transfèrent le capital vers une société d'assurance pour conversion en une rente viagère ou régulière. Dans ce cas, la ventilation des bénéficiaires de rentes par sexe, tranche d'âge et tranche de montant est inconnue. 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 à adhésion dans un cadre privé et pour ceux souscrits par un employeur dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire (PER, par exemple). La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit ainsi leur couverture complète par l'enquête. 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 au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête.

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), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 33). D'après les informations issues du module 2020 (sur les données 2019), les cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne représentent 1 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat.

Conséquences de la loi Pacte sur 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 le PER (créé à partir du 1^{er} octobre 2019), en proposant un cadre attractif : transférabilité des droits, harmonisation des règles relatives à la fiscalité des versements et aux modalités de sorties (anticipées ou au titre de la retraite). 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 individuel, d'entreprise collectif ou d'entreprise obligatoire 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 préexistantes et donc déjà prévues par l'enquête. La principale caractéristique du PER est le principe de répartition des fonds au sein de trois compartiments étanches. Pour les trois types de produits qu'il recouvre, l'enquête DREES demande donc aux organismes de répartir les cotisations et les provisions mathématiques entre ces compartiments. Cette distinction est importante du point de vue statistique, afin de distinguer l'origine des versements : individuels, issus de l'épargne salariale ou des cotisations obligatoires.

L'enquête de la DREES recueille également les informations relatives aux transferts entrants de provisions ou d'encours sur un PER, afin de limiter le risque de les confondre avec des versements de cotisations. Elle collecte aussi les informations concernant les rachats de contrats pour transferts sortant d'anciens dispositifs ou de PER, afin d'éviter de les compter comme des prestations et d'augmenter artificiellement le volume de ces dernières.

Modification méthodologique pour les traitements de l'enquête à partir des données de 2018

Jusqu'en 2019, les données de l'enquête DREES étaient systématiquement calées sur les données des fédérations professionnelles : FFA et AFG.

Dans l'enquête relative à la situation en 2019 et menée en 2020, après analyse de la pertinence de cette méthode au cours des années récentes, un changement méthodologique est opéré : il n'y a plus de calage systématique des données de l'enquête DREES sur celles des fédérations à partir de l'année 2018, ce qui génère une rupture de série.

Le montant de l'ancien dispositif à adhésion volontaire dans un cadre privé est alors versé sur le compartiment 1, au même titre que ses futurs versements volontaires. Les fonds de l'ancien contrat souscrit par un employeur sont pour leur part répartis dans les compartiments 1 et 3, selon qu'ils aient respectivement été alimentés par des versements volontaires ou par des cotisations obligatoires. Le cas échéant, ce même assuré, s'il se voyait proposer l'adhésion à un PER d'entreprise collectif par un employeur, pourrait décider de transférer son PER individuel vers ce produit. Les sommes seraient alors transférées dans les trois compartiments du nouveau contrat selon leur compartiment d'origine dans l'ancien (compartiments 1 et 3 dans cet exemple). Le traçage des versements selon leur origine (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires) est ainsi assuré grâce à l'étanchéité des compartiments.

Le compartiment dans lequel sont hébergés les fonds du bénéficiaire d'un PER détermine leurs modalités de sortie. En cas de sortie anticipée,

seules les sommes des compartiments 1 et 2 sont susceptibles d'être mobilisées au titre de l'achat d'une résidence principale. Les trois compartiments sont déblocables 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 en VFU, alors que seuls les compartiments 1 et 2 sont mobilisables en cas de sortie en capital.

La commercialisation des PER instaurés par la loi Pacte a débuté le 1^{er} octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies concernés par la même loi s'est arrêtée, elle, le 1^{er} octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits par un employeur au bénéfice d'un collectif de salariés, ces derniers peuvent continuer d'accueillir les nouveaux salariés de l'entreprise.

Prenant la forme d'un compte-titre ou d'un contrat d'assurance, le PER est commercialisable par l'ensemble des acteurs déjà présents sur le marché de la retraite supplémentaire : entreprises d'assurance, institutions de prévoyance, mutuelles, gestionnaires d'actifs ou fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

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

Les cotisations sur les contrats à adhésion individuelle dans un cadre privé (hormis les Fonpel et les Carel-Mudel) et les versements volontaires sur les contrats à cotisations définies souscrits par un employeur (PER d'entreprise collectif ou PER d'entreprise obligatoire) sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal (dans la limite d'un plafond)¹.

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 dépend du fait d'avoir ou non déduit les versements volontaires de son revenu imposable lors de sa constitution.

Il existe trois régimes différents d'imposition sur le revenu des prestations versées sous forme de rentes :

- > le régime des rentes viagères à titre gratuit (RVTG), lorsque la rente est reçue à la suite d'une donation ou d'un testament ;
- > le régime des rentes viagères versées à la sortie d'un produit d'épargne retraite, équivalent au RVTG en matière fiscale ;
- > et le régime des rentes viagères à titres onéreux (RVTO).

Dans les deux premiers régimes, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu comme les autres revenus, avec un abattement de 10 %. Elle est ajoutée aux autres revenus et imposée d'après le barème marginal de l'impôt sur le revenu via le mécanisme du quotient familial. Dans le régime des RVTO, seule une fraction de la rente est imposée sur le revenu. Précisément, la fraction retenue dépend de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de sa 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 70 ans ou plus.

Le régime qui s'applique varie suivant les produits. Dans le cas des cotisations volontaires effectuées sur un PER (nécessairement dans le compartiment 1), le titulaire choisit entre deux options de versement : s'il déduit ses cotisations de son revenu imposable au moment du versement, sa rente sera imposée selon le régime des RVTG ; s'il ne déduit pas ses cotisations de son revenu imposable, il bénéficiera du régime des RVTO lorsqu'il touchera sa rente.

Les rentes soumises aux prélèvements sociaux le sont selon des modalités spécifiques. Dans le cas d'un PER, par exemple, le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les rentes varie selon le compartiment d'où provient 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 contribution sociale généralisée (CSG) sur les pensions de retraite (dont le taux dépend des ressources du foyer fiscal : 8,3 %, 6,6 %, 3,8 % ou exonération), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) et à la cotisation d'assurance maladie.

1. Article 163 quaterdecies du CGI.

PER dont l'adhésion se fait dans un cadre privé

PER individuel : instauré par la loi Pacte, ce dispositif est commercialisé depuis le 1^{er} octobre 2019. Jusqu'au 1^{er} octobre 2020, il a cohabité avec les anciens produits destinés aux particuliers et aux non-salariés (PERP et contrat Madelin pour

les principaux), auxquels il se substitue. Il est alimenté par les versements volontaires des assurés, par des transferts depuis d'autres contrats remplacés à la commercialisation par les PER, 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)⁷.

La loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (DDADUE) introduit en outre un sous-produit paneuropéen d'épargne retraite individuel⁸, qui reprend les caractéristiques du PER individuel tout en étant doté d'une portabilité entre États de l'UE⁹.

PER souscrits par un employeur, dont l'adhésion se fait dans un cadre professionnel pour les salariés

PER d'entreprise collectif : instauré par la loi Pacte, ce dispositif est commercialisé depuis le 1^{er} octobre 2019. Il succède directement au Perco, avec lequel il a continué 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 au maximum et sauf avis contraire des salariés. Il est 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. Un versement initial ou périodique de l'employeur (sous condition) est possible.

PER d'entreprise obligatoire : le PER d'entreprise obligatoire succède aux contrats à cotisations définies relevant de l'article 83 du Code général des impôts (CGI). Comme lui, il concerne l'ensemble, 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 d'entreprise obligatoire est le PER pouvant être alimenté par la plus grande variété de sources, à savoir :

- les versements volontaires du salarié ;

- les sommes issues de l'épargne salariale et des droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;

- les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;

- 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.

Les contrats à cotisations définies non remplacés à la commercialisation par un PER

Certains produits à cotisations définies, à adhésion individuelle dans un cadre privé ou souscrits par un employeur ne sont pas concernés par la loi Pacte et ne sont donc pas remplacés à la commercialisation par des PER.

Produits dont l'adhésion se fait dans un cadre privé

Fonds de pension des élus locaux (Fonpel) et Caisse autonome de retraite des élus locaux – mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel) : créés en 1993, ces régimes de retraite supplémentaire sont facultatifs. L'épargne de l'assuré est reversée sous forme de rente viagère.

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 par un employeur, dont l'adhésion se fait dans un cadre professionnel pour les salariés

Contrat relevant de l'article 82 du CGI : contrat à cotisations définies à adhésion individuelle et

⁷ Article L. 224-40 du Code monétaire et financier.

⁸ Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture ; chapitre 1, titre 1.

⁹ Décret n° 2023-603 du 13 juillet 2023 relatif à la mise en place du sous-compte français du produit paneuropéen d'épargne retraite individuelle.

facultative, désigné ainsi d'après l'article du CGI spécifiant son régime fiscal. L'employeur s'engage et permet 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.

Les contrats à cotisations définies remplacés à la commercialisation par un PER

Certains produits ne peuvent plus accueillir de nouveaux adhérents, car ils sont remplacés à la commercialisation par les PER depuis le 1^{er} octobre 2020 ou transformés en PER : le plan d'épargne retraite populaire, la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon), le complément de retraite mutualiste (Corem), la complémentaire retraite des hospitaliers (CRH), le contrat Madelin, le contrat des exploitants agricoles, les dispositifs relevant de l'article 83 du CGI, le plan d'épargne retraite d'entreprise, le régime en points gérés collectivement relevant de l'article L. 441 du Code des assurances, l'assurance de groupe relevant de l'article L. 144 du Code des assurances (voir l'annexe 5 et la fiche 28 de l'édition 2024 de ce panorama).

Lorsque ces produits n'ont pas été transformés en PER ou lorsque les provisions n'ont pas été transférées sur des PER, les droits qu'ils ont permis d'acquérir sont conservés. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent possibles dans la plupart des cas.

Les contrats à prestations définies

Des contrats souscrits par l'employeur, selon deux types de régimes

Les contrats à prestations définies sont souscrits par l'employeur pour certains salariés généralement, dont l'adhésion est obligatoire mais peut être conditionnée. Dans le cadre de ces contrats, l'entreprise (ou le groupe professionnel, la branche, 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. 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, complémentaires et, éventuellement, autres régimes supplémentaires 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 ». À la suite de la loi Pacte, les régimes à droits aléatoires sont fermés et remplacés à la commercialisation par des régimes à droits certains¹⁰.

Depuis le 4 juillet 2019, aucun dispositif à droits aléatoires ne peut être ouvert, et les dispositifs à droits aléatoires qui existent ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires. Dans le cas des contrats à droits aléatoires déjà ouverts, la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est en outre supprimée à partir du 1^{er} janvier 2020 pour les droits acquis à compter de cette date¹¹. Les droits accumulés sur un contrat à prestations définies sont alors définitivement acquis, sous éventuelle condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois ans.

Des contrats relevant majoritairement de l'article 39 du CGI

Désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, les contrats relevant de

¹⁰. Article 197 et ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.

¹¹. Articles 1 et 6 de l'ordonnance précitée.

l'article 39 du CGI représentent la presque totalité des dispositifs de retraite supplémentaire à 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 (tableau 1 et encadré 2).

Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », c'est-à-dire les régimes différentiels à droits aléatoires¹². 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 et 48 % en cas de gestion interne) ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations depuis 2013).

Depuis la réforme des retraites de 2010¹³, les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 du CGI sont dans l'obligation de mettre en place un PER d'entreprise obligatoire ou collectif pour l'ensemble de leurs 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 des déductions fiscales pour l'entreprise. Désormais, elle peut se faire auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou, depuis 2018, d'un fonds de retraite professionnelle supplémentaire¹⁴ (FRPS).

En 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron ») plafonne les droits acquis annuellement sur les contrats différentiels à droits aléatoires de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération annuelle de référence servant au calcul de la rente¹⁵.

L'ordonnance n° 2019-697 du 27 novembre 2019 modifie la disposition de la loi de 2015 en plafonnant non seulement les droits cumulés annuellement à 3 % de la rémunération de la même année, mais aussi le cumul global des pourcentages annuels à 30 points tous employeurs confondus, quelles qu'aient été les rémunérations annuelles¹⁶. ■

Pour en savoir plus

- > **Cheloudko, P., Marino A. (dir.)** (2024, octobre). *Les retraités et les retraites*. Paris, France : DREES, coll. Panorama de la DREES-Social (fiche 28).
- > Plus d'informations sur la législation en vigueur sur le site : www.service-public.fr, rubrique Particulier, Argent, Épargne salariale, participation et intéressement, Plan d'épargne retraite (PER).
- > **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

¹². Article L. 137-11-1 du Code de la Sécurité sociale.

¹³. Article 111 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

¹⁴. 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 ».

¹⁵. Article 229 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

¹⁶. Article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité.