



ACT204 – ACTUARIAT DE LA PROTECTION SOCIALE

La Retraite – Capitalisation
2023 – 2024

Laurent FAUCILLON – Directeur Général

laurent.faucillon@fraeris.fr

fræris
ACTUAIRES & EXPERTS

le cnam

SOMMAIRE

1. Présentation générale
2. Mise en place d'un contrat collectif
3. Fiscalité
4. Spécificités des contrats Art. 83
5. Spécificités des contrats Art. 39
6. Spécificités des contrats L441
7. Les modifications apportées par la Loi PACTE
8. La Participation aux Bénéfices

1 – Présentation générale

Les contrats individuels (ancienne gamme)

Avant la mise en œuvre de la loi PACTE, il existait 3 types de produits d'assurance en Epargne Retraite individuelle :



Le contrat **Retraite Madelin** et le contrat **Retraite Madelin Agricole**

- Respectivement créés en 94 et 97, ils sont dédiés aux travailleurs non salariés, non agricoles pour l'un et spécifique aux exploitants agricoles pour l'autre
- Les versements effectués sur le contrat sont considérés comme des charges, et ainsi déductibles de l'IRPP. En contrepartie les cotisations sont obligatoires avec un minimum annuel
- La sortie est nécessairement en rente au terme (départ à la retraite) en dehors des sortie anticipées pour accident de la vie

1 – Présentation générale

Les contrats individuels (ancienne gamme)

Le **Plan d'Épargne Retraite Populaire** (PERP)

- Issu de la loi Fillon de 2003, il s'adresse à l'ensemble de la population et permet de bénéficier d'avantages fiscaux à l'entrée
- Il fait l'objet d'un canton réglementaire
- Le taux technique garanti est nécessairement à 0% tant sur la constitution que la restitution
- La sortie est nécessairement en rente au terme (départ à la retraite) en dehors des sortie anticipées pour accident de la vie
- 20% de l'épargne peut néanmoins être récupérée en capital à compter de l'échéance (mais la sortie est totale)
- 100% de l'épargne peut être sortie en capital après l'échéance en cas de primo accession



1 – Présentation générale

Les contrats collectifs (ancienne gamme)

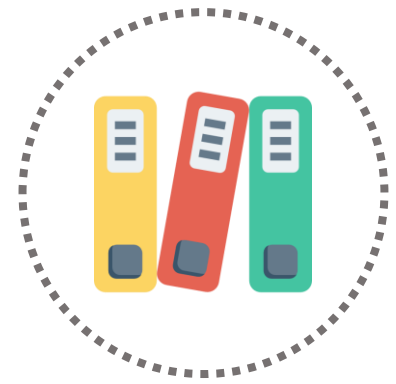
Les contrats art. 83 sont des contrats collectifs de retraite à cotisations définies, ils sont souscrits par des employeurs au bénéfice de leurs salariés. Ils représentent une obligation de moyen pour l'employeur.

Le régime définit le niveau de cotisation (en pourcentage du salaire) généralement réparti entre une contribution salariée et employeur.

Les droits constitués au cours de la carrière du salarié alimentent un fonds, représentatif du capital constitutif à la date de son départ à la retraite. Ce capital est alors transformé en rente. Il n'y a pas d'aléa financier pour l'employeur, les risques sont portés par l'assureur.

Le **Plan d'Épargne Retraite Entreprise** (PERE).

- La sortie est nécessairement en rente au terme (départ à la retraite) en dehors des sortie anticipées pour accident de la vie
- Des cotisations sont obligatoirement versées par l'employeur, elles représentent une charge et sont donc déductibles du résultat de l'entreprise
- Les salariés ont la possibilité de verser à titre individuel sur le contrat, le cas échéant ces primes sont déductibles de l'IR



1 – Présentation générale

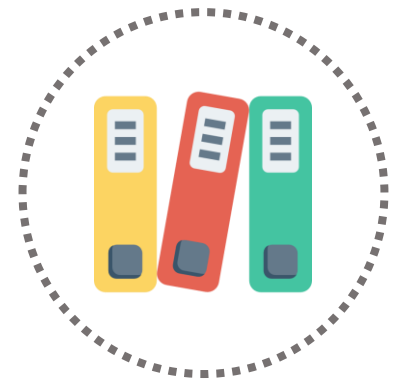
Les contrats collectifs (ancienne gamme)

Les contrats art. 39 sont des contrats collectifs de retraite à prestations définies, ils sont souscrits par des employeurs au bénéfice de leurs salariés. Ils représentent une obligation de résultat pour l'employeur.

Le régime définit le niveau de la prestation (taux de remplacement sur une assiette déterminée). Un niveau de cotisation est ensuite estimé afin que l'employeur puisse faire face aux futurs engagements de retraite, la contribution est uniquement à la charge de l'employeur.

Les contrat **Art.39** // les contrats de **retraite chapeau** // les contrats de **retraite à prestations définies**.

- La sortie est nécessairement en rente au terme et sous condition de présence dans l'entreprise à la date de départ à la retraite
- Seul l'employeur est redevable des cotisations, celles-ci représentent une charge et sont donc déductibles du résultat de l'entreprise



1 – Présentation générale

Les contrats « PACTE »

La mise en œuvre de la loi PACTE en octobre 2019 a conduit à la mise à disposition de 3 nouveaux contrats d'assurance :

Un contrat d'assurance individuel :

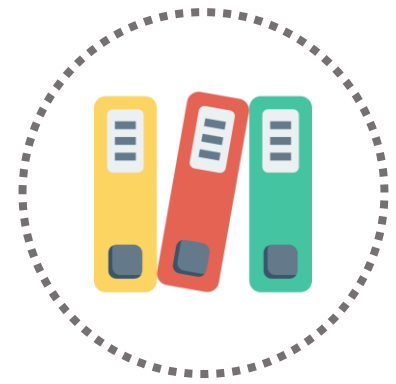
Le **Plan d'Épargne Retraite Individuel** (PERIN)

Deux contrats d'assurance collective :

Le **Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif** (PERECO)

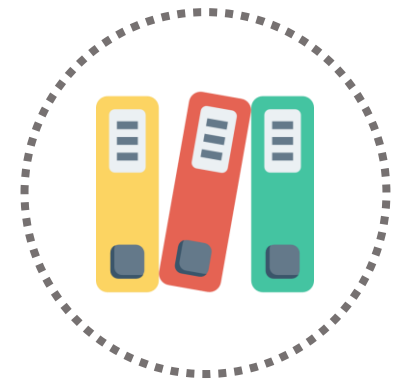
Le **Plan d'Épargne Retraite Obligatoire** (PERO)

- Les cotisations à ces produits peuvent faire l'objet d'avantages fiscaux
- Ils bénéficient de larges possibilités de transferts
- Les modalités de sorties sont spécifiques



1 – Présentation générale

Les contrats « PACTE »



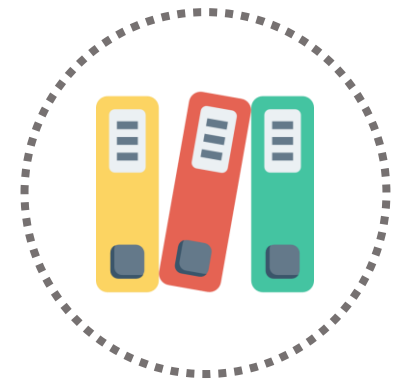
En ce qui concerne les produits PACTE, les différences de mécanismes vont se situer au niveau de la nature des flux et non plus au niveau de chacun des contrats, conduisant à des modalités de sortie distinctes selon les sommes.

CONDITIONS DE SORTIES				
	Anticipée : Accident de la vie	Anticipée : Résidence principale	Au terme : Capital	Au terme : Rente
TYPE 1 VERSEMENTS VOLONTAIRES	✓	✓	✓	✓
TYPE 2 EPARGNE SALARIALE	✓	✓	✓	✓
TYPE 3 COTISATIONS OBLIGATOIRES DE L'ENTREPRISE (PART SALARIALE ET PATRONALE)	✓	✗	✗	✓

1 – Présentation générale

Intérêts de la mise en place d'un contrat collectif

Ce type de contrat est généralement mis en place pour une partie des salariés de l'entreprise, même si ces régimes ont tendance à se généraliser au sein de l'entreprise souscriptrice.



Les contrats art. 83 octroient une retraite proportionnelle au niveau cotisé au cours de la carrière, aussi et lors de la mise en place, les salariés les plus âgés peuvent être moins intéressés. Ces salariés sont souvent les cadres, voire dirigeants, de l'entreprise.

Les contrats art. 39 (ancienne gamme) permettent quant à eux de garantir aux salariés plus proches de la retraite un complément de pensions, le niveau de la pension étant indépendant des sommes cotisées.

Ces régimes sont également des moyens de rémunération différée des salariés et des avantages visant à fidéliser les salariés.

2 – Mise en place d'un contrat collectif

Un encadrement par la réglementation

Le régime de retraite d'entreprise ne peut être mis en place que dans le cadre de l'article L911-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire par :

- Une décision unilatérale de l'employeur ;
- Un accord collectif d'entreprise (négociation avec les partenaires sociaux) ;
- Un référendum (auprès des salariés).

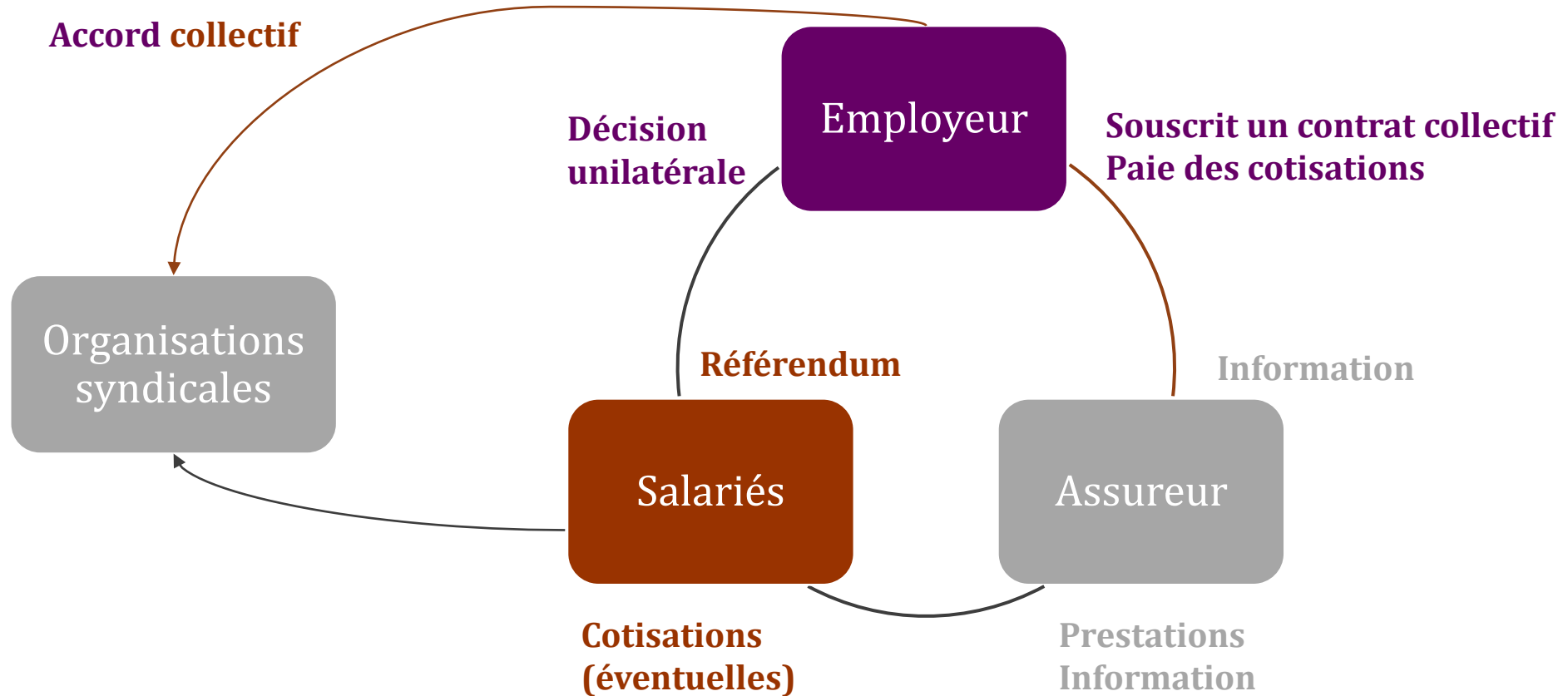
De plus, le CE doit être consulté.

Au-delà, il faut noter que :

- Ces modalités de mise en place sont valables pour les contrats de retraite collective mais également pour les régimes de prévoyance et de santé ;
- Toute modification apportée au régime à l'insu du CE est constitutive d'un délit d'entrave ;
- L'externalisation du régime (c'est à dire le choix de l'Assureur) n'est pas du ressort du CE ;
- En cas de négociation avec les OS, la majorité est nécessaire pour valider l'accord, sans opposition des autres OS (avant la loi Fillon, la signature d'une seule OS représentative suffisait).

2 – Mise en place d'un contrat collectif

Une relation tripartite



3 – Fiscalité

Le régime fiscal et social des contrats Madelin

Les cotisations :

Elles sont déductibles de l'IR, et également des charges sociales dans le cadre du Madelin Agricole.

La déductibilité est soumise à un plafond égal à 10 % du bénéfice imposable (dans la limite de 8 PASS), augmenté de 15 % du bénéfice compris entre 1 et 8 PASS.

Il existe dans le même temps un minimum de cotisation fixé à 10 % du PASS.

Les prestations :

Elles entrent dans la catégorie des pensions de retraite (rente viagère à titre gratuit). Elles sont imposables à l'IR après l'abattement légal de 10 %. Elles sont donc assujetties à la CSG (8,3 % donc 6,8 déductibles), à la CRDS (0,5 %), la cotisation maladie de (1 %) et la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (0,3%).



3 – Fiscalité

Le régime fiscal du PERP

Les cotisations :

Les cotisations sont déductibles de l'IR du foyer fiscal dans la limite de 10 % des revenus professionnels sans pouvoir excéder 32 908 € (en 2022, 10 % de 8 PASS). Cette enveloppe de disponible fiscal est reportable sur 3 ans.

Les prestations :

Les prestations sous forme de rente sont assujetties dans les mêmes conditions que les rentes Madelin.

Quant aux sorties sous forme de capital au terme (de toutes natures), elles sont soumises à un taux de Prélèvement Forfaitaire Libératoire de 7,5 % (avec option barème).



3 – Fiscalité

Le régime fiscal et social des cotisations au PERIN

A l'instar des produits d'assurance qu'ils viennent remplacer, les Plans d'Épargne Retraite offrent des avantages fiscaux et sociaux sur les cotisations versées. De façon pratique, les différents dispositifs ont été maintenus.

Pour le TNS : (idem Madelin)

Les cotisations sont déductibles de l'impôt, et également des charges sociales dans le cadre d'un travailleur non salarié agricole.

La déductibilité est soumise à un plafond égal à 10 % du bénéfice imposable (dans la limite de 8 PASS), augmenté de 15 % du bénéfice compris entre 1 et 8 PASS.

Il n'y a en revanche pas d'obligation de versements réguliers.

Pour le particulier : (idem PERP)

Les cotisations sont déductibles de l'IR du foyer fiscal dans la limite de 10 % des revenus professionnels sans pouvoir excéder 32 908 € (en 2022, 10 % de 8 PASS). Cette enveloppe de disponible fiscal est reportable sur 3 ans.



3 – Fiscalité

Le régime fiscal des cotisations PERE, L441, PERO

Pour l'entreprise : (idem art. 39)

Les cotisations sont considérées comme des charges intégralement déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés (article 39 du CGI/Instruction fiscale du 5 avril 1985) car elles entraînent une réduction définitive et incontestable de l'actif de l'entreprise.

Pour le salarié :

Les cotisations obligatoires (part patronale + part salariale) et volontaires (salariés) sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles ne dépassent pas respectivement 8 % et 10 % de la rémunération annuelle brute de l'année en cours. La rémunération est retenue dans la limite de 8 PASS de l'année en cours.

Dans le cas de versements volontaires, le salarié peut retenir la limite de 10% du PASS si celui-ci dépasse sa rémunération annuelle brute.



3 – Fiscalité

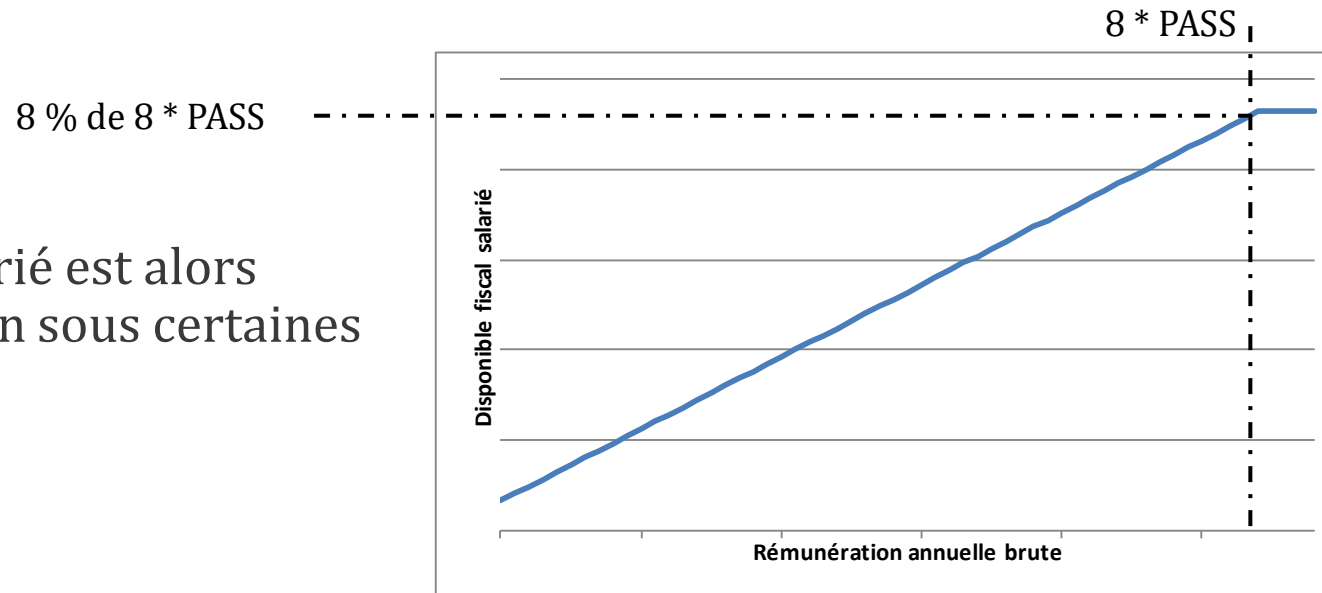
Le régime fiscal des cotisations PERE, L441, PERO



Le plafond d'exonération pour le salarié est éventuellement diminué :

- de l'abondement de l'employeur (dans la limite de 16 % du PASS) au PERCO, PERECO ou PERO (compte-titre) ;
- des sommes issues d'un CET en application d'une convention collective pour financer un contrat de retraite 83 ;
- des sommes versées par le salarié, en l'absence de CET, qui correspondent à des jours de repos non pris (10 jours maximum) et à des jours de congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

Le disponible fiscal pour le salarié est alors proportionnel à sa rémunération sous certaines limites :



3 – Fiscalité

Le régime social des cotisations PERE, L441, PERO

Pour l'entreprise :

La part patronale des cotisations est exonérée des charges de Sécurité sociale si elle ne dépasse pas 5 % de la rémunération annuelle brute (dans la limite de 5 PASS) ou 5 % du PASS de l'année en cours. Ce plafond est diminué :

- de l'abondement de l'employeur (dans la limite de 16 % du PASS) au PERCO, PERECO ou PERO (compte-titre) ;
- des sommes (provenant d'un abondement de l'employeur) issues d'un CET et utilisées par le salarié en application d'une convention collective pour financer un contrat de retraite collective.

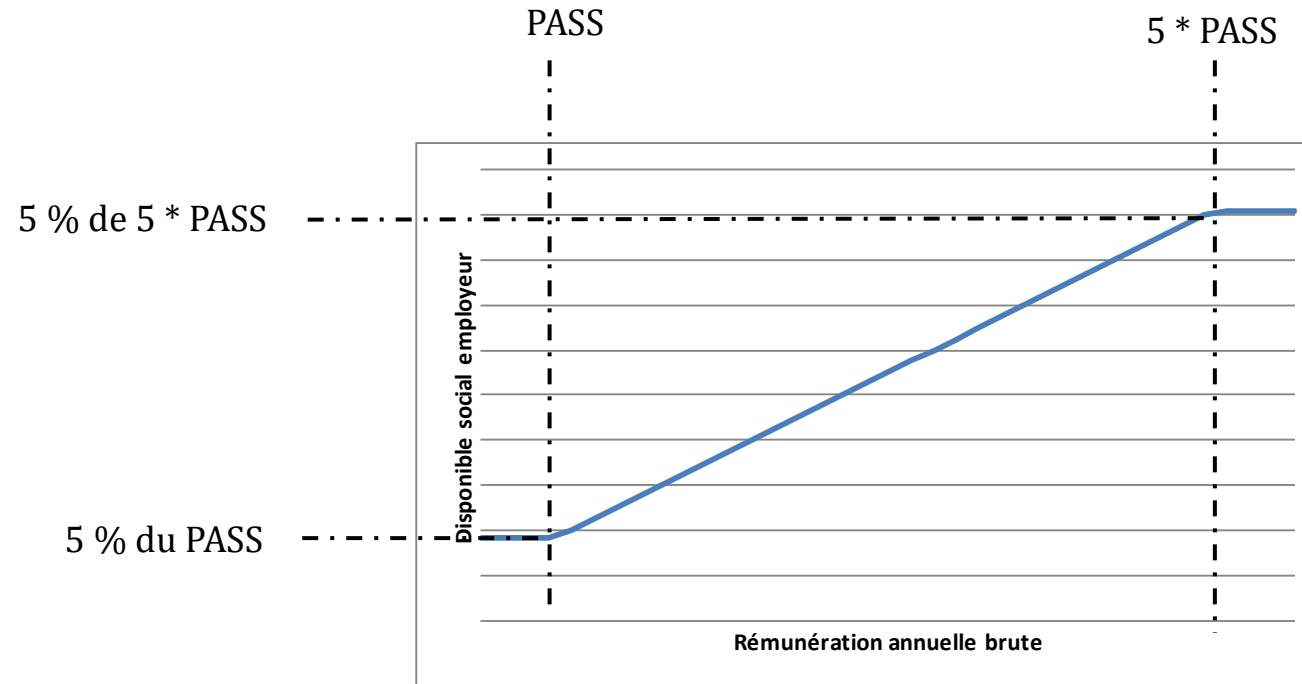
En outre, les cotisations sont assujetties à la CSG et à la CRDS (respectivement 9,2 % et 0,5 %) sur 100 % de la part patronale. Cette part est également assujettie à une contribution spécifique (forfait social) au taux de 20 %.



3 – Fiscalité

Le régime social des cotisations PERE, L441, PERO

La participation de l'employeur au régime est exonérée de charges sous certaines limites :



3 – Fiscalité

Le régime social des cotisations PERE, L441, PERO

Pour le salarié :

La part salariale de la cotisation est assujettie dès le 1^{er} euro aux charges de Sécurité sociale et à la CSG / CRDS.



3 – Fiscalité

Le régime fiscal des cotisations Art. 39

Pour l'entreprise : (idem art. 83)

Les cotisations sont considérées comme des charges intégralement déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés (article 39 du CGI/Instruction fiscale du 5 avril 1985) car elles entraînent une réduction définitive et incontestable de l'actif de l'entreprise.

Pour le salarié :

Les cotisations sont intégralement prises en charge par l'entreprise et ne sont pas considérées comme un salaire. Elles sont donc exclues de l'assiette d'imposition sur le revenu du salarié.



3 – Fiscalité

Le régime social des cotisations Art. 39

Pour l'entreprise :

Une contribution sociale spécifique est à sa charge pour financer le fonds de réserve des retraites (l'employeur peut opter pour une contribution assise sur les prestations), à hauteur de :

- 24 % des primes versées à l'assureur.

Pour le salarié :

Pas de cotisations salariales.



3 – Fiscalité

Le régime fiscal des prestations Art. 83 (idem Art. 39)

Pour l'entreprise :

Aucune incidence fiscale.

Pour le salarié :

Les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite (rente viagère à titre gratuit). Elles sont imposables à l'impôt sur le revenu après l'abattement légal de 10 %. En pratique, l'assureur précompte l'impôt sur le revenu *via* les déclarations PASRAU (utilisation du taux personnalisé).

En cas d'arrérage unique (rente mensuelle inférieure à 100 €), le contribuable peut opter pour une imposition au taux de 7,5 % après application de l'abattement légal de 10 %.



3 – Fiscalité

Le régime social des prestations Art. 83

Pour l'entreprise :

Aucune incidence sociale.

Pour le salarié :

Les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite et sont donc assujetties à la CSG (8,3 % donc 6,8 déductibles) et à la CRDS (0,5 %). Elles supportent en outre une cotisation maladie de 1 % et 0,3 % au titre de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie. Ces charges sont précomptées par l'assureur.



3 – Fiscalité

Le régime fiscal des prestations Art. 39 (idem Art. 83)

Pour l'entreprise :

Aucune incidence fiscale.

Pour le salarié :

Les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite (rente viagère à titre gratuit). Elles sont imposables à l'impôt sur le revenu après l'abattement légal de 10 %. En pratique, l'assureur précompte l'impôt sur le revenu *via* les déclarations PASRAU (utilisation du taux personnalisé).

En cas d'arrérage unique (rente mensuelle inférieure à 100 €), le contribuable peut opter pour une imposition au taux de 7,5 % après application de l'abattement légal de 10 %.



3 – Fiscalité

Le régime social des prestations Art. 39

Pour l'entreprise :

En remplacement du prélèvement sur les primes, l'entreprise peut opter pour une contribution au financement du fonds de réserve des retraites de :

- 32 % sur les rentes, dès le 1^{er} euro (pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2013, 16 % avant).

Une contribution additionnelle de 30 %, à sa charge exclusive, est applicable sur les rentes liquidées qui excèdent 8 PASS, dès le 1^{er} euro.



3 – Fiscalité

Le régime social des prestations Art. 39



Pour le salarié :

Les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite et sont donc assujetties à la CSG (8,3 % donc 6,8 déductibles) et à la CRDS (0,5 %). Elles supportent en outre une cotisation maladie de 1 % et 0,3 % au titre de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie. Ces charges sont précomptées par l'assureur.

Le retraité doit également s'acquitter d'une contribution sociale depuis la réforme des retraites de 2010, évaluée selon le barème suivant :

Date de liquidation de la rente	Taux applicable	Fraction de la rente mensuelle	Exemple
avant le 01/01/2011	0%	< 500 €	Rente : 1 500 €
	7%	500 € < rente < 1 000 €	Contribution sociale = 0 * 500 + 7% * (1000-500) + 14% * (1500-1000) = 105 €
	14%	> 1 000 €	
à compter du 01/01/2011	0%	< 400 €	Rente : 1 500 €
	7%	400 € < rente < 600 €	Contribution sociale = 0 * 400 + 7% * (600-400) + 14% * (1500-600) = 126 €
	14%	> 600 €	

3 – Fiscalité

Le régime fiscal et social des prestations PACTE



Nature des sommes investies	Prestations anticipées		Prestations à l'échéance		Décès	
	Accident de la vie	Résidence principale	Sortie en capital	Sortie en rente	Avant 70 ans	Après 70 ans
1A • Versements volontaires déductibles à l'entrée	Exonéré d'IR + PS 17.2%	PASRAU PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	PASRAU PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	RVTG (PASRAU) + PS 17,2% sur la part RVTO	Assujetti au 9901	Assujetti au 757b
1B • Versements volontaires non déductibles	Exonéré d'IR + PS 17.2%	PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	RVTO + PS 17.2%		
2A • Epargne salariale déductible	Exonéré d'IR + PS 17.2%	Exonéré d'IR + PS 17.2%	Exonéré d'IR + PS 17.2%	RVTO + PS 17.2%	Exonéré	
2B • Epargne salariale non déductible	Exonéré d'IR + PS 17.2%	PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	RVTO + PS 17.2%		
3 • Versements obligatoires (part salariale et patronale)	Exonéré d'IR + PS 17.2%	/	ARRERAGE UNIQUE PASRAU + 10.1% PFU 12.8% (option barème) + PS 17.2%	RVTG (PASRAU) + PS 10.1%		



Sur les produits



Sur les versements

RVTG - régime fiscal des Rente Viagère à Titre Gratuit
RVTO - régime fiscale des Rente Viagère à Titre Onéreux

3 – Fiscalité

En cas de décès



Classiquement en assurance sur la vie, la fiscalité des sommes versées en cas de décès relève de 2 articles du Code Général des Impôts :

Le **757b** du CGI pour les primes versées à compter du 70^{ème} anniversaire de l'assuré (hors PACTE), et pour les décès à compter de cette date pour les PER

- Les sommes sont assujetties aux droits de mutation selon le lien de parenté
- Abattement de 30 500 € sur la totalité des sommes à verser au titre du décès (relevant du 757b, tous contrats et assureurs confondus)

Le **990i** du CGI pour les sommes qui n'ont pas été soumises à l'article 757b

- Les sommes en cas de décès sont totalement exonérées si issues de versements réguliers intervenus pendant plus de 15 ans, ou si elles sont issues d'une activité professionnelle
- Sinon abattement de 152 500 € par bénéficiaire (tous contrats et assureurs confondus), taxées à 20% au-delà et jusqu'à 700 k€, puis à 31,25%

3 – Fiscalité

En cas de décès



Pour les contrats des anciennes gammes, ainsi que pour les contrats d'épargne classique, la distinction s'opère sur l'âge de versement des primes, pour les contrats PACTE, c'est l'âge au décès qui prime :

	990i	757b
Anciennes gammes et assurance vie	Assiette = capital représentatif des primes versées avant 70 ans	Assiette = primes versées après 70 ans
PER	Décès avant l'âge de départ à la retraite (non rachetable) Assiette = min(primes versées ; capital)	Décès entre l'âge de départ à la retraite et 70 ans (rachetable) Assiette = totalité du capital
		Décès après 70 ans Assiette = totalité du capital

Compte tenu des règles d'exonération, selon la nature des contrats ou des sommes versées, la lecture devient la suivante :

3 – Fiscalité

En cas de décès



	990i	757b
PERP	Exonéré si régulier 15 ans	Applicable
Madelin	Exonéré	Applicable
Art. 83	Exonéré	Applicable
PER – Epargne issue des Versements Vol.	Exonéré si régulier 15 ans	Applicable
PER – Epargne issue des autres sommes	Exonéré	Applicable

4 – Spécificités des contrats PERE

Forme des contrats

Le régime détermine le niveau de cotisation et ne s'engage pas sur le niveau de la retraite qui sera perçu par les salariés.

Régime en euros :

L'assureur reçoit les cotisations et les revalorise année après année (généralement avec un minimum garanti), puis il détermine le montant de la pension à la date de liquidation des droits par le salarié. L'assureur s'engage uniquement lors de la conversion en rente du Capital Constitutif.

- Phase de constitution : risque de rendement (si garantie de taux),
- Phase de restitution : risques de rendement et viager.

Régime en RVD (ou en points) :

Dans ce cas, chaque cotisation est immédiatement convertie en montant de rente, l'assureur s'engage lors de la conversion de chaque cotisation.

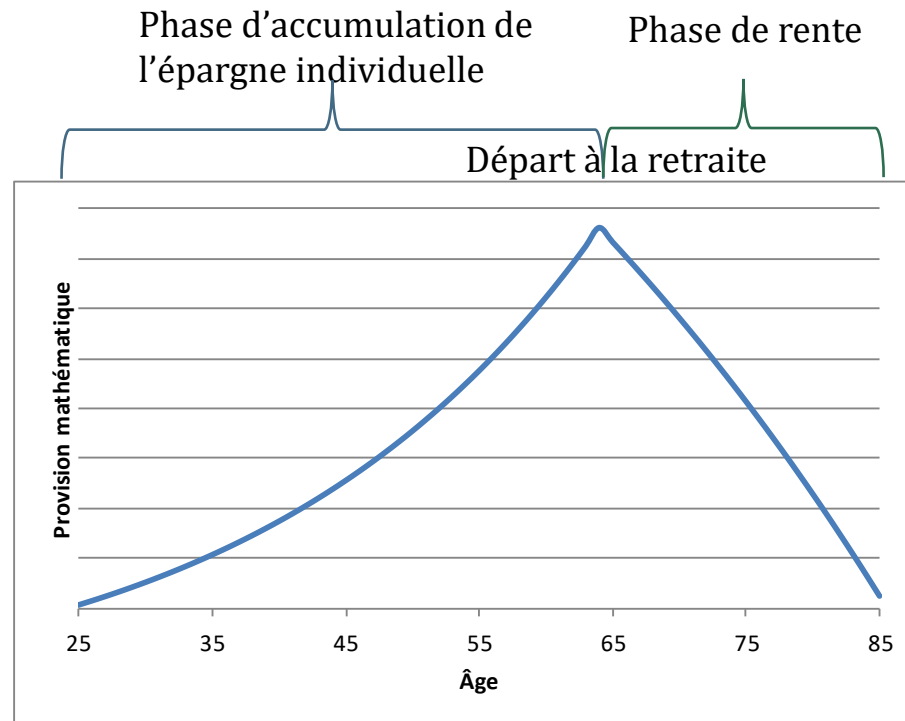
- Phases de constitution et restitution : risques de rendement et viager



4 – Spécificités des contrats PERE

Fonctionnement individuel

Le principe de ce type de régime repose sur la capitalisation individuelle sous la forme d'un compte en euros ou d'une réserve de points, ou montant de rente garantie.



Exemple d'un régime en euros avec une conversion en rente à la date de départ en retraite.



4 – Spécificités des contrats PERE

Les prestations

Les modalités de départ à la retraite ne sont en général pas spécialement définies, le contrat précise seulement que la pension sera liquidée lorsque le salarié demandera la liquidation de ses droits à retraite du régime général.

La pension peut bénéficier d'options telles que la réversion au profit du conjoint et ou des enfants...

En cas de sortie du régime (démission), les droits obtenus à la date d'effet de la radiation restent acquis, et la liquidation intervient à l'âge prévu au contrat. Les sorties en capital ne sont pas possibles (sauf cas exceptionnels prévus par le Code des Assurances).

En outre, les contrats prévoient une faculté de transfert de la provision vers un autre contrat de même nature (par exemple un contrat de même type chez le nouvel employeur, les possibilités de transfert sont toutefois plus larges et précisées *infra*).



4 – Spécificités des contrats PERE

Les paramètres du régime

La construction d'un tel régime est alors assez simple, il s'agit de déterminer les éléments suivants :

- Le périmètre des salariés qui bénéficient du dispositif (on parle de catégorie objective) ;
- L'assiette de cotisation (tranche, salaire complet) ;
- Le taux de cotisation et sa répartition salarié / employeur ;
- Le taux de revalorisation minimale en constitution ;
- Les chargements ;
- Les mécanismes de conversion en rente :
 - Table de mortalité retenue (garantie de table ?) ;
 - Taux d'actualisation.

Problématique employeur

Problématique assureur



4 – Spécificités des contrats PERE

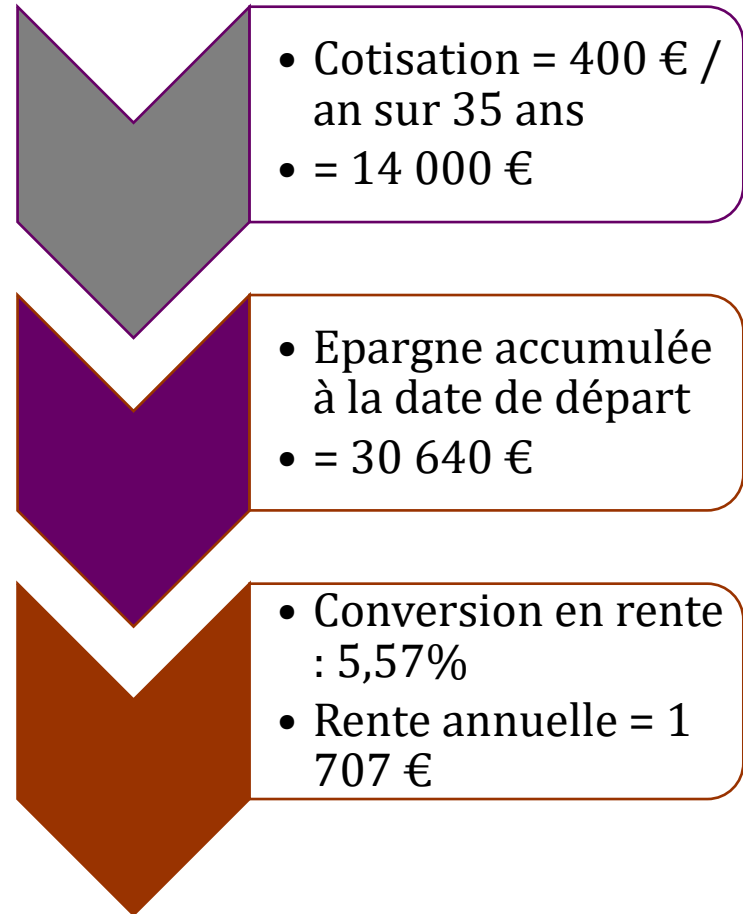
Exemple

Hypothèses :

- Salaire constant 40 000 € ;
- Taux de cotisation : 1 % ;
- Assiette de cotisation : salaire complet ;
- Age à l'entrée dans le régime : 30 ans ;
- Age au terme : 65 ans ;
- Taux de rendement net : 4 % ;
- Table TGH 00-05 (calcul 2013) ;
- Paiement annuel à terme échu ;
- Taux d'actualisation 2 %.

$$\sum_{k=1}^{35} (1 + 4\%)^k = 76,6$$

$$a_{65} = 17,94$$



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Forme des contrats

Le régime détermine le niveau de prestation, il s'agit alors d'une obligation de résultat pour l'employeur. Le contrat collectif le contraint et il s'assure à ce titre.

L'assureur reçoit les cotisations et les revalorise année après année (généralement avec un minimum garanti). Elles alimentent un fonds géré par l'assureur, les capitaux constitutifs des retraites liquidées sont prélevés sur ce fonds et alimentent le compte des retraités. L'assureur garantit la liquidation des droits à hauteur du fonds disponible, en cas d'insuffisance, c'est à l'employeur de financer la part manquante. Cependant, les risques portant sur la population des retraités sont pris en charge par l'assureur.

- Phase de constitution : risque de rendement (si garantie de taux),
- Phase de restitution : risques de rendement et viager.

Depuis la loi Fillon (articles 115 et 116), l'employeur est obligé d'externaliser ces régimes auprès d'un organisme assureur (ou une IRP).



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Forme des contrats

Il existe principalement 2 types de régimes 39 :

- Les régimes de retraite « chapeau » ou « différentielle » : ce type de régime est fortement dépendant des régimes obligatoires qu'ils complètent ;
- Les régimes additifs : le passif social de l'entreprise n'est pas affecté par les modifications des régimes obligatoires.



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Les prestations

De façon analogue aux contrats PERE, les modalités de départ à la retraite ne sont pas spécialement définies au contrat, il précise seulement que la pension sera liquidée lorsque le salarié demandera la liquidation de ses droits à retraite du régime général.

La pension peut bénéficier d'options telle que la réversion au profit du conjoint et/ou des enfants...

En revanche, les prestations sont versées uniquement si le salarié fait toujours partie de l'entreprise lors de son départ à la retraite, sinon aucune prestation n'est due (art. 115 de la loi Fillon).

La cotisation n'étant pas individualisée, les droits ne sont pas transférables et aucune sortie en capital n'est possible.



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Les prestations

En tant qu'obligation de résultats, les prestations garanties par le contrat doivent être payées, elles sont déterminées par :

- Une assiette de prestations : dernier salaire, ou moyenne des dernières rémunérations...
- Un niveau de prestations : garanties forfaitaires par exemple en % de l'assiette des prestations, garanties liées à l'ancienneté par exemple en % de l'assiette par année de cotisation.

En tout état de cause, c'est à l'employeur de financer les retraites si le fonds constitué apparaît insuffisant.

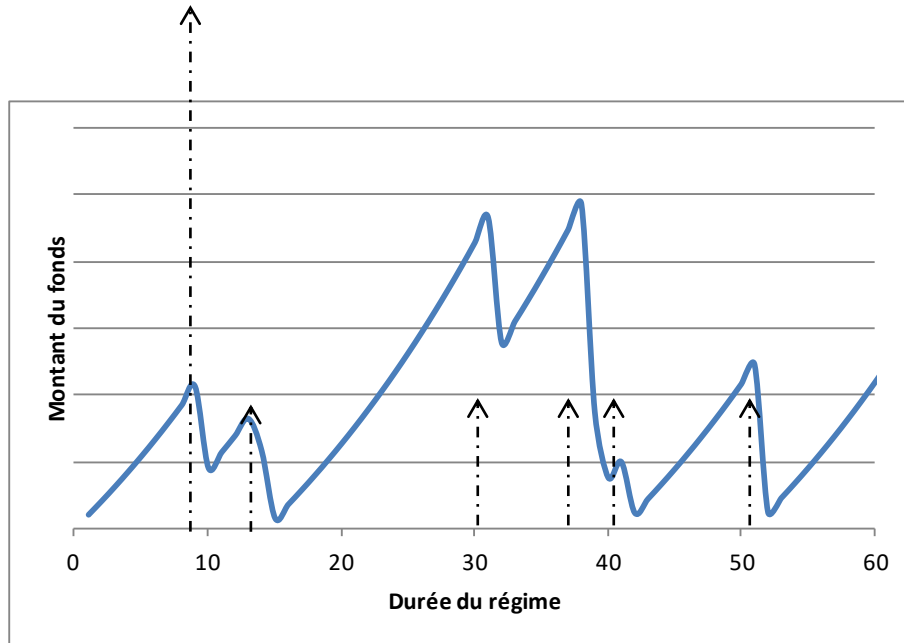


5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Fonctionnement mutualisé

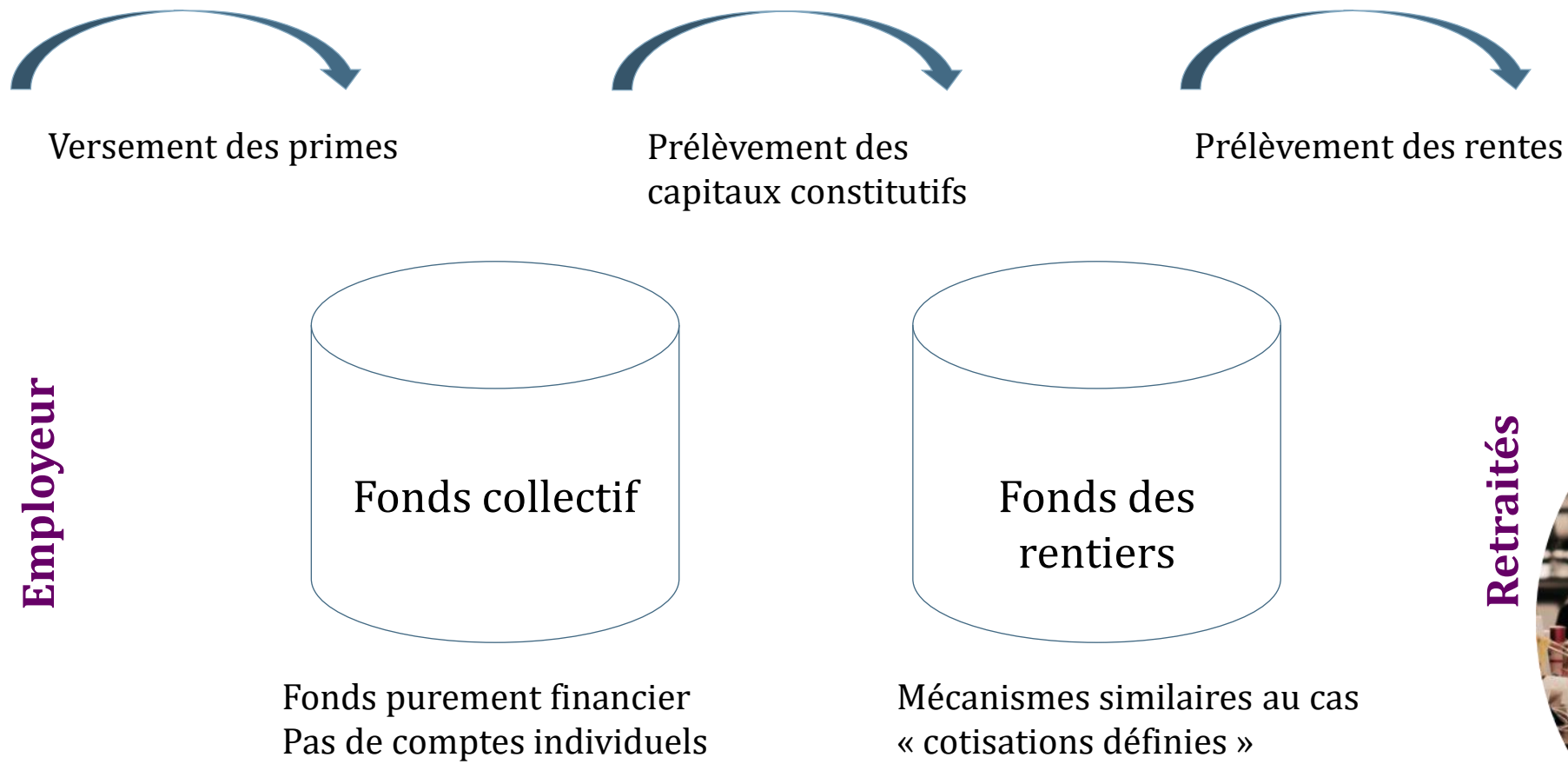
Le principe de ce type de régime repose sur la mutualisation du fonds entre les individus : tous cotisent et le fonds est utilisé sans connexion avec les cotisations individuelles.

Départ à la retraite → Prélèvement du CC → Alimènte le fonds des retraités



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Fonctionnement mutualisé



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Les paramètres du régime

La construction de ce type de régime demande des éléments spécifiques :

- Le périmètre des salariés qui bénéficient du dispositif (on parle de catégorie objective) ;
- L'assiette de cotisation (tranche, salaire complet) ;
- Le niveau des prestations (taux de remplacement, assiette) et les conditions d'octroi (ancienneté) ;
- Le taux de cotisation ;
- Le taux de revalorisation minimale en constitution ;
- Les chargements ;
- Les mécanismes de conversion en rente :
 - Table de mortalité retenue (garantie de table ?) ;
 - Taux d'actualisation.

Problématique employeur

Problématique assureur



5 – Spécificités des contrats Art. 39 (ancienne gamme)

Exemple

Hypothèses :

- Salaire constant 40 000 € ;
- Le régime A propose 0,5 % du dernier salaire par année d'ancienneté (retraite additive) ;
- Le régime B propose 15 % du dernier salaire, régimes complémentaire PERE inclus (retraite différentielle) ;
- Âge d'entrée dans le régime : 30 ans ;
- Âge de départ à la retraite : 65 ans.

Retraite additive :

- Le régime verse : $0,5 \% * (65 - 30) * 40\ 000 = 7\ 000$ € de retraite.

Retraite différentielle :

- Le régime PERE verse 1 707 € par an (cf p36) ;
- Le régime différentiel doit alors verser : $15 \% * 40\ 000 - 1\ 707 = 4\ 293$ € de retraite.



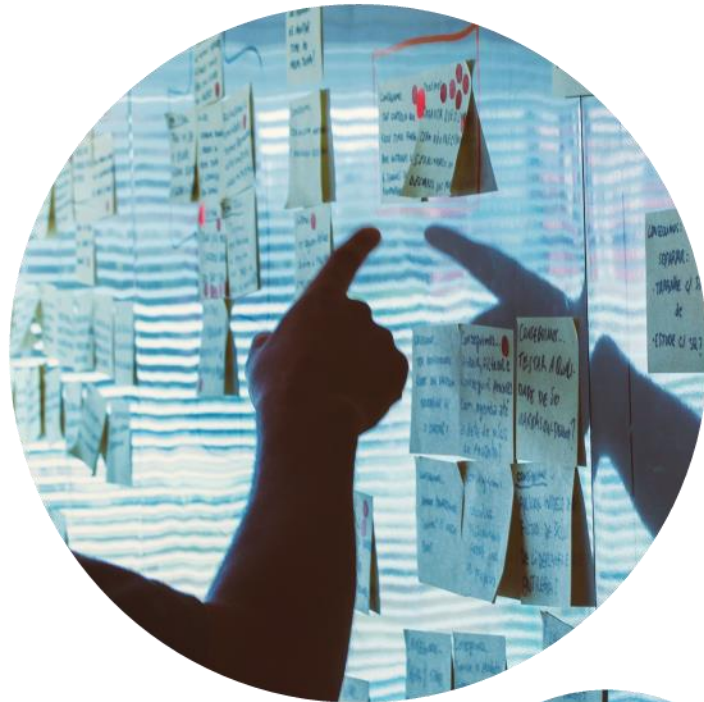
6 – Spécificités des contrats L441

Cadre réglementaire

Les contrats de retraite de type L441 sont des régimes de retraite capitalisés libellés en points. Ils relèvent de la Branche 26 du Code des Assurances telle que définie au R321-1 du Code des Assurances.

Ces contrats relèvent par ailleurs du chapitre 1er du titre IV du Code des Assurances : « Régimes particuliers d'assurance ».

Ce type de produit est assez peu présent sur le marché de l'assurance, bien que certains assureurs se sont spécialisés sur ces sujets.



6 – Spécificités des contrats L441

Cadre réglementaire

La particularité des contrats L441 est qu'ils constituent des cantons réglementaires, à l'instar du PERP. Cette particularité signifie :

- Que le canton peut être considéré comme une sous-société ;
- Qu'il existe une comptabilité auxiliaire d'affectation pour la société qui détient le canton : bilan et compte de résultats spécifiques pour le canton ;
- Que les flux générés par le canton restent dans celui-ci :
 - Sauf le résultat issu du canton ;
 - Sauf à couvrir le canton en cas de dérive par un apport de fonds propres.

Sous Solvabilité 2, cela signifie que des calculs de SCR doivent être menés de façon spécifique pour le canton.

6 – Spécificités des contrats L441

Intérêts de ce type de régime

Avantages :

- La communication avec l'assuré est aisée sur la phase de restitution ;
- Le fonctionnement est proche de celui du régime complémentaire obligatoire (ARRCO / AGIRC) ;
- La structure du produit garanti à l'assuré (au souscripteur) que les gains générés par le contrat serviront à revaloriser ce contrat ;
- Le régime peut être davantage piloté comparativement aux autres types de contrats.

Inconvénients :

- L'affichage peut parfois apparaître complexe pour l'assuré notamment lors de la phase de constitution ;
- Le fonctionnement est proche de celui du régime complémentaire obligatoire (ARRCO / AGIRC) (réputation ?) ;
- Un régime techniquement plus complexe à gérer : structure, tarification, suivi, pilotage...

6 – Spécificités des contrats L441

Fiscalité et mise en place

La fiscalité relative à ce type de contrat est identique à celle applicable aux contrats relevant de l'article 83 du Code Général des Impôts.

En termes de mise en place, ce type de régime suit les règles de l'article 911-1 du Code de la Sécurité sociale, relatif aux contrats collectifs d'entreprise. Cette mise en place est possible selon les 3 modalités suivantes :

- Une décision unilatérale de l'employeur
- Un accord collectif d'entreprise (négociation avec les partenaires sociaux)
- Un référendum (auprès des salariés)

6 – Spécificités des contrats L441

Les paramètres constitutifs du régime

En tant que régime libellé en points, il s'agira de définir un ensemble de paramètres permettant le fonctionnement du dispositif, en particulier :

- La nature du point : ce qu'il représente, à quoi donne-t-il droit ?
- La présence éventuelle d'une contre assurance ;
- Les options disponibles au regard de la rente de base : réversion, annuités garanties...
- Les modalités d'acquisition des points : une valeur de référence et des coefficients d'âge, ou alors une liste de valeurs pour chaque âge ;
- Les modalités de restitution des droits : la valeur de service du point ;
- Des mécanismes d'abattement ou de prorogation.

6 – Spécificités des contrats L441

Mécanismes de calcul des droits : acquisition / restitution

Le fonctionnement du régime s'exprime assez simplement. Les droits s'acquièrent par la formule suivante :

$$\text{Nb points acquis} = \frac{\text{Montant cotisé}}{\text{Valeur de référence} * C_x} = \frac{\text{Montant cotisé}}{\text{Valeur d'acquisition à l'âge } x}$$

Quant à la valeur de la pension, elle se détermine par :

$$\text{Pension} = \text{Valeur de service} * \text{Stock de points} * (\text{Coeff}_{\text{Anticipation/Prorogation}} * \text{Coeff}_{\text{Type de rente}})$$

} R441-18 du CA
} Le cas échéant

6 – Spécificités des contrats L441

Tarifification : valeurs de référence

Soit un régime avec une valeur centrale d'acquisition du point, il donne droit à une retraite à l'âge D sans option et sans contre assurance.

La valeur d'acquisition d'un point de retraite à l'âge de départ s'écrit :

$$VA = a_D$$

Afin de calculer cette valeur, des hypothèses techniques doivent être retenues :

- L'âge de départ à la retraite prévu par le régime ;
- La valeur de service du point : lors de la construction d'un régime, elle est définie arbitrairement ;
- Le taux d'actualisation ;
- Les tables de mortalité.

6 – Spécificités des contrats L441

Tarifification : coefficients de passage

Quel que soit le cas : anticipation / prorogation, réversion, annuités garanties... ; le principe de détermination des coefficients est la neutralité actuarielle.

Un coefficient est déterminé par le ratio :

$$\frac{\text{Ce que me permet le régime}}{\text{Les modalités souhaitées}}$$

Exemple : dans le régime précédent,

- Coefficient pour anticipation de 2 années :

$$\text{Coeff} = \frac{{}_2|a_{D-2}}{a_{D-2}}$$

- Coefficient pour réversion à 100 % :

$$\text{Coeff} = \frac{a_D}{a_{D|y}}$$



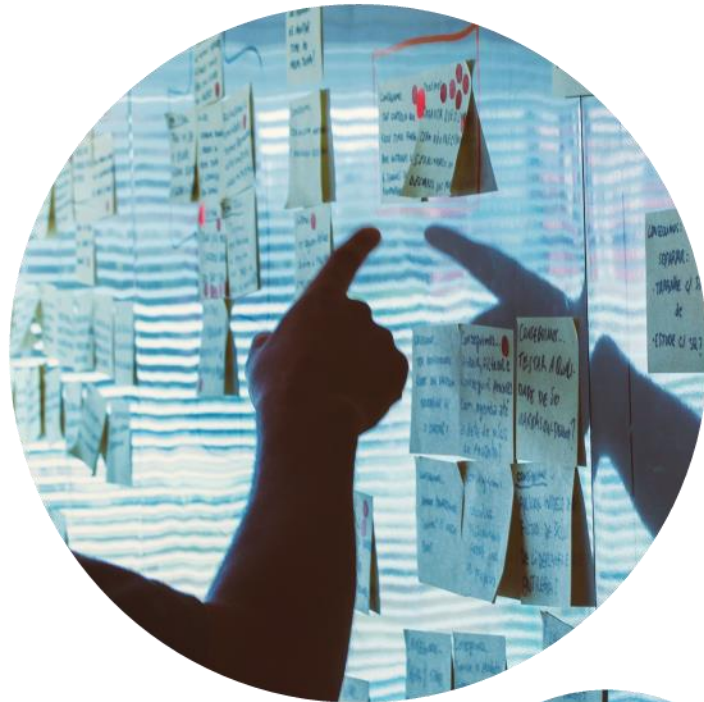
6 – Spécificités des contrats L441

Tarifification : entre équilibre technique et lisibilité

La multiplicité des options de rentes peut engendrer des problématiques de communication d'une part, et techniques d'autre part :

- Par exemple, les coefficients de réversion doivent, en toute logique, être déterminés pour chaque âge du conjoint, chaque taux de réversion... chaque âge de départ de la tête principale...
- Dans le cadre d'un régime qui propose des coefficients de réversion et d'annuités garanties, ces deux coefficients ne sont pas multiplicatifs sauf à écrire des coefficients d'annuités garanties qui dépendent eux aussi du taux de réversion et de l'âge du conjoint.

...ce qui donne des tables quasi illisibles pour l'assuré.





6 – Spécificités des contrats L441

Tarification : entre équilibre technique et lisibilité

En outre, et dans le cadre de tables de mortalité générationnelles, les valeurs et coefficients déterminés ne sont techniquement valables que pour une génération...



Il apparaît ainsi qu'un compromis doit être trouvé entre :

- Large de choix de rentes pour les assurés ;
- Lisibilité du régime pour les assurés ;
- Neutralité actuarielle.



6 – Spécificités des contrats L441

Tarification : chargements

Au-delà de la tarification technique abordée infra, les valeurs de points doivent prendre en compte les éléments suivants :

- Chargements sur cotisation : majoration de la valeur d'acquisition du point ;
- Chargement sur gestion des rentes : majoration de la valeur d'acquisition (qui est un a_x , la valeur de service représente la valeur réelle perçue par l'assuré).

6 – Spécificités des contrats L441

Les provisions comptables

La spécificité des contrats L441 est qu'ils ne disposent pas d'une provision pour participation aux bénéfices clairement identifiée. Les provisions autorisées pour ce type de produit d'assurance sont détaillées au R441-7 du Code des Assurances, il s'agit de :

- La provision technique spéciale (PTS) ;
- La provision technique spéciale complémentaire (PTSC) ;
- La provision technique spéciale de retournement (PTSR).

6 – Spécificités des contrats L441

Les provisions comptables : la PTS

La PTS est une provision qui ne fait pas l'objet d'évaluation, elle est issue du fonctionnement du régime d'un point de vue comptable, elle évolue :

Au crédit :

- Des cotisations nettes de chargements et de taxes ;
- Des produits financiers nets de chargements.

Au débit :

- Des prestations.

6 – Spécificités des contrats L441

Les provisions comptables : la PTSC

La PTSC est une provision qui est évaluée, elle permet de servir les prestations en cas d'insuffisance de la PTS.

Elle est déterminée comme l'écart, lorsqu'il est positif, entre :

- La valeur de la provision mathématique théorique (PMT) ;
- La PTS* (PTS y compris les plus ou moins values latentes) augmentée de la PTSR éventuelle.

Ainsi et lorsque la PTS* est inférieure à la PMT, l'assureur doit doter un montant complémentaire issu de ses fonds propres et non financé par le régime (dans l'immédiat). La PTSC évolue chaque année en fonction de ce calcul, c'est donc le régime qui paie, *in fine*, les déficits techniques.

La PMT se calcule à l'aide d'une courbe des taux (courbe EIOPA – et non plus taux fixe 60% TME). Il s'agit bien d'une provision constituée pour les comptes sociaux même si l'approche est davantage « Best Estimate ».

6 – Spécificités des contrats L441

Les provisions comptables : la PTSR

La PTSR est une provision qui est évaluée, complémentaire à la PTSC et introduite par la nouvelle réglementation (Loi Sapin 2 – Avril 2017).

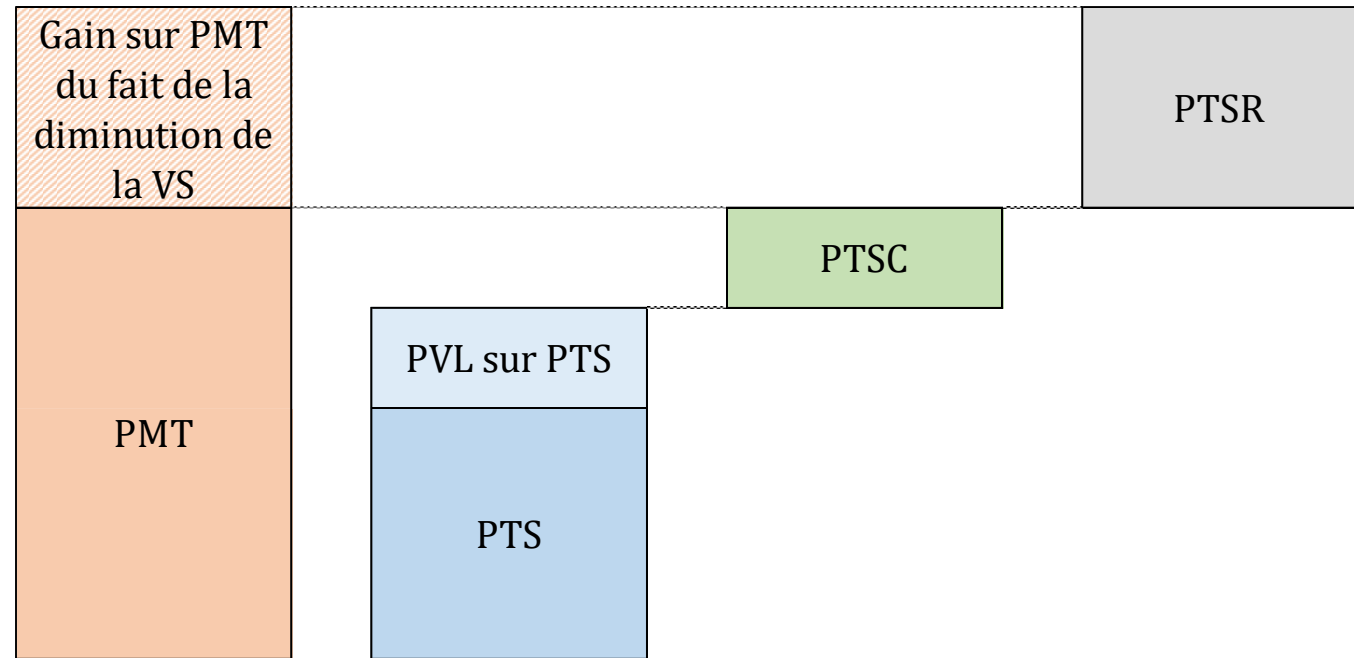
Elle est dotée lorsque la convention d'assurance est autorisée à diminuer la valeur de service du point, alors :

- Lorsque l'assureur fait usage de cette possibilité pour des raisons de couverture du régime, alors
- Le gain réalisé sur la PMT du fait de la diminution de la valeur de service est affecté à la PTSR

6 – Spécificités des contrats L441

Les provisions comptables

Exemple :



6 – Spécificités des contrats L441

La Participation aux Bénéfices

Au sein de ce type de régime, le montant disponible afin de revaloriser la valeur de service du point est constitué de l'écart entre la valeur de la PTS et celle de la PMT lorsque cet écart est positif (en première approche, l'évolution de la valeur de service étant plus complexe et réglementée).

Toutefois et en termes de pilotage du dispositif, cette valeur n'est pas systématiquement distribuée d'autant plus qu'il n'y a pas de contrainte fiscale sur la distribution de ce surplus, contrairement à une provision pour participation aux bénéfices classique (section 8 du présent support).

6 – Spécificités des contrats L441

Le suivi technique du régime

Le régime peut être totalement maîtrisé techniquement et ne subir aucune dérive (en dehors des gains / pertes de mortalité) si chaque année :

- Les coefficients de rentes sont ajustés de l'effet générationnel (sinon il y a un écart entre le tarif et le provisionnement, d'où une potentielle perte technique) ;
- Les valeurs d'acquisition du point sont re tarifées (effet générationnel) et ajustées de la revalorisation de la valeur de service.

Il est alors vraisemblable que le tarif s'éloigne de la réalité technique au court du temps, en particulier, certains acteurs du marché :

- Ne modifient pas les grilles de coefficients annuellement ;
- Affichent des coefficients de transformation de rente qui ne respectent pas la neutralité actuarielle ;
- En revanche les valeurs d'acquisition (valeurs pivots) et de service sont ajustées systématiquement annuellement.



6 – Spécificités des contrats L441

Le suivi technique du régime

Il s'agit alors de piloter le régime, et pour ce faire identifier des indicateurs de suivi, par exemple :

La capacité de revalorisation du régime :

$$\max(PTS^* + PTSR - PMT ; 0)$$

Le taux de couverture du régime (valeur de marché) :

$$\frac{\text{Valeur de marché des actifs}}{PMT} = \frac{PTS^*}{PMT}$$

Le taux de rendement du régime :

$$\frac{VS}{VA}$$



6 – Spécificités des contrats L441

Le suivi technique du régime

Sur la base des indicateurs de suivi, et en l'absence de contraintes de délais quant au versement de la « participation aux bénéfices », les responsables du régime doivent statuer sur le niveau de revalorisation à attribuer au régime.

Cette décision peut être étayée sur la base de simulations réalisées en groupe ouvert sur le régime et selon plusieurs scénarios de revalorisation.





6 – Spécificités des contrats L441

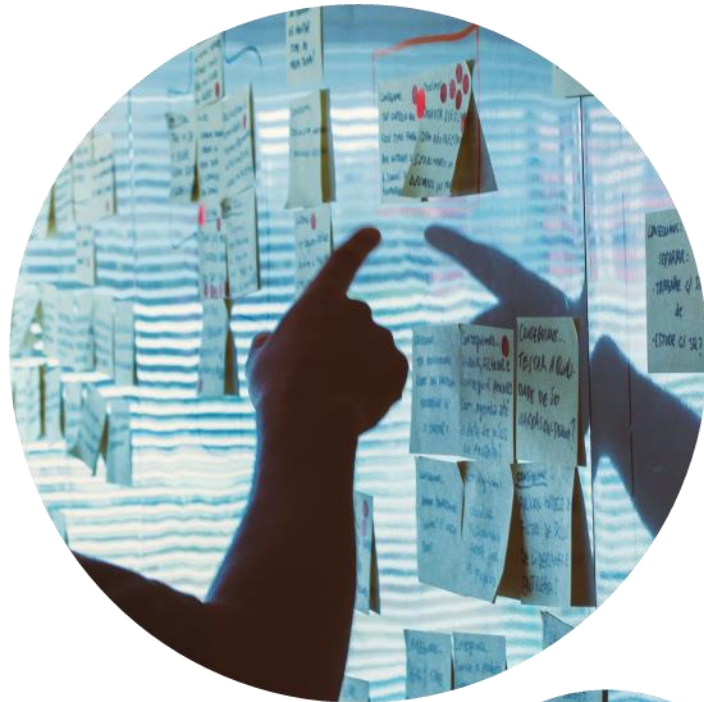
L'évolution des valeurs d'acquisition et de service

La réglementation précise que les valeurs d'acquisition et de service sont fixées chaque année par l'assureur.

En tout état de cause et quelles que soient les conventions, il existe la contrainte générale suivante (R441-19 du Code des Assurances) :

$$\text{Si } \frac{PTS^*}{PMT} < 110\% \text{ alors il faut que } \frac{\text{Cotisations nettes}}{\text{Droits de l'année}} > 100\%$$

Ainsi dès que le taux de couverture est inférieure à 110%, il existe une contrainte sur la valeur d'acquisition et de service du point.



6 – Spécificités des contrats L441

L'évolution des valeurs d'acquisition et de service

L'évolution de la valeur de service est quant à elle particulièrement réglementée et encadrée par le R441-23 du Code des Assurances

Si elle peut être amenée à baisser, il faut que la convention d'assurance le prévoit. Dans ce cadre, les conditions de revalorisation de la valeur sont les suivantes :

- La valeur de service peut augmenter uniquement si $\frac{PTS^*+PTSR}{PMT} > 105\%$
- L'augmentation ne doit pas conduire à franchir ce seuil
- Le montant affectable à la revalorisation est plafonné
 - de l'excédent au-delà de 130% de couverture
 - augmenter du dixième de l'excédent au-delà de 105% plafonné à 25%

Exemples :

- Avec un taux de couverture de 150%, on dispose de $20+25/10 = 22,5\%$ pour revaloriser la valeur de service (on a donc un plancher à 127,5%)
- Avec un taux de couverture de 120%, on dispose de $15/10 = 1,5\%$ pour revaloriser

6 – Spécificités des contrats L441

L'évolution des valeurs d'acquisition et de service

Pour les conventions qui n'autorisent pas la diminution de la valeur de service, les formules sont identiques mais avec les seuils qui évoluent de la manière suivante :

- 105% → 110%
- 25% → 30%
- 130% → 140%

Soit

- La valeur de service peut augmenter uniquement si $\frac{PTS^* + PTSR}{PMT} > 110\%$
- L'augmentation ne doit pas conduire à franchir ce seuil
- Le montant affectable à la revalorisation est plafonné
 - de l'excédent au-delà de 140% de couverture
 - augmenter du dixième de l'excédent au-delà de 110% plafonné à 30%

7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Rappel

Ce sont principalement les 2 articles suivants de la loi PACTE qui concernent les produits d'Épargne Retraite :

Art. 71 – Épargne & Retraite

- Met en place de nouveaux produits d'Épargne Retraite avec une concurrence directe Banque & Assurance : réglementation dans le Comofi
- Conduit à la fin des contrats existants
- Organise la transférabilité des produits

Art. 197 – Portabilité des contrats Art. 39

- Objectif de mise en conformité suite à la réglementation européenne sur la mobilité des personnes
- Met un terme aux contrats existants de ce type
- Crée un nouveau contrat Art. 39
- Encadre le transfert des droits de l'ancien vers le nouveau produit



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Le devenir du stock

Pour ce qui concerne les « anciennes » offres (*ie* PERE, Madelin, Agri, PERP), elles ont vocation à disparaître :

- Elles ne peuvent plus être commercialisées depuis le 1^{er} octobre 2020 ;
- Elles peuvent être alimentées dans les mêmes conditions fiscales, vraisemblablement pour plusieurs années (mais les conditions fiscales devraient être revues à terme) ;
- Les PERE en cours peuvent toujours accueillir de nouveaux affiliés.

En revanche en ce qui concerne l'Art. 39, la réglementation est spécifique. En effet l'ordonnance du 3 juillet 2019 impose :

- Un arrêt des souscriptions à compter de la publication de l'ordonnance ;
- Un arrêt des affiliations à compter de la publication de l'ordonnance ;
- Un arrêt de l'acquisition des droits à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- Donc une cristallisation des droits à cette date.



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

La cristallisation des actuels contrats Art. 39

Au-delà de l'ordonnance de 2019, la circulaire du 27/07/2020 vient préciser les modalités de cristallisation des droits au titre des « anciens » Art. 39.

- Pour les contrats qui ont été fermé (correctement) et qui n'ont donc plus acceptés d'affiliation à compter du 20/05/2014, les conditions classiques peuvent se poursuivre : acquisition de droits aléatoires
- Sinon, seuls les affiliés éligibles au 03/07/2019 sont à prendre en compte, et l'acquisition de droits s'arrête au 31/12/2019

Exemple de libellé de contrat associé aux modalités de clôture :

- **20% du dernier salaire**
 - La totalité des affiliés éligibles au 03/07/2019, pour la totalité des droits
- **1% du dernier salaire par année d'ancienneté**
 - La totalité des affiliés éligibles au 03/07/2019, avec une ancienneté arrêtée au 31/12/2019
- **20% du dernier salaire sous réserve de disposer de 15 ans d'ancienneté**
 - La totalité des affiliés éligibles au 03/07/2019, l'ancienneté ne conditionne pas le calcul de droits, donc pas de « filtre » au 31/12/2019



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Un nouveau contrat Art. 39

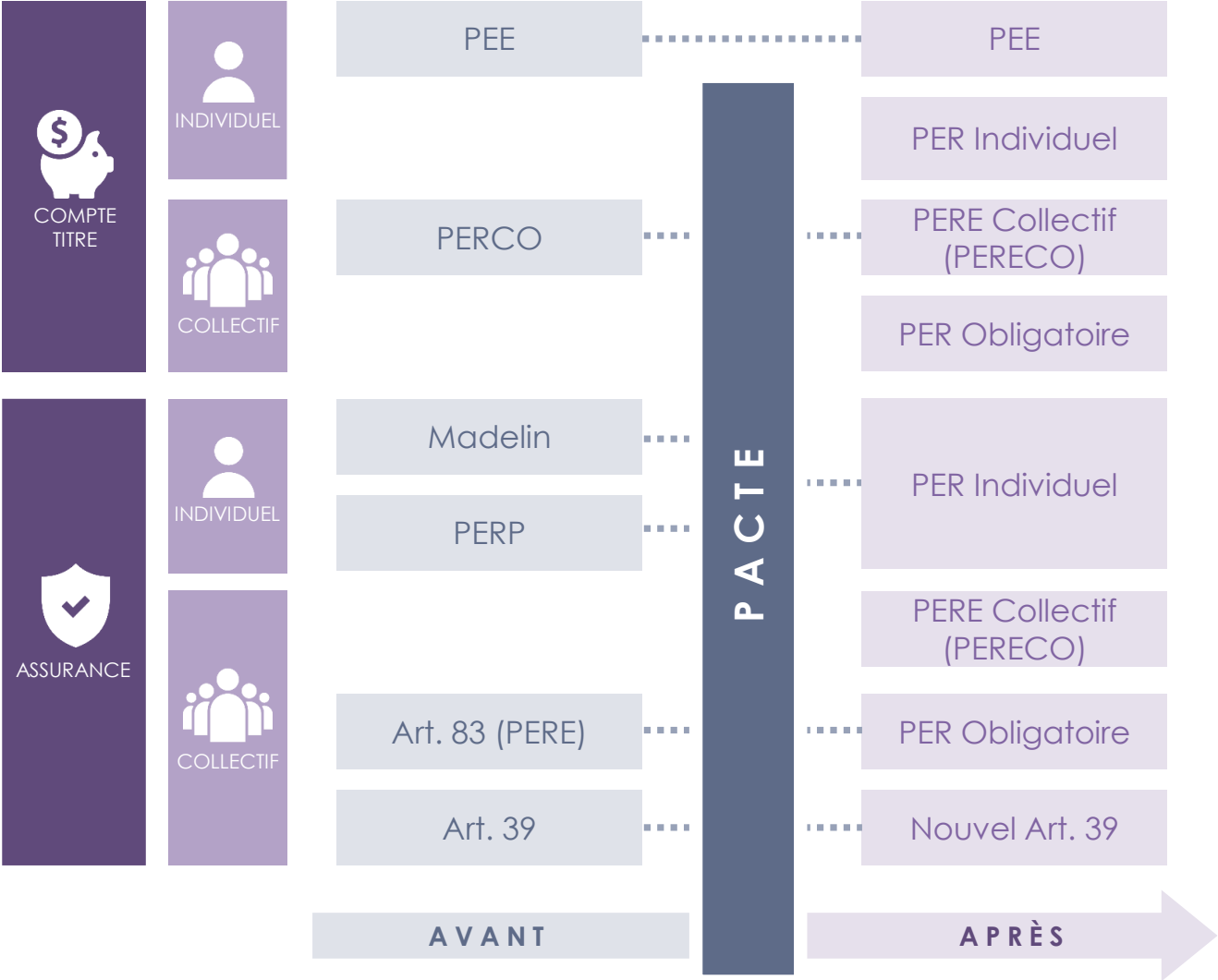
La réglementation prévoit la mise en place d'un nouveau contrat de retraite à prestations définies à l'article L137-11-2 du Code de la Sécurité sociale. Dans le cadre de cette nouvelle offre, qui ne peut être mise en place que s'il existe un dispositif d'Epargne Retraite collectif qui bénéficie à l'ensemble des salariés :

- L'acquisition des droits par les bénéficiaires est définitive (droits acquis)
- Ils ne semblent pas particulièrement transférables vers d'autres produits
- L'acquisition des droits, exprimé en % du salaire, est plafonnée à 3% par an, et fait aussi l'objet d'un plafond global au cours de la carrière, tous contrats confondus, à 30%
- D'où une déclaration annuelle par l'employeur des droits individuels attribués
- L'acquisition de droits pour les hauts revenus (au-delà de 8 PASS), les gérants de SARL, les Présidents / DG / DGD des SA et des IP, les Présidents et Dirigeants de SAS, doit être liée à la performance professionnelle
- La revalorisation des droits acquis est encadrée
- ...



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Les nouvelles offres d'Epargne Retraite



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Les nouvelles offres d'Épargne Retraite

La réglementation précise de nouveaux éléments en ce qui concerne la gouvernance des produits :

Contrat individuel :

- Nécessairement souscrit par une association dont le fonctionnement est davantage proche de celui applicable aux associations portant les PERP. Les associations existantes portant les contrats PERP ou Madelin doivent *a priori* revoir leurs statuts pour pouvoir souscrire un produit PER Individuel

Contrats d'entreprise :

- Chaque entreprise titulaire d'un plan dispose d'un comité de surveillance qui se réunit au moins une fois par an, sauf à ce que les supports disponibles soient exclusivement des FCPE (auquel cas le CS de l'entreprise est substitué aux CS existants auprès de chaque fonds). Il est possible de mettre en place un contrat interentreprises de sorte à ce qu'il n'y ait qu'un seul comité de surveillance pour l'ensemble des entreprises.



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Les nouvelles offres d'Epargne Retraite

L'information précontractuelle et contractuelle au bénéfice des assurés est largement renforcée avec la nouvelle réglementation :

Précontractuelle :

- La performance des actifs (en brut/net), le taux de PB (en brut/net), l'ensemble des frais prélevés, les rétrocessions de commission

En cours de vie du contrat :

- Assuré / Affilié : Les éléments sur les actifs retenus (mêmes informations qu'en précontractuels)
- Assuré / Affilié : valeur des droits, valeur de transfert, la performance de la gestion d'actif et le rythme de sécurisation (information annuelle)
- Assuré / Affilié : Information 5 ans et 6 mois avant l'échéance sur les possibilités d'information dont dispose l'assuré
- CS de l'Entreprise : Les éléments sur les actifs retenus (mêmes informations qu'en précontractuels – annuel)
- CS de l'Association : Un rapport sur l'équilibre actuariel et la gestion administrative technique et financière (annuel), avec néanmoins une information semestrielle



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Une gestion par type de flux

Au-delà des 3 types de flux évoqués par les textes, il est fait mention d'une « Option Irrévocable de Sortie en Rente ». L'article L224-5 (CMF) dispose en effet que :

« les droits correspondant aux autres versements sont délivrés [...] sous la forme d'un capital [...] ou d'une rente viagère, sauf lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère à compter de l'ouverture du plan »

Si l'assuré semble pouvoir opter pour tout ou partie des sommes de type 1 & 2, et dans ce cas ces sommes sont nécessairement liquidées en rente au terme, il demeure des interrogations :

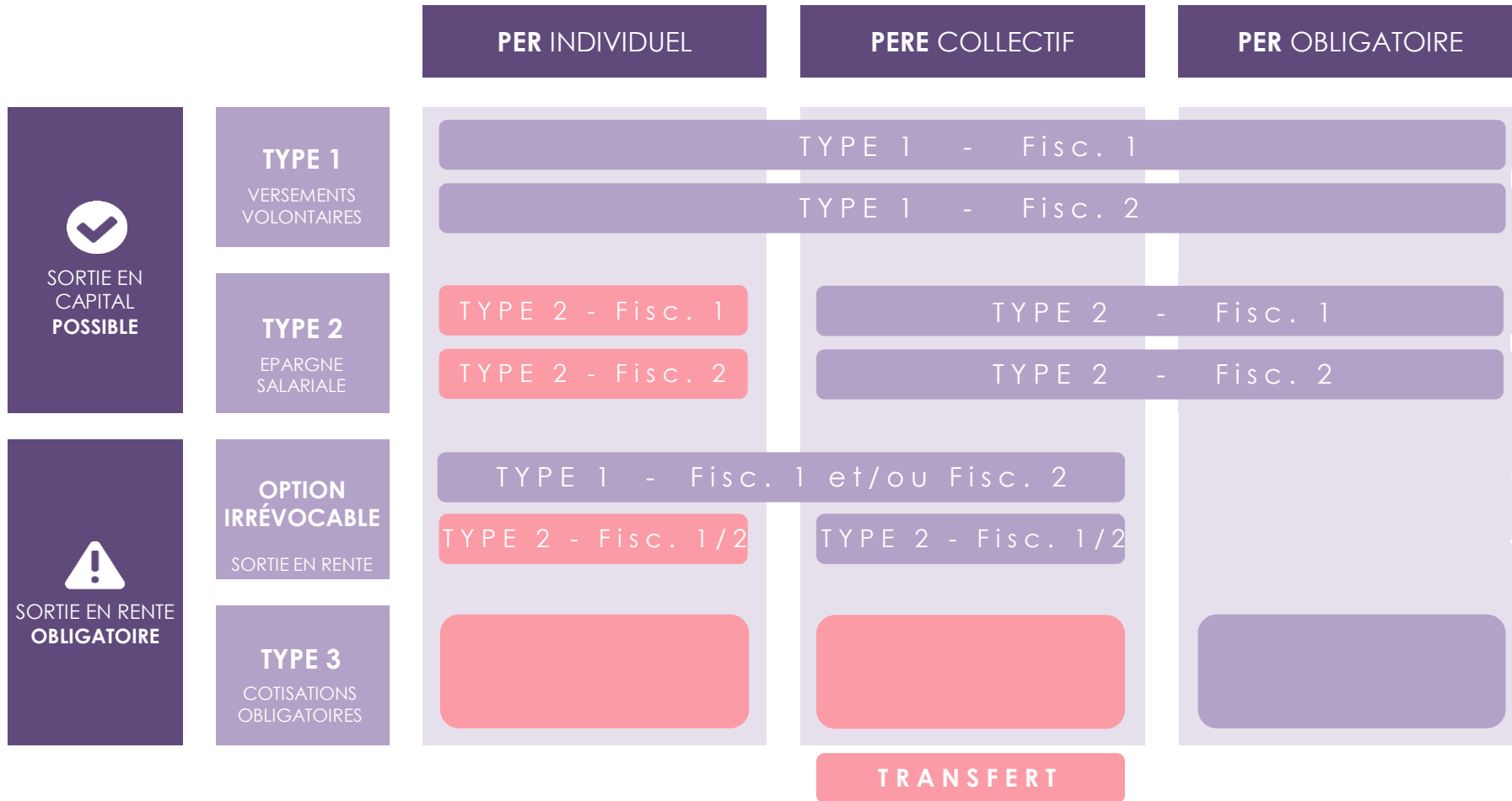
- L'option peut elle être prise à toutes dates ?
- S'applique-t-elle aux versements postérieurs, sur l'encours, elle doit être précisée sur chaque versement ?
- Quid des sorties anticipées pour les sommes soumises à l'option ?
- Quel intérêt en dehors de tout avantage fiscal ?



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Une gestion par type de flux

ORIGINE DES SOMMES PAR PRODUIT



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Les autres impacts de la réglementation sur l'offre

La réglementation apporte également de nouvelles contraintes en termes de gestion financière, on notera en particulier :

- **Gestion pilotée par défaut** : le texte fixe des contraintes techniques aux fins de construire des grilles de gestion pilotée, prudente, équilibre et dynamique
- **Rétrocessions** : les conditions de partage ou d'affectation au PER seront détaillées et disponibles pour les titulaires des plans avant l'ouverture, puis actualisées chaque année
- **Des UC spécifiques** : un forfait social dérogatoire pour les cotisations employeur et l'Épargne Salariale dès lors qu'une part des sommes peut être investie en PEA-PME, et une obligation de proposer un fonds labellisé FINANSOL
- **Une gestion financière adaptée** : prenant en compte l'horizon de placement de long terme pour satisfaire le devoir de conseil



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

Les autres impacts de la réglementation sur l'offre

Les points complémentaires à retenir sur les offres PACTE en Epargne Retraite sont notamment :

- **Canton** : réglementaire avec comptabilité auxiliaire d'affectation, et une possibilité de positionner dans ce canton, avant 2024, les engagements relatifs aux anciens produits retraite (ie avant PACTE, y compris 39 & 82, hors PERP sauf à envisager un canton dans un canton)
- **Transformation collective** : la réglementation ouvre la possibilité de « transformer » collectivement les contrats (par l'association souscriptrice) vers une offre PACTE

Des sujets techniques

- Les possibilités de transferts, totaux ou partiels, potentiellement depuis des produits « compte-titre »... le transfert est soumis à des frais de 1% maximum et uniquement pendant les 5 premières années du plan (ils sont également nuls à compter de l'échéance)
- Un taux technique de 0% (pour la liquidation en rente)
- La possibilité de proposer des garanties complémentaires d'assurance (L142-3 du CA)



7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

La problématique des transferts

L'objectif de la loi PACTE, outre de dynamiser l'offre de produits d'Épargne Retraite, est de permettre aux assurés de regrouper leurs différents contrats en un seul grâce à de larges possibilités de transferts.

Les possibilités de transferts d'un contrat à un autre sont en effet les suivantes depuis le 1^{er} octobre 2020 :

	Contrat cible			
	PERIN	Affiliation PERCO	Affiliation PERO	
Contrat d'origine	PERP	✓	✓	✓
	Madelin	✓	✓	✓
	Agri	✓	✓	✓
	Affiliation PERCO	✓	✓	✓
	Affiliation PERE	✓	✓	✓
	PERIN	✓	✓	✓
	Affiliation PERECO	✓	✓	✓
	Affiliation PERO	✓	✓	✓



Si le titulaire n'est plus salarié de l'entreprise ou si le contrat est réduit.



Si le titulaire n'est plus salarié de l'entreprise, à défaut le transfert des droits individuels est limité à 1 fois tous les 3 ans.

7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

La problématique des transferts

Le fonctionnement par type de flux implique d'affecter les différentes sommes du contrat source au sein de la bonne nature de flux, ce qui impacte les possibilités mais aussi et surtout la fiscalité de sorties :

Origine des sommes transférées	Type de flux du contrat PER cible				
	1A	1B	2A	2B	3
PERP	✓				
Madelin	✓				
Agri	✓				
Affiliation du PERCO			✓		
Affiliation du PERE : versements volontaires	✓				
Affiliation du PERE : versements obligatoires					✓
PER : versements volontaires déductibles	✓				
PER : versements volontaires non déductibles		✓			
PER : épargne salariale déductible			✓		
PER : épargne salariale non déductible				✓	
PER : versements obligatoires					✓

En ce qui concerne les transferts d'affiliation du PERE, il est précisé que si les versements volontaires ne peuvent être distingués des versements obligatoires, alors la totalité est considérée comme relevant de versements de l'entreprise.

7 – Les modifications apportés par la loi PACTE

La problématique des transferts

La difficulté de récupération des données évoquées ci-avant est généralisée compte tenu de l'ensemble des éléments nécessaires en cas de transferts :

- La valeur de transfert pour chaque type de flux
 - Le cumul des primes brutes versées par type de flux
 - Le cumul des primes brutes versées après 70 ans par type de flux
 - La valeur de transfert soumise à l'OISR par type de flux
 - La valeur des primes brutes versées soumise à l'OISR par type de flux
- Calcul de la PV
- Déclaration Ficovie
- Calcul de la PV
(départ anticipé)

Compte tenu de la fiscalité et du fonctionnement des contrats des anciennes gammes, ces éléments n'étaient pas particulièrement stockés et identifiés au sein des systèmes d'information.

Au-delà, il est précisé que cette liste ne prend pas en compte les transferts PERCO → PERECO (maintien de la fiscalité par strates des sommes d'origine).

8 – La participation aux bénéfices

Revalorisation des droits

La revalorisation représente la différence entre le taux net de produits financiers obtenus et le taux technique retenu dans le contrat d'assurance.

$$A_{p+1} = A_p \times \frac{1+r}{1+i}$$

A_p : Le montant de l'arrérage à la période p

r : le taux de revalorisation net attribué sur la période p

i : le taux technique du contrat sur la période p

Le taux r est égal au taux de rendement de l'assureur (net des chargements sur produits financiers) lorsqu'il choisit de revaloriser directement les contrats sur la base de ses rendements, sans jouer sur le lissage que permet la provision pour participation aux bénéfices.

8 – La participation aux bénéfices

Impact de la revalorisation sur le long terme

Plus le taux technique retenu dans la tarification est faible, plus la revalorisation de la rente sera importante dans le futur. En contrepartie, le montant initial de la rente est plus faible.

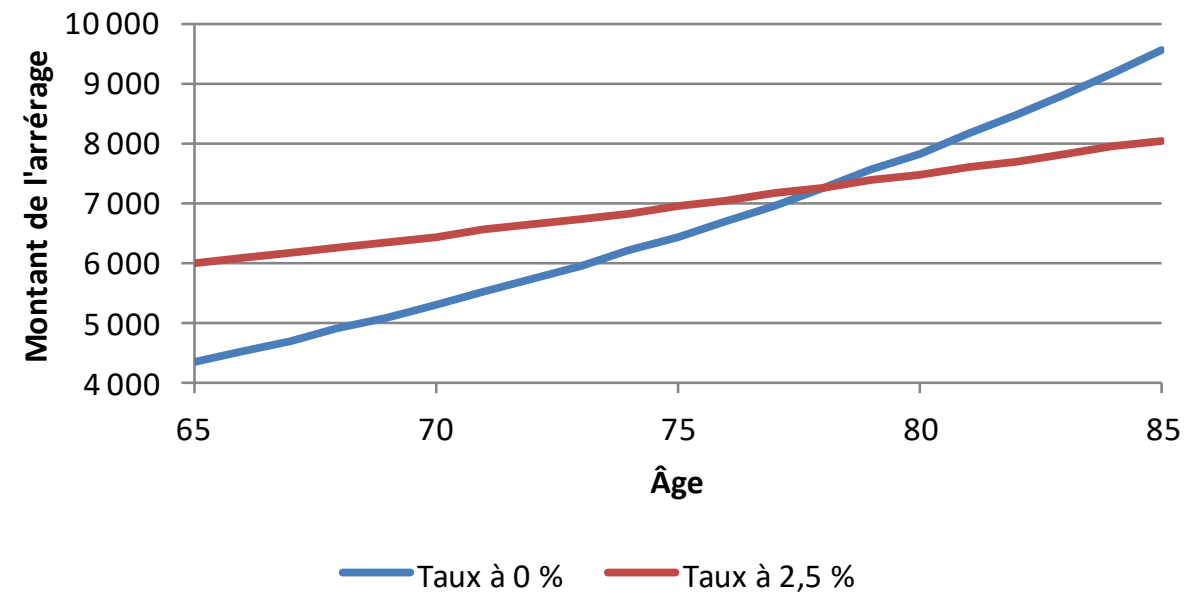
Capital constitutif : 100 K€

Départ : 65 ans

Table de mortalité : TGH05

Rendement de l'actif : 4 %

Revalorisation des rentes

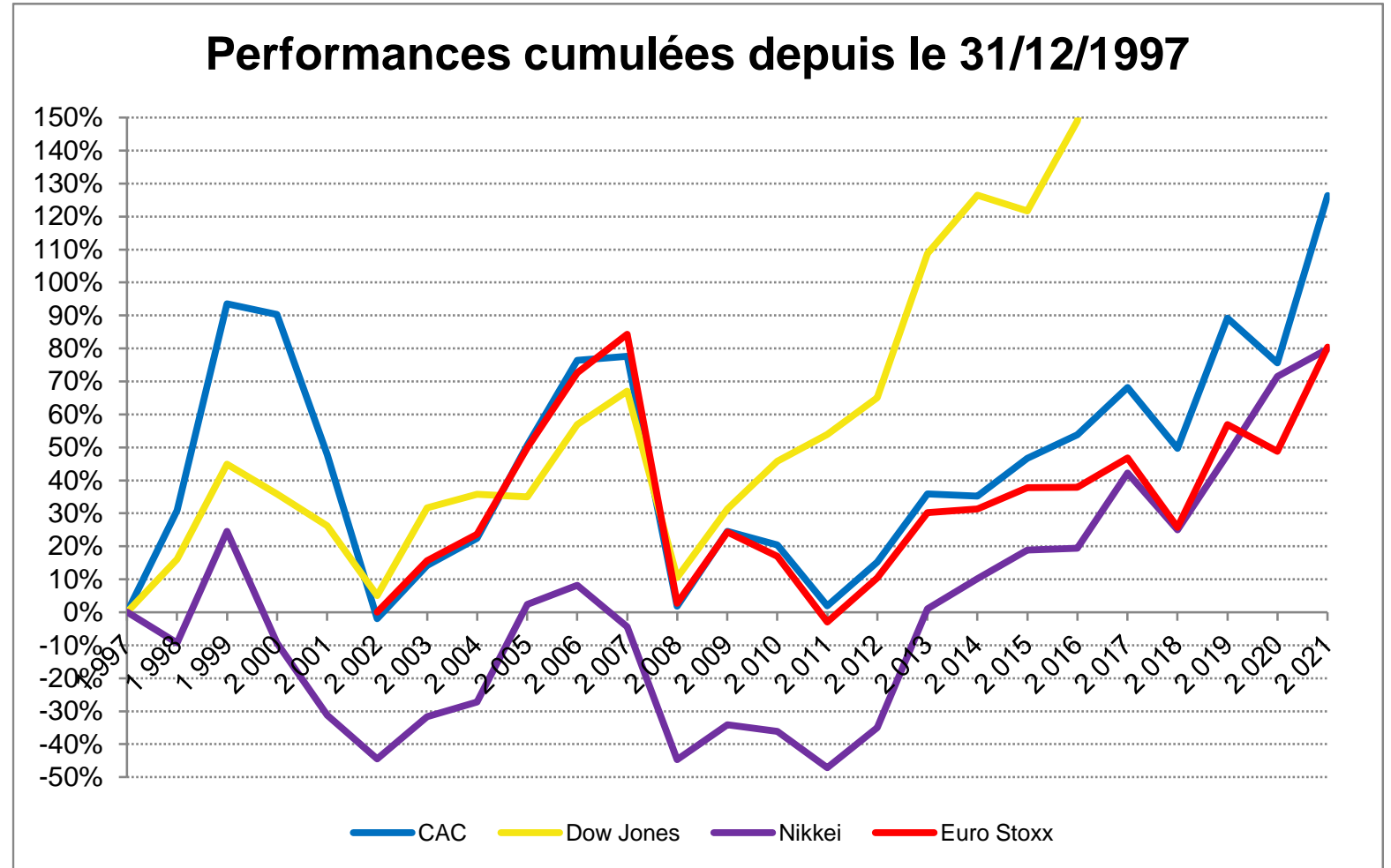




8 – La participation aux bénéfiques

Importance de la gestion financière

Evolution cumulée des rendements boursiers sur 25 ans :





8 – La participation aux bénéfices

Importance de la gestion financière

L'équation pour les assureurs a été délicate pendant de nombreuses années, et les revalorisations des contrats sur une tendance baissière :

- Un contexte boursier globalement favorable depuis 2012 qui fait suite à une relative longue période d'incertitude avec des cycles en niveaux bas ;
- Un contexte de courbes des taux particulièrement délicat pendant une période longue (2016-2022), et qui s'ouvre désormais avec des taux à la hausse.



D'un point de vue commercial, les contrats de retraite offrant des supports en UC sont souvent délaissés par les assurés alors que :

- Financièrement l'investissement en UC peut être avantageux en cette période ;
- Il existe des modalités de gestion censées limiter les risques de pertes pour l'assuré ;
- Psychologiquement, les clients sont très averses au risque en période de baisse et de forte volatilité des marchés.





8 – La participation aux bénéfices

Le cadre réglementaire

La revalorisation des contrats est prévue par l'article L132-29 du Code des Assurances :

« Les entreprises d'assurance sur la vie ou de capitalisation doivent faire participer les assurés aux bénéfices techniques et financiers qu'elles réalisent »



Et complété par l'article A132-11 qui précise les postes du compte de participation aux bénéfices.

La réglementation prévoit un montant de dotation minimum égal à 90 % du résultat technique créditeur augmenté de 85 % du résultat financier.

8 – La participation aux bénéfices

Les dispositions contractuelles

Ce cadre est généralement complété par des dispositions contractuelles qui précisent la construction du compte de participation aux bénéfices applicable au contrat, en outre elles peuvent augmenter le niveau de dotation minimal imposé par la réglementation.

Les dispositions contractuelles sont alors plus favorables que le minimum réglementaire.

La pratique peut également être encore plus favorable que les dispositions précédentes (on parle alors de participation aux bénéfices discrétionnaire).



8 – La participation aux bénéfices

Fiscalité

La provision pour participation aux bénéfices est prévue à l'article R343-3 du Code des Assurances, en ce sens il s'agit d'une provision déductible fiscalement.

En revanche, cette déductibilité est valable 8 ans, c'est-à-dire qu'une dotation doit être reversée aux assurés dans les 8 années, sinon elle est réintégrée fiscalement (A132-16 du Code des Assurances).





8 – La participation aux bénéfices

Les modalités de revalorisation des contrats

La réglementation ne fixe pas les modalités de reversement de la participation aux bénéfices : (article A132-11 du Code des Assurances)

« le montant minimal de la participation aux bénéfices à attribuer au titre d'un exercice est déterminé globalement à partir d'un compte de participation aux résultats »

Ainsi et sauf disposition contractuelle particulière, la provision pour participation aux bénéfices peut être utilisée de façon assez libre par l'assureur, au bénéfice de tel ou tel périmètre de contrat.

L'attribution de la participation doit relever d'un critère objectif, un produit (nom commercial), différente par ancienneté du contrat ? ...



8 – La participation aux bénéfices

Exemple de compte de participation aux bénéfices

Compte de résultats de l'exercice N	
Débit	Crédit
Arrérages payés en N	CC des rentes liquidées en N
Arrérages restant à payer au 31/12/N	Arrérages restant à payer au 31/12/N-1
Provision mathématique au 31/12/N <i>dont perte(+) / gain(-) de mortalité</i> <i>dont changement de taux, de table</i>	Provision mathématique au 31/12/N-1 Intérêts techniques CC de la revalorisation de l'exercice N
Frais de service de rentes	
Solde technique créditeur	Solde technique débiteur
Total technique	
Intérêts techniques	Produits financiers nets
Solde financier créditeur	Solde financier débiteur
Total financier	
Solde technique débiteur	Solde technique créditeur
Solde financier débiteur	Solde financier créditeur
Dotations PPB	
Résultat	Perte
Total	

8 – La participation aux bénéfices

Exemple de compte de participation aux bénéfices

Compte de participation aux bénéfices de l'exercice N	
Débit	Crédit
Solde technique débiteur	Alpha * Solde technique créditeur
Report du solde débiteur N-1	Beta * Solde financier créditeur
Dotation PPB	Solde débiteur à reporter
Total	

Alpha et Beta dépendent des éléments contractuels, toutefois la contrainte réglementaire doit, globalement, être respectée.

Provision pour participation aux bénéfices au 31/12/N	
Débit	Crédit
CC de la revalorisation de l'exercice N	PPB au 31/12/N-1
PPB au 31/12/N	Dotation PPB
Total	

8 – La participation aux bénéfices

Exemple de compte de participation aux bénéfices

Globalement, la somme des dotations sur les différents périmètres de l'entreprise doit être supérieure au minimal réglementaire défini par le compte suivant, qui transperce l'ensemble des périmètres contractuels :

Montant minimal de participation aux bénéfices	
Débit	Crédit
Solde technique débiteur	90 % * Solde technique créditeur
Intérêts techniques	85 % * Produits financiers
Report du solde débiteur N-1	
Dotation PPB	Solde débiteur à reporter
Total	

8 – La participation aux bénéfices

Les garanties de mortalité

Les contrats de retraite collective proposent fréquemment des « garanties de mortalité » ... c'est-à-dire que l'assureur garantit que les rentes seront liquidées selon une table de mortalité précise, différente de la table de mortalité réglementaire (donc sous entendu favorable à l'assuré).

Au-delà, cette garantie n'apparaît pas explicitement dans les tarifs (ou rarement), il s'agit d'une garantie « non facturée ».

8 – La participation aux bénéfices

Les garanties de mortalité

Ce type de garantie signifie en fait que 100 % des pertes de mortalité sont imputées sur les produits financiers, ce qui implique une moindre revalorisation des rentes pour l'avenir.

En cas de pertes de mortalité non « épongées » par les produits financiers, le déficit est financé par le contrat : appel de cotisations auprès du souscripteur, report débiteur...

En cas de changement de tables de mortalité réglementaires, le rehaussement des provisions mathématiques est également financé par le contrat.

Dans tous les cas, la charge est financée par le contrat, donc les assurés, par une révision à la baisse des revalorisations futures.

QUI SOMMES NOUS ?

Nos Valeurs

L'identité et l'état d'esprit de **FRÆRIS** transparaît au travers de nos 4 valeurs :

Expertise

Chaque collaborateur dispose d'une majeure technique, entretenue par des formations régulières, afin de vous garantir des prestations de haute qualité.



Service

Notre priorité est de vous rendre service en vous apportant les solutions les plus adaptées à vos besoins. Votre satisfaction est notre préoccupation première.



Réactivité

Vous bénéficiez d'un interlocuteur unique qui connaît l'ensemble de vos problématiques, ce qui vous garantit une grande réactivité.



Confiance

La confiance ne se décrète pas, elle se construit. Par la transparence et le respect de nos engagements, nous sommes plus qu'un prestataire, un partenaire.

