ACTUARIAT DE LA PROTECTION SOCIALE

Conférence – Partie 2

2024/2025

Laurent FAUCILLON – Directeur Général

laurent.faucillon@fraeris.fr

fraeris
ACTUAIRES & EXPERTS

ESILV
ENGINEERING SCHOOL
DE VINCI PARIS

SOMMAIRE

1. Les différents mécanismes de retraite
2. Panorama de la retraite en France
3. Les produits PACTE
4. Zooms sur quelques fonctionnements
5. Les engagements sociaux

PREAMBULE

La retraite, qu'est ce que c'est ?

Le principe de la retraite est de se constituer une épargne pendant sa vie active permettant ainsi, une fois son activité professionnelle arrêtée, de prélever régulièrement sur cette épargne dans l'objectif de bénéficier d'un revenu de remplacement régulier.

La constitution de cette épargne peut être contrainte – régime obligatoire de retraite par exemple – ou volontaire via la cotisation auprès de contrats d'assurance retraite.

Un contrat d'assurance est dit « de retraite » lorsqu'il privilégie la mise en œuvre de prestations sous forme de rentes.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Répartition vs Capitalisation

Parmi les régimes de retraite, on distingue tout d'abord deux grandes familles de régimes :

Les régimes par répartition :

- Les cotisations actuelles des actifs sont nécessaires pour financer les retraites des *inactifs* qui les ont précédés dans la vie économique : c'est la solidarité intergénérationnelle ;
- Des réserves peuvent être constituées afin d'alimenter un fonds de roulement ;
- Le niveau des réserves est inférieur à celui des engagements.

Les régimes par capitalisation :

- Les cotisations sont placées et peuvent être individualisées ;
- Tous les droits d'ores et déjà acquis sont couverts par des actifs financiers en représentation des engagements ;
- Le niveau des réserves est supérieur ou égal à celui des engagements.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par répartition

Les principaux mécanismes de retraite par répartition sont de trois types :

- **Les régimes libellés en annuités :** la prestation est égale à un salaire de référence multiplié par un taux de liquidation, ce taux dépend directement du nombre d'années cotisées ;
- **Les régimes libellés en points :** la prestation est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur de service du point, la prestation est directement liée au montant cotisé pendant la carrière ;
- **Les régimes en comptes notionnels :** la prestation est fonction du montant cotisé et la conversion en rente est spécifique à chaque cohorte et dépend généralement de paramètres économiques exogènes au régime.

La gestion d'un régime de retraite est confiée à une institution de retraite relevant de l'article L731-1 du Code de la Sécurité sociale dont le rôle est d'assurer en permanence l'équilibre entre les recettes et les charges, et d'assurer la gestion de la trésorerie ainsi collectée.

Pour les régimes complémentaires d'entreprises, les dispositions relatives à la Loi Fillon ont conduit les entreprises à externaliser leur régime auprès d'organismes assureurs afin que ces régimes soient capitalisés.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par répartition : annuités

Les régimes en annuités déterminent le taux de remplacement à la date du départ à la retraite en fonction du nombre d'années cotisées.

Il s'agit d'un régime à prestations définies. Il doit alors définir :

- Le taux de liquidation des droits acquis chaque année ;
- L'assiette de calcul de la pension ;
- Les conditions d'octroi de la pension :
  - Âge de liquidation minimal ;
  - Durée de cotisation minimale ;
  - Abattements en fonction de l'âge, de la durée de cotisation ;
  - Majorations en fonction de l'âge, de la durée de cotisation.

Ce type de régime engendre une obligation de résultats.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par répartition : points

La caractéristique des régimes en points est qu'ils définissent les modalités de cotisations, le montant de la pension est alors directement proportionnel au montant cotisé au cours de la carrière (régime contributif ou régime à cotisations définies).

Le régime doit définir :

- Le taux de cotisation au régime ;
- Les modalités d'acquisition des droits : assiette de cotisation ;
- Les conditions de liquidation de ces droits :
  - Âge de liquidation ;
  - Abattements en fonction de l'âge.

Ce type de régime comporte une obligation de moyen.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par répartition : comptes notionnels

A l'instar du cas précédent, les régimes en comptes notionnels octroient des droits à retraite proportionnels à l'effort individuel de cotisation (cotisations définies). La spécificité est que ce rapport de proportionnalité est propre à chaque génération.

- Les cotisations sont versées sur un compte individuel « fictif », c'est-à-dire que ce montant n'est pas réellement en réserve (auquel cas ce serait un fonds de pension capitalisé) ;
- Ce compte est revalorisé annuellement ;
- Le montant de la pension à la date de liquidation des droits est alors obtenu par un diviseur G spécifique à la génération de l'individu et à son âge de départ à la retraite :

$$Pension = \frac{Compte\ individuel}{G}$$

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par répartition : comptes notionnels

Le régime doit alors préciser les éléments suivants :

- Le taux et l'assiette de cotisation ;
- Les mécanismes de détermination du taux de revalorisation des comptes individuels : en général ce taux est fonction de l'évolution des salaires, du PIB, de l'inflation…
- Les mécanismes de calcul du diviseur G, celui-ci dépend généralement :
  - De l'âge de départ à la retraite ;
  - De l'année de naissance de l'individu ;
  - De l'anticipation des produits financiers futurs, par exemple en fonction du PIB…
  - Il est déterminé afin de maintenir l'équilibre actuariel entre la valeur du compte notionnel et le niveau de pension futur.

L'avantage de ce type de dispositif est qu'il est « auto piloté » du fait de l'introduction de variables exogènes, et dès lors que certains principes sont respectés :

- Chaque contribution donne lieu à constitution d'un droit et, réciproquement, chaque droit a donné lieu à versement d'une contribution (pas de droits gratuits) ;
- La pension est représentative des cotisations individuelles épargnées ;
- Le niveau de la pension est sujet à évolutions à la hausse comme à la baisse.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par capitalisation

A l'instar des régimes gérés en répartition, les contrats d'assurance retraite (gérés par capitalisation) peuvent être scindés en deux groupes :

- Les contrats à prestations définies ;
- Les contrats à cotisations définies.

Pour ce qui concerne les contrats à prestations définies, ils sont généralement libellés en annuités, c'est-à-dire que pour chaque année d'ancienneté, l'assuré acquiert un taux de remplacement complémentaire applicable lors de son départ à la retraite.

Les contrats à prestations définies existants sont exclusivement des contrats collectifs (ie souscrits par une entreprise au bénéfice de ses salariés).

Il existe encore 2 caractéristiques complémentaire spécifiques aux contrats de retraite à prestations définies :

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

1 – Les différents mécanismes de retraite

Les mécanismes de retraite par capitalisation

En ce qui concerne les contrats de retraite à cotisations définies, ils peuvent être individuels ou collectifs. Il existe 2 modalités de fonctionnement :

Les contrats à promesse tardive constitués d'une phase d'épargne suivi d'une rente viagère immédiate (RVI)

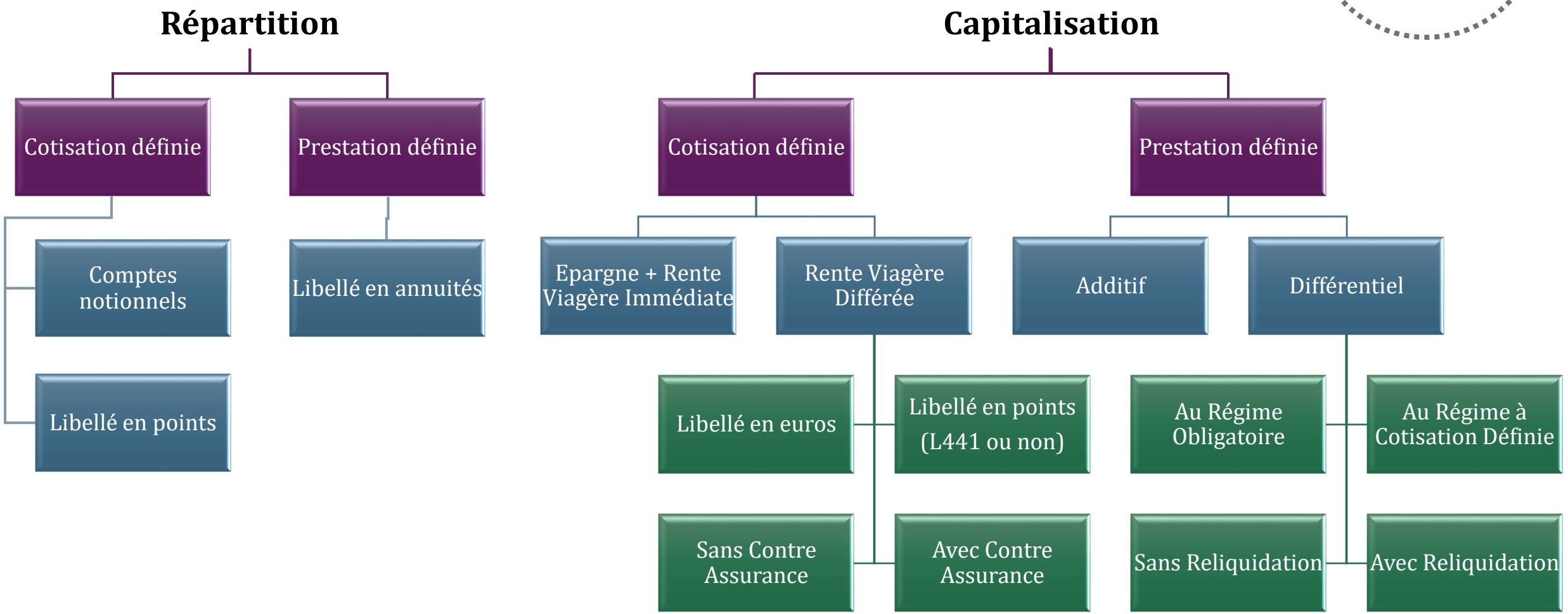
- Principe : stockage des cotisations sous forme de comptes individuels, puis transformation du capital constitutif en rente au jour de la liquidation selon les règles définies contractuellement.
- Caractéristique : le montant de rente n'est connu qu'à cette date, il n'y a pas nécessairement d'engagement de l'assureur en amont.

Les contrats à promesse immédiate avec l'acquisition immédiate de droits à rente future (rente viagère différée ou RVD).

- Principe : acquisition de droits à retraite à chaque versement de cotisation, soit convertie en points ou alors en « pied de rente ».
- Caractéristique : l'assureur s'engage lors de la conversion de chaque cotisation.

1 – Les différents mécanismes de retraite

Synthèse des différents mécanismes



2 – Panorama de la retraite en France

Historique

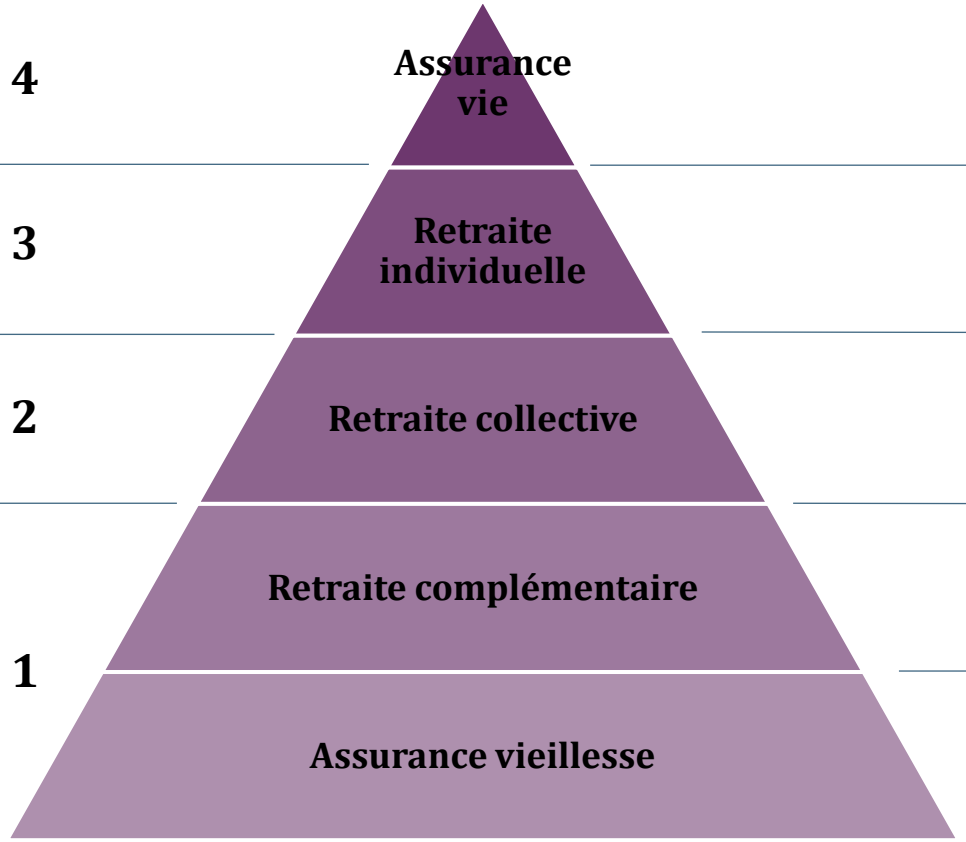
Rappel des principales dates d'évolution des régimes de retraite par répartition :

- 1945 : Sécurité sociale
- 1947 : AGIRC
- 1952 : Assurance vieillesse de la MSA
- 1961 : ARRCO
- 1972 : Passage de 30 à 37,5 ans de cotisation
- 1982 : Abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans
- 1993 : Réforme Balladur
- 2003 : Loi Fillon
- 2006 : RSI
- 2010 : Réforme Woerth
- 2011 : Accélération de la réforme
- 2012 : Réforme Ayrault
- 2013 : Réforme Ayrault 2
- 2019 : Fusion AGIRC & ARRCO
- 2023 : Passage de 62 à 64 ans

2 – Panorama de la retraite en France

La structure du système de retraite en France

Le système de retraite en France repose sur plusieurs niveaux de prise en charge :



- Non dédiée à la retraite
- Facultative

- Par capitalisation
- Facultative

- Par capitalisation
- Par catégorie de salariés

- Obligatoire
- Contributif
- Par répartition

RETRAITE COMPLEMENTAIRE agirc et arrco

- Obligatoire
- Non contributif
- Par répartition

SÉCURITÉ SOCIALE L'Assurance Retraite

2 – Panorama de la retraite en France

La structure du système de retraite en France

En France, un niveau apparait particulièrement dominant dans sa contribution à la retraite des individus :

1

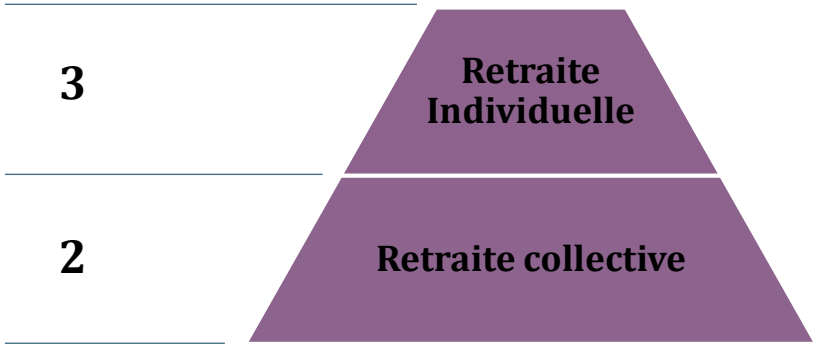
- Obligatoire
- Contributif
- Par répartition

- Obligatoire
- Non contributif
- Par répartition

2 – Panorama de la retraite en France

La structure du système de retraite en France

A l'inverse, la part de la retraite privée, individuelle comme collective, n'est pas suffisamment représentée :



Cette sous-représentation peut s'expliquer par différents éléments :

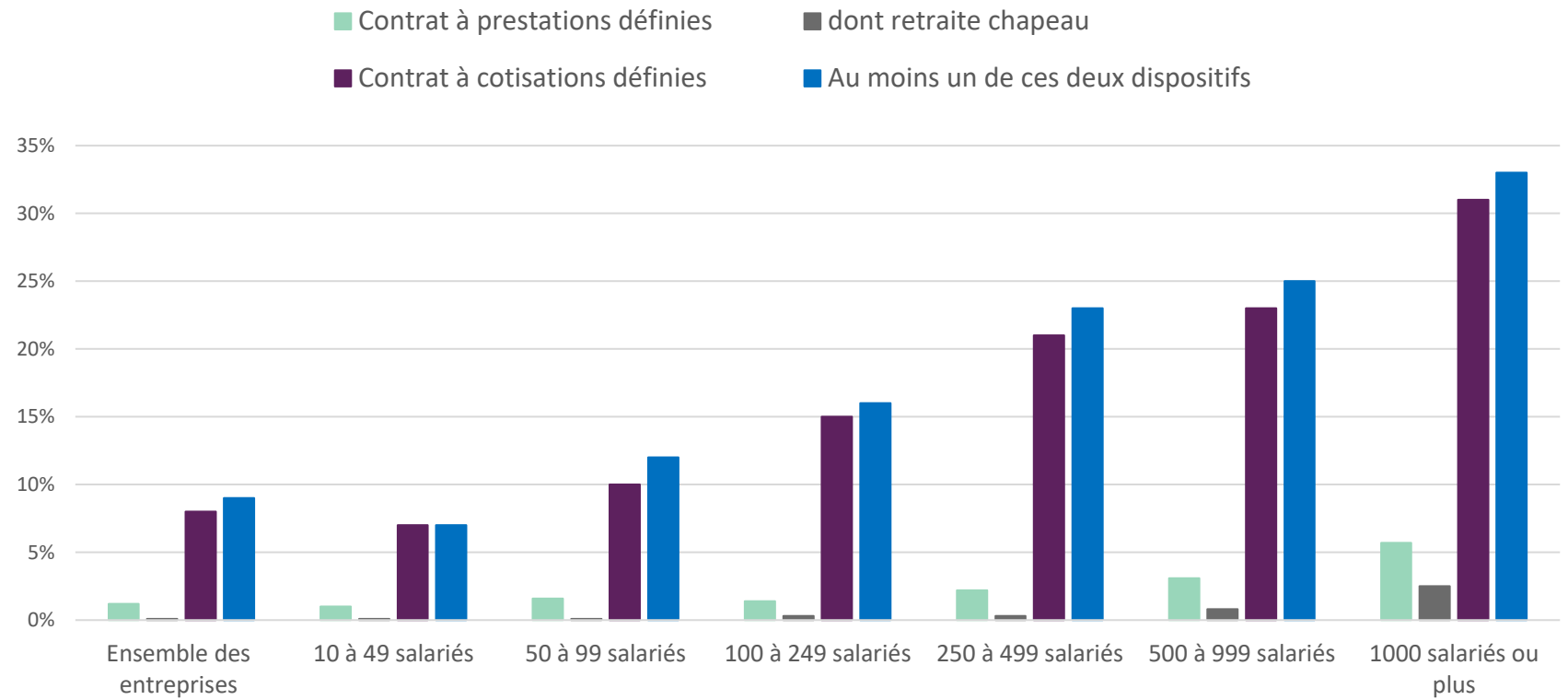
- Une offre complexe en retraite individuelle avec de multiples produits disposant chacun d'une fiscalité propre
- Une augmentation des charges et du forfait social applicables aux contrats collectifs

En 2019, seul 9% des employeurs déclarent l'existence d'un dispositif de retraite collective dans leur entreprise (source DRESS 2024).

2 – Panorama de la retraite en France

Quelques éléments statistiques

Part des entreprises ayant souscrit à un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise en 2019 :

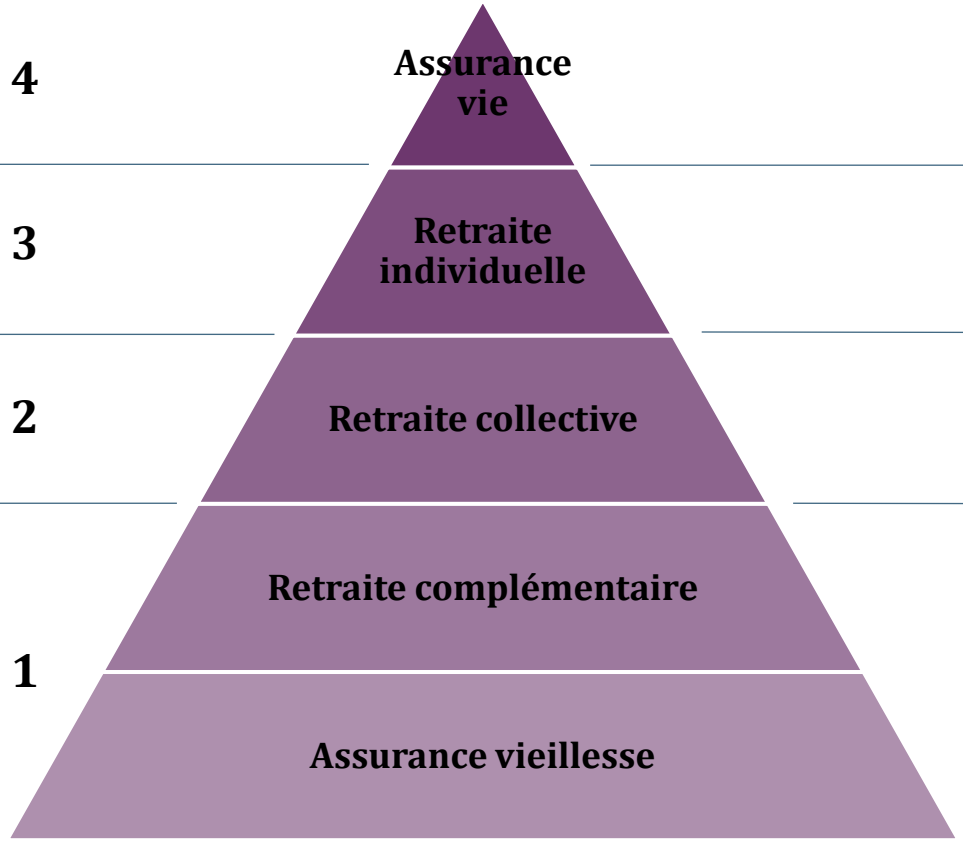


Source : Les retraités et les retraites | Panorama 2024 de la DREES

2 – Panorama de la retraite en France

Quelques éléments statistiques

Pour se convaincre du poids de chacun des piliers, les flux annuels parlent d'eux-mêmes (Mds €) :

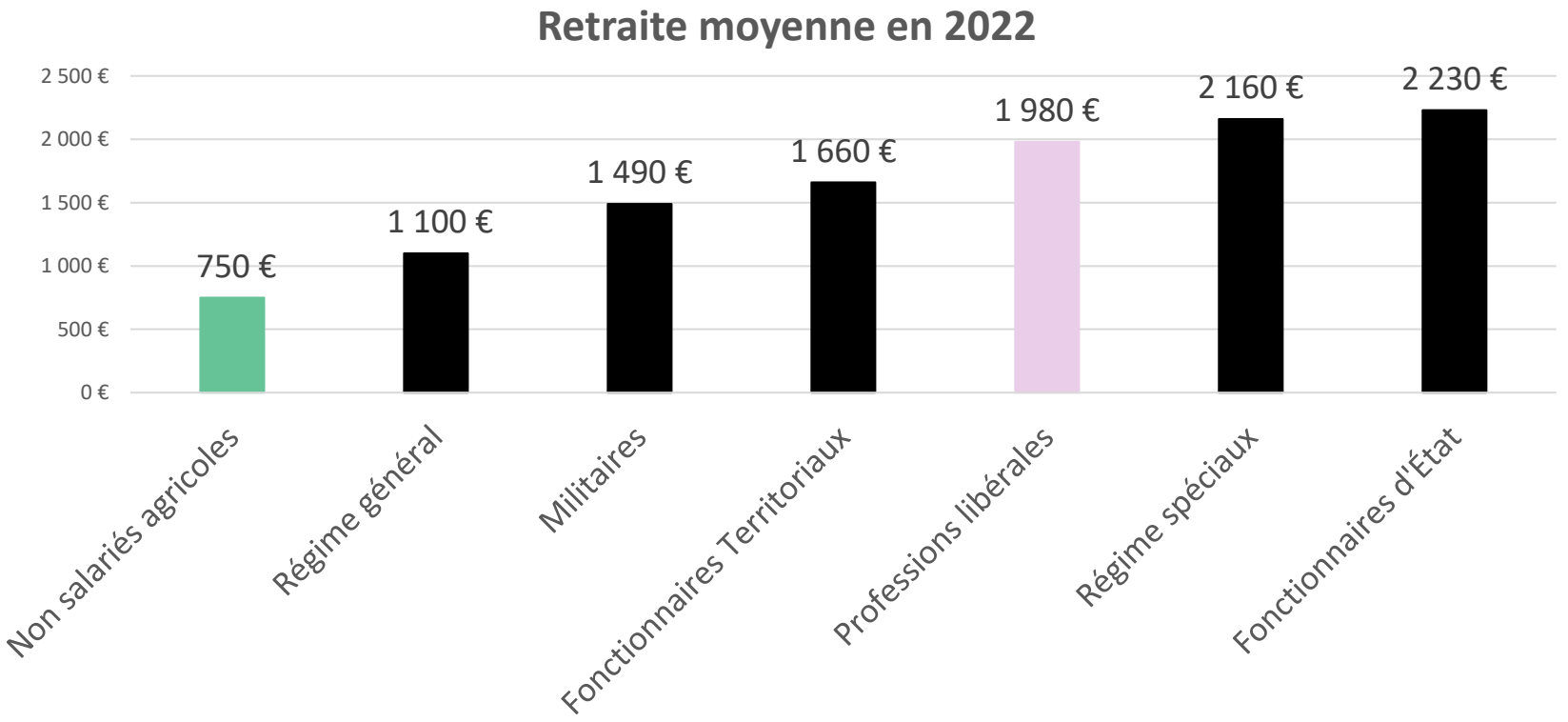


	Cotisations	Prestations	Encours
4 Assurance vie	129,97	98,57	1 848,38
3 Retraite individuelle	10,4	3,5	119,2
2 Retraite collective	8	4,7	140,8
1 Retraite complémentaire	94,96	92,42	
1 Assurance vieillesse	104,64	149,52	

2 – Panorama de la retraite en France

Quelques éléments statistiques

Le niveau moyen de retraite issus des régimes obligatoires en France est très variable selon la catégorie professionnelle (en noir les régimes salariés et agents de la FP, les autres couleurs représentent les TNS), ce qui laisse de la place pour un système de retraite complémentaire privé :

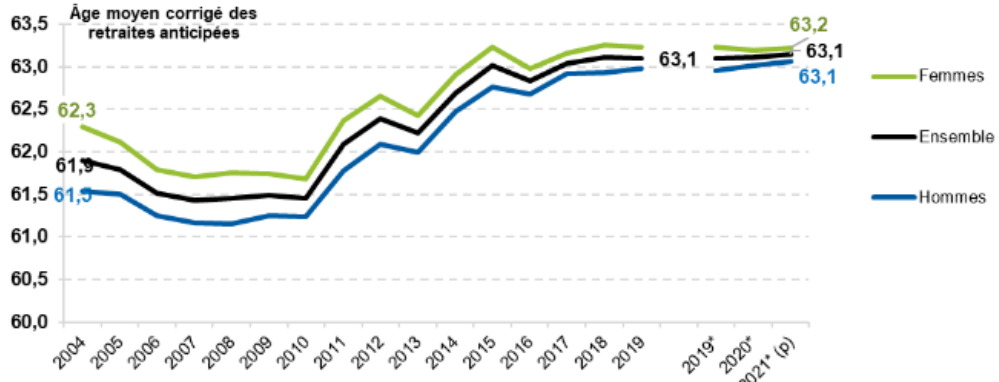


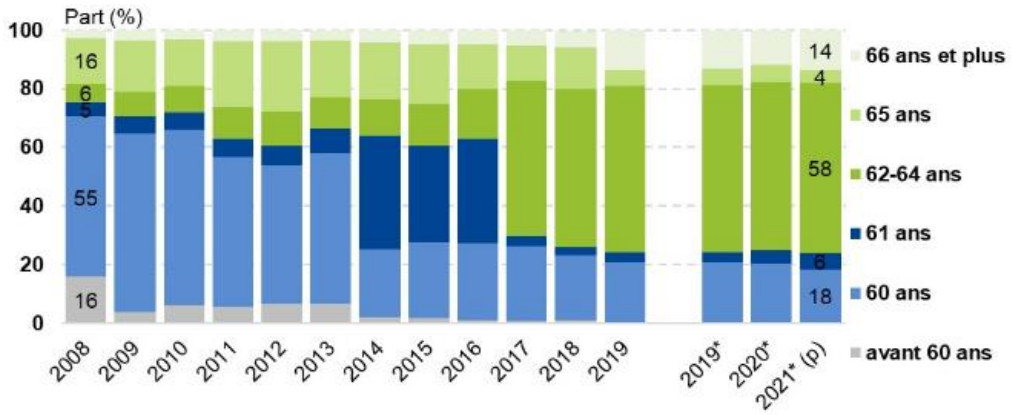
Source : Les retraités et les retraites | Panorama 2024 de la DREES

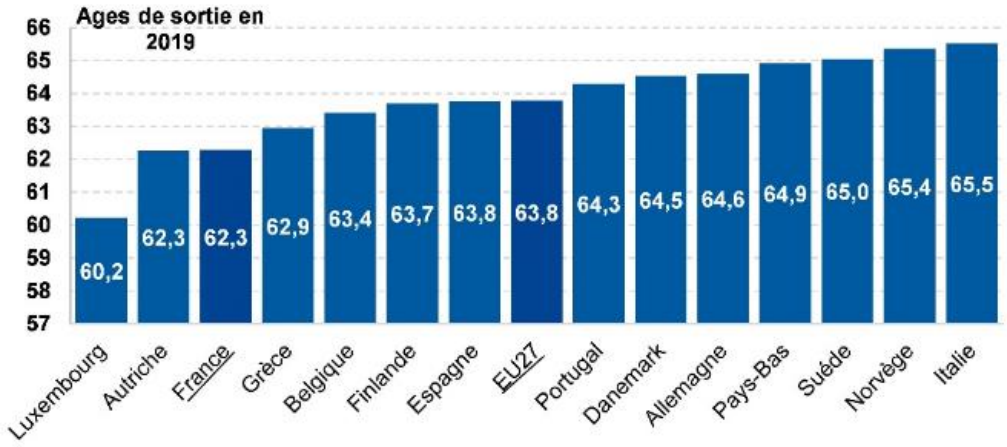
2 – Panorama de la retraite en France

Quelques éléments statistiques

L'âge de départ à la retraite est un élément primordial de l'équilibre technique des régimes. Si les seuils (âges clés) sont généralement fixés par la réglementation, les affiliés conservent le choix de la date de départ, notamment en fonction de la retraite attendue.







Espérance de vie résiduelle en 2022 :

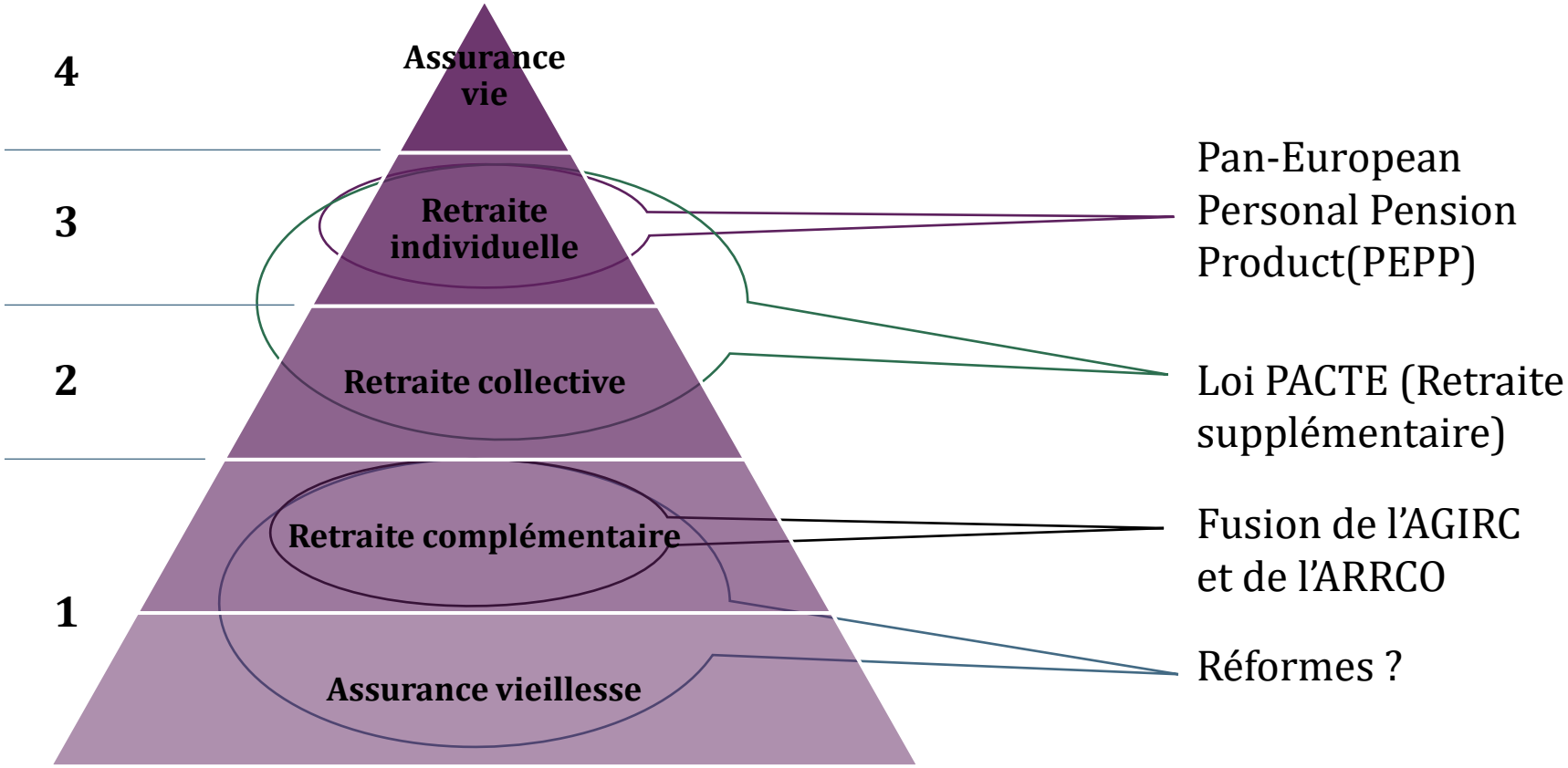
- À 62 ans : 17,9 (F) et 14,4 (H)
- À 67 ans : 13,6 (F) et 11,1 (H)

(Tables INSEE 2019)

2 – Panorama de la retraite en France

Le temps des réformes

La structure, telle qu'elle existe aujourd'hui, pourrait évoluer de façon significative au cours des prochaines années :



2 – Panorama de la retraite en France

Panorama des produits d'assurance : individuel (ancienne gamme)

Avant la mise en œuvre de la loi PACTE en 2019, 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 sorties anticipées pour accident de la vie

2 – Panorama de la retraite en France

Panorama des produits d'assurance : individuel (ancienne gamme)

Le **Plan d'Epargne 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 sorties 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

2 – Panorama de la retraite en France

Panorama des produits d'assurance : collectif (ancienne gamme)

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

Le contrat 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'Epargne Retraite Entreprise** (PERE – ou art.83 dans la mesure où il relève de l'article 83 du CGI).

- La sortie est nécessairement en rente au terme (départ à la retraite) en dehors des sorties 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

2 – Panorama de la retraite en France

Panorama des produits d'assurance : collectif (ancienne gamme)

Les contrats collectifs de retraite à prestations définies 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** (dans la mesure où il relève de l'article 39 du CGI)// 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
- Les droits à retraite ne sont pas transportables

2 – Panorama de la retraite en France

Panorama des produits d'assurance : gamme 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'Epargne Retraite Individuel** (PERIN)

Deux contrats d'assurance collective :

Le **Plan d'Epargne Retraite Entreprise COllectif** (PERECO)

Le **Plan d'Epargne 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

3 – Les produits PACTE

Les contrats « PACTE » : une gestion par type de flux

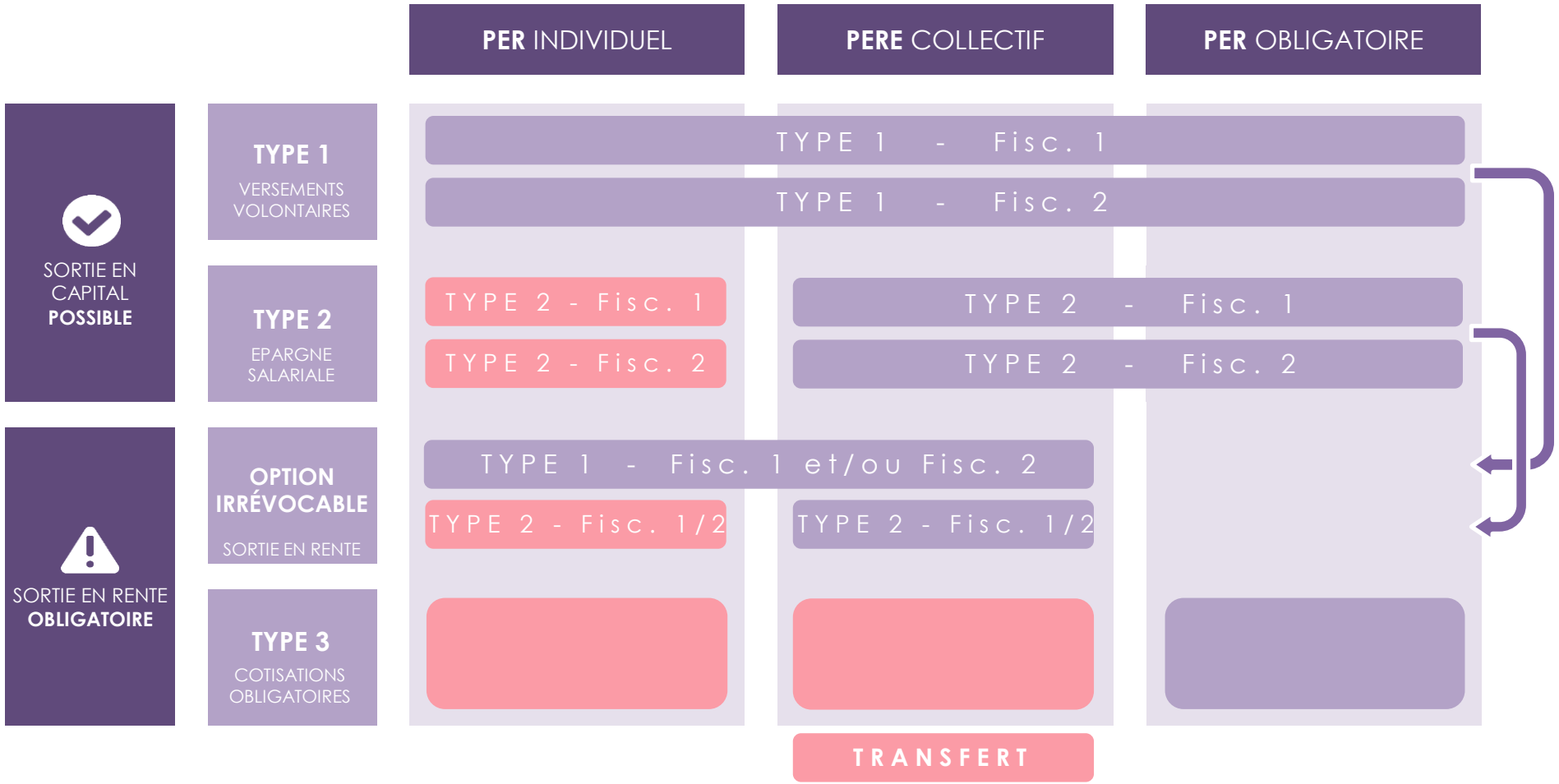
En ce qui concerne les produits PACTE, les différences de mécanismes vont se situer au niveau de la nature des flux et non plus au niveau de chacun des contrats, conduisant à des modalités de sortie distinctes selon les sommes épargnées.

	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)	✓	✗	✗	✓

3 – Les produits PACTE

Les contrats « PACTE » : une gestion par type de flux

ORIGINE DES SOMMES PAR PRODUIT



3 – Les produits PACTE

Les contrats « PACTE » : une gestion par type de flux

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 990I	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 – Les produits PACTE

Une phase de transition : 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 1er 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 1er janvier 2020 ;
- Donc une cristallisation des droits à cette date.

3 – Les produits PACTE

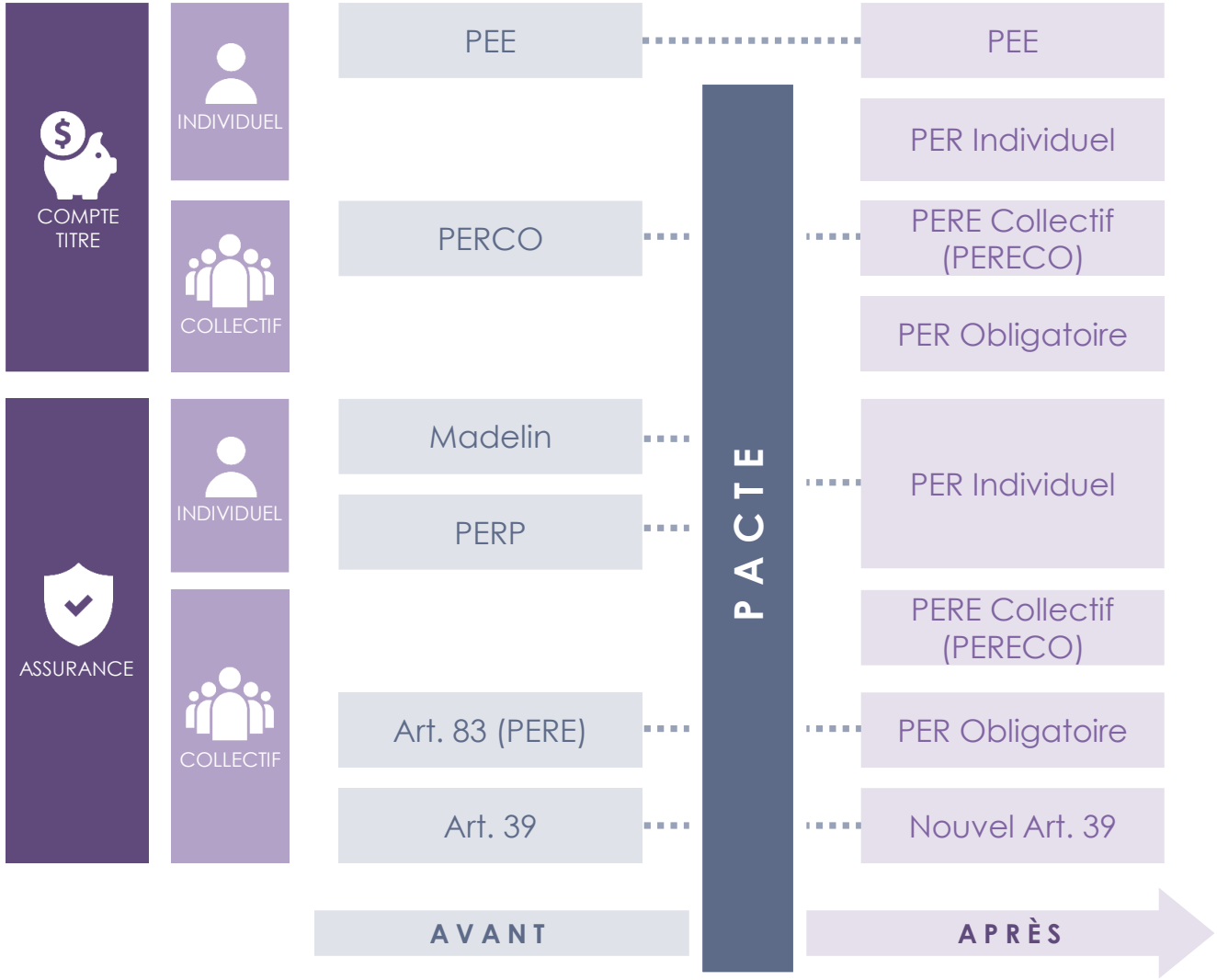
Une phase de transition : quid du nouveau contrat Art. 39 ?

La réglementation prévoit la mise en place d'un nouveau contrat de retraite à prestations définies à l'article L132-11-2 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 ;
- …

3 – Les produits PACTE

Une phase de transition : le nouveau paysage des produits de retraite



3 – Les produits PACTE

Une phase de transition : la problématique des transferts

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

L'objectif est également de lutter contre la non réclamation des contrats, objectif rejoint par la réglementation de 2021 mettant en place le GIP Retraite.

Les possibilités de transferts d'un contrat à un autre sont désormais les suivantes depuis le 1er octobre 2020 :

Contrat d'origine \ Contrat cible	PERIN	Affiliation PERCO	Affiliation PERO
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.

3 – Les produits PACTE

Une phase de transition : 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.

4 – Zooms sur quelques fonctionnements

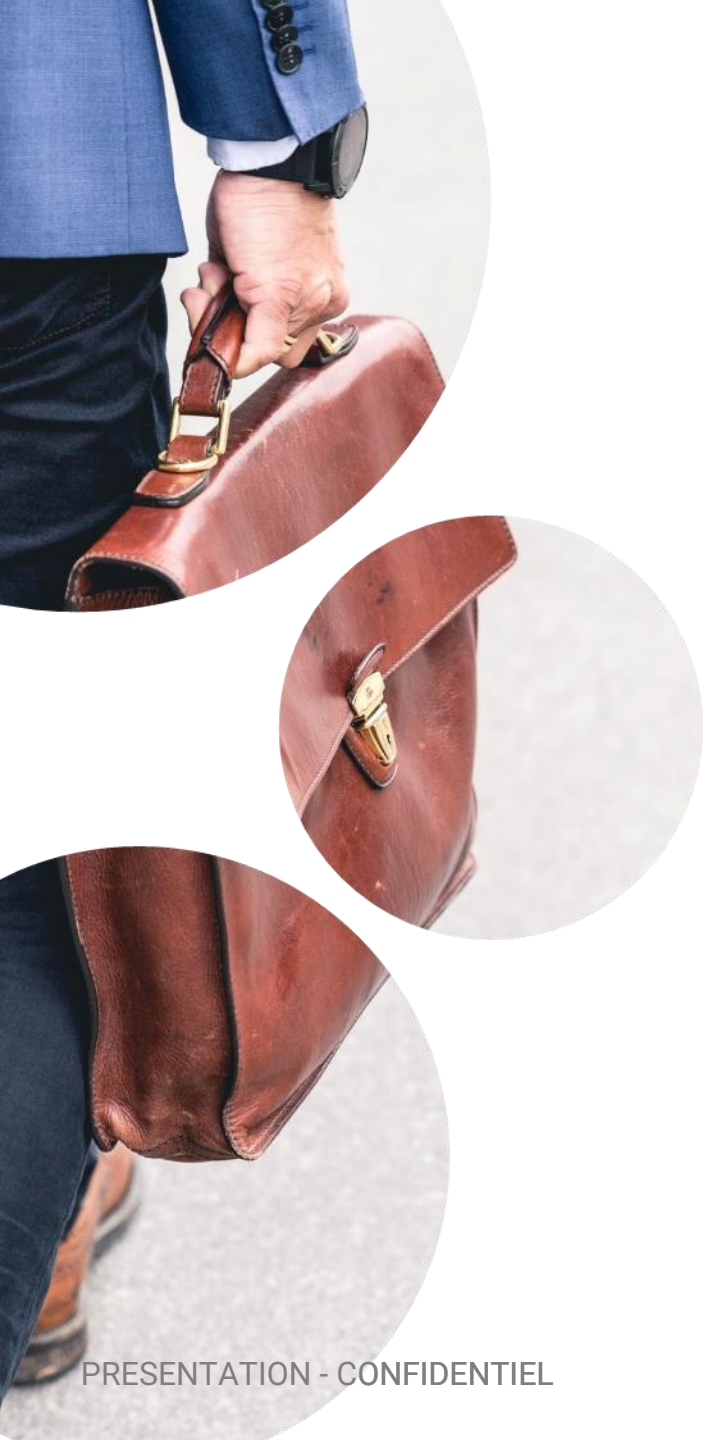
Mise en place d'un contrat collectif

Les contrats de retraite collective sont généralement mis en place pour une partie des salariés de l'entreprise (on parle de catégories objectives), même si ce type de contrat bénéficie de plus en plus à la totalité du personnel, les taux de cotisation peuvent être différents par catégorie.

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



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Mise en place d'un contrat collectif

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 *via* les partenaires sociaux) ;
- Un référendum (auprès des salariés).

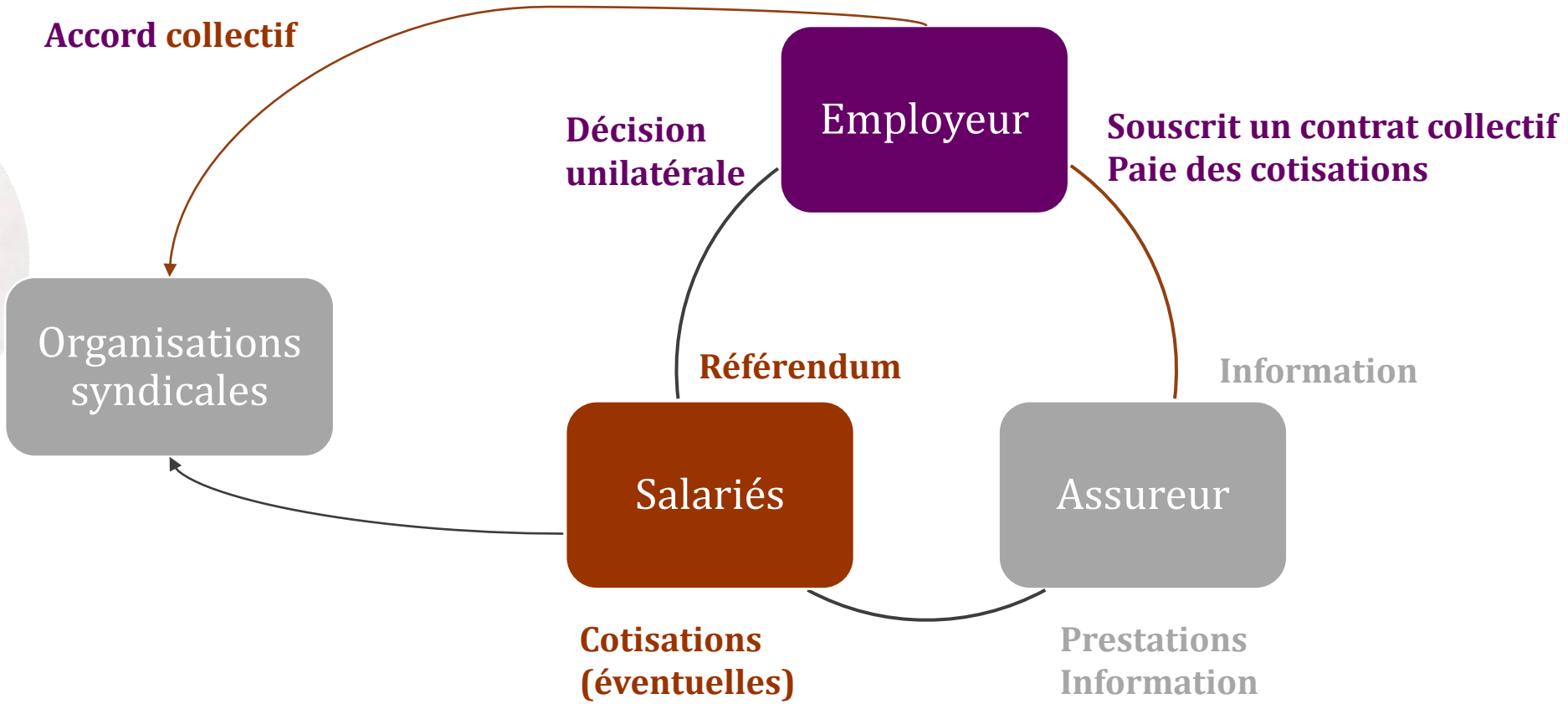
De plus, le CE doit être consulté.

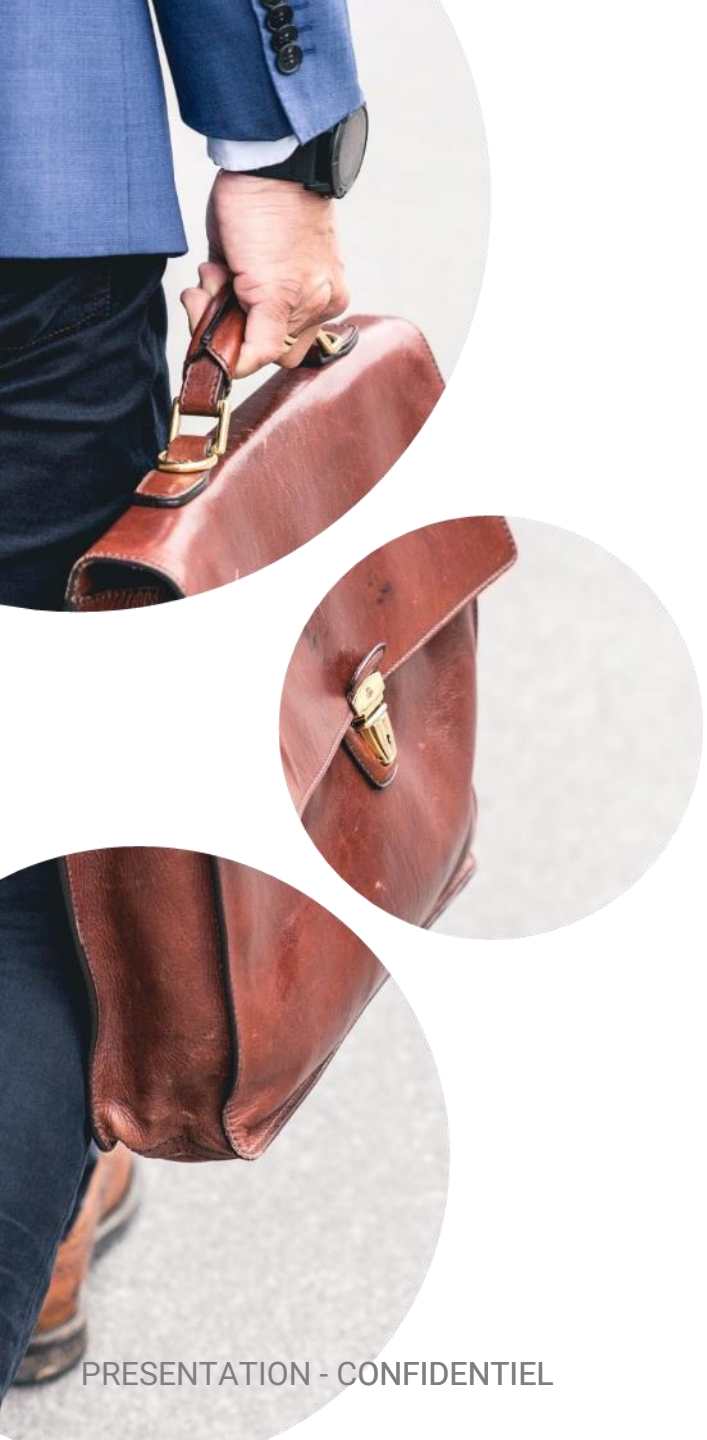
Au-delà, il faut noter que :

- 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

4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Mise en place d'un contrat collectif

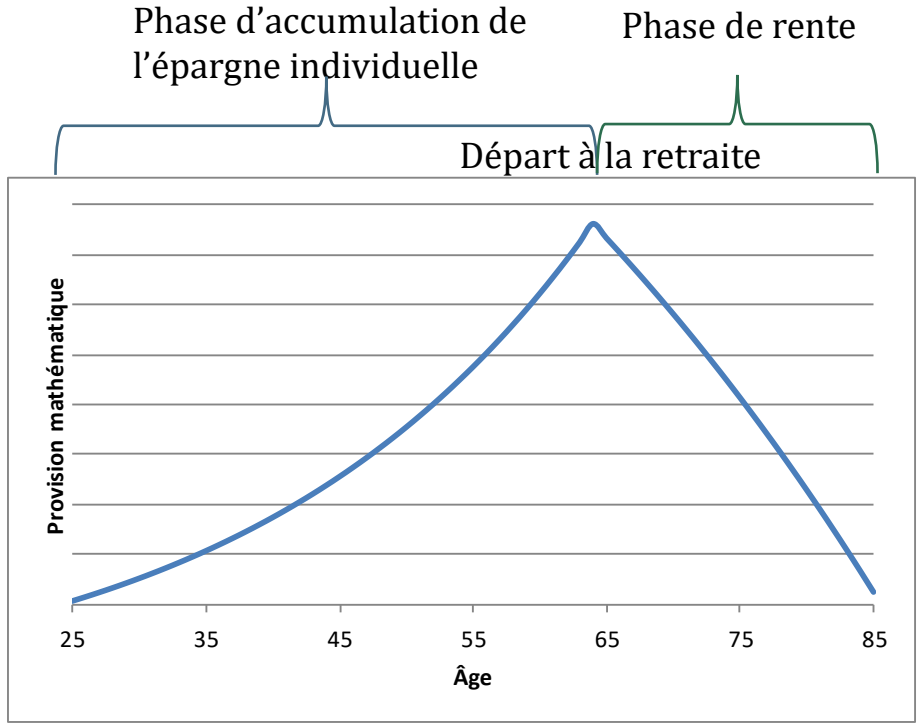




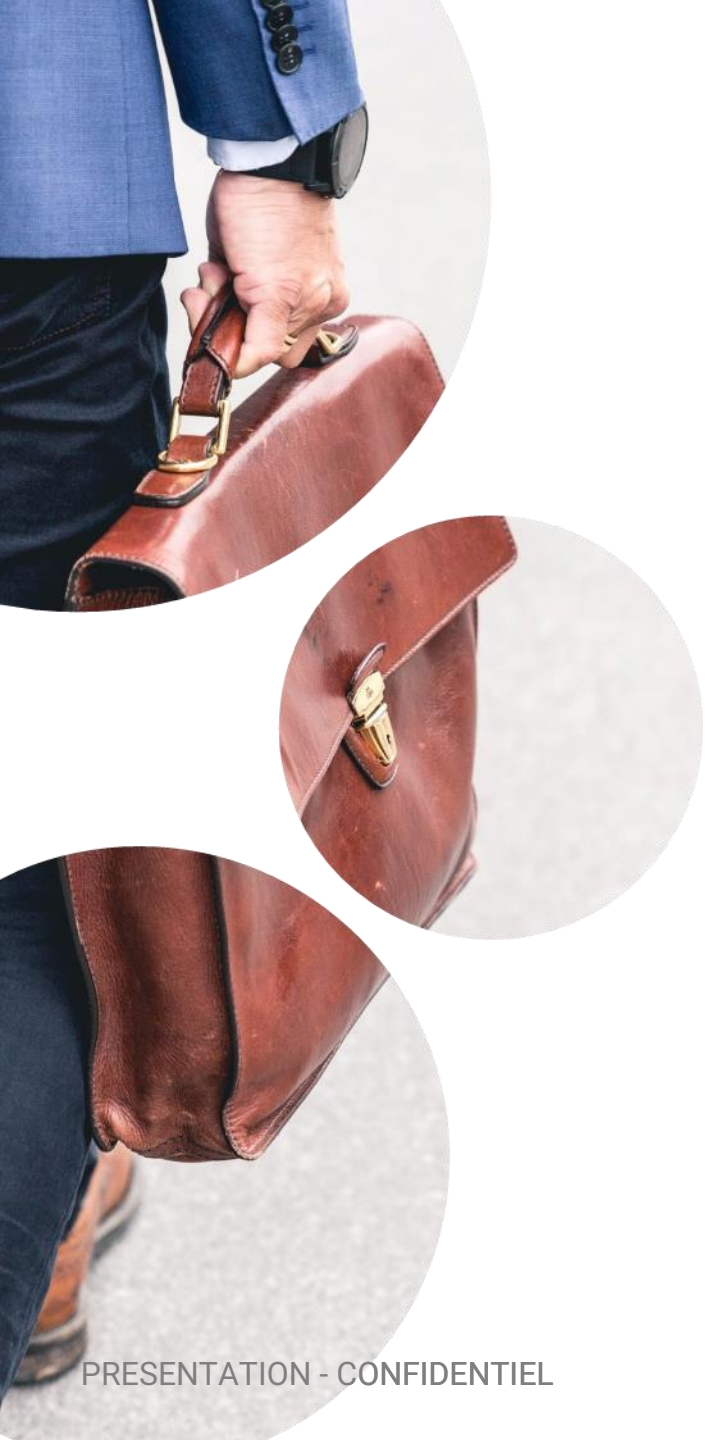
4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à cotisations définies

Le principe de ce type de contrat (ancienne gamme) repose sur la capitalisation individuelle des cotisations sous la forme d'un compte en euros qui sera converti en rente lors du départ à la retraite, sur un stock de points, ou encore sur l'accumulation de pieds de rente.



Exemple d'un contrat ancienne gamme en € avec une conversion en rente à la date de départ en retraite.



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

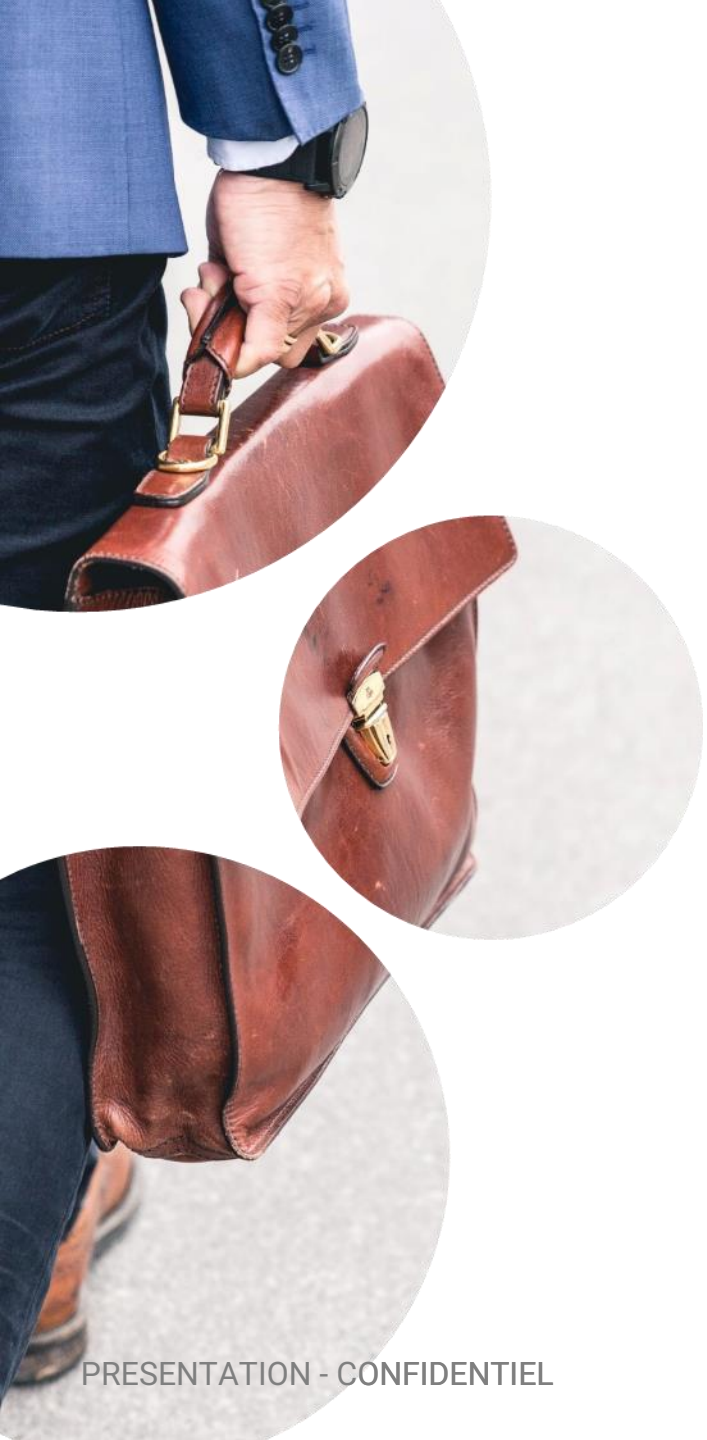
Exemple d'un contrat à cotisations définies

Les modalités de départ à la retraite ne sont en général pas définies, le contrat précise seulement que la rente sera liquidée lorsque l'assuré, l'adhérent, l'affilié demandera la liquidation de ses droits à retraite du régime général. Les sorties en capital ne sont globalement pas possibles (sauf cas exceptionnels prévus par le Code des Assurances).

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

Dans le cadre d'un contrat collectif, en cas de départ de l'entreprise les droits obtenus restent acquis et la liquidation interviendra sur demande du bénéficiaire après la liquidation de ses droits au titre du régime de base.

En outre, les contrats doivent prévoir une faculté de transfert de la provision vers un autre contrat de même nature.



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à cotisations définies

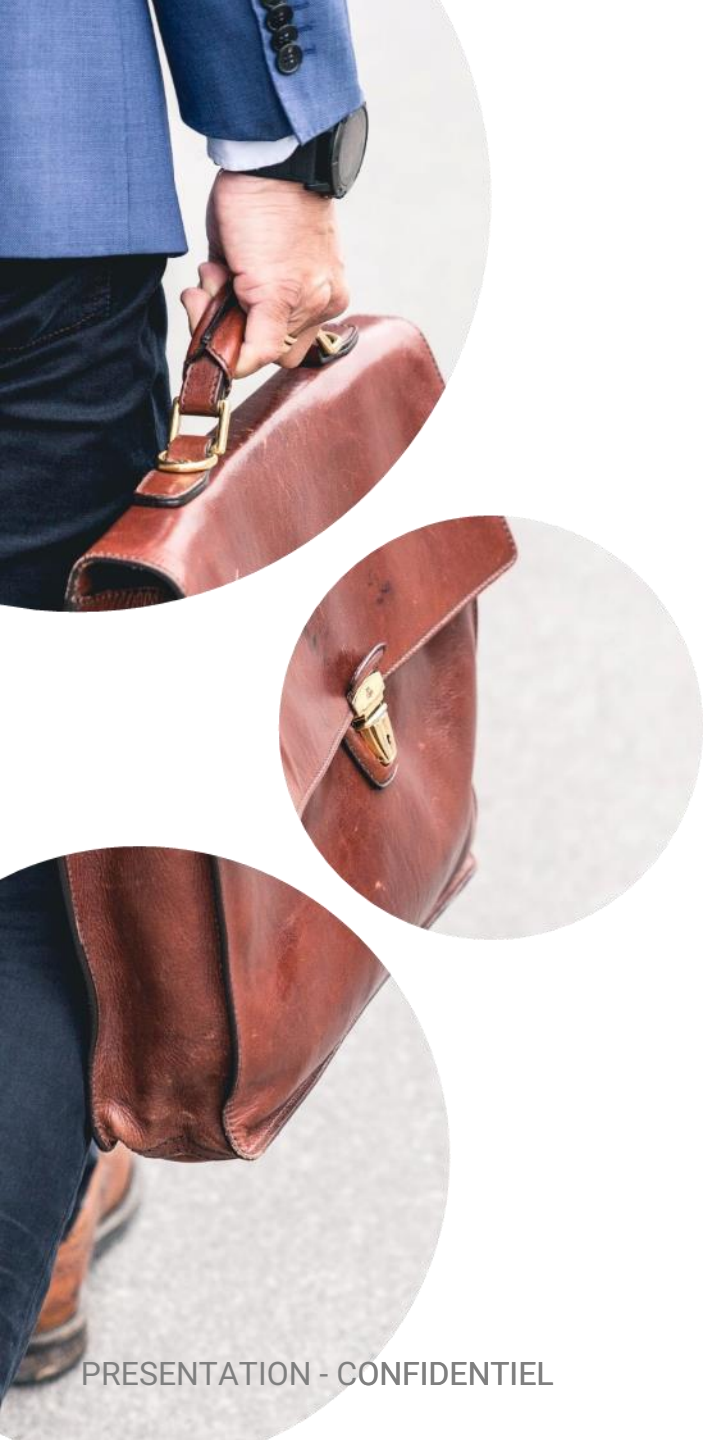
Les contrats à cotisations définies déterminent alors le niveau de cotisation mais ne s'engagent pas sur le niveau de la rente qui sera perçu au terme.

Pour ce qui concerne les contrats libellés en euros, l'assureur s'engage uniquement lors de la conversion en rente du Capital Constitutif.

- Phase de constitution : il assume le risque de rendement (si une garantie de revalorisation est proposée) ;
- Phase de restitution : il prend les risques de rendement et viager.

Dans le cadre d'un contrat en RVD ou en points, 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 : il assure les risques de rendement et viager.



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à cotisations définies

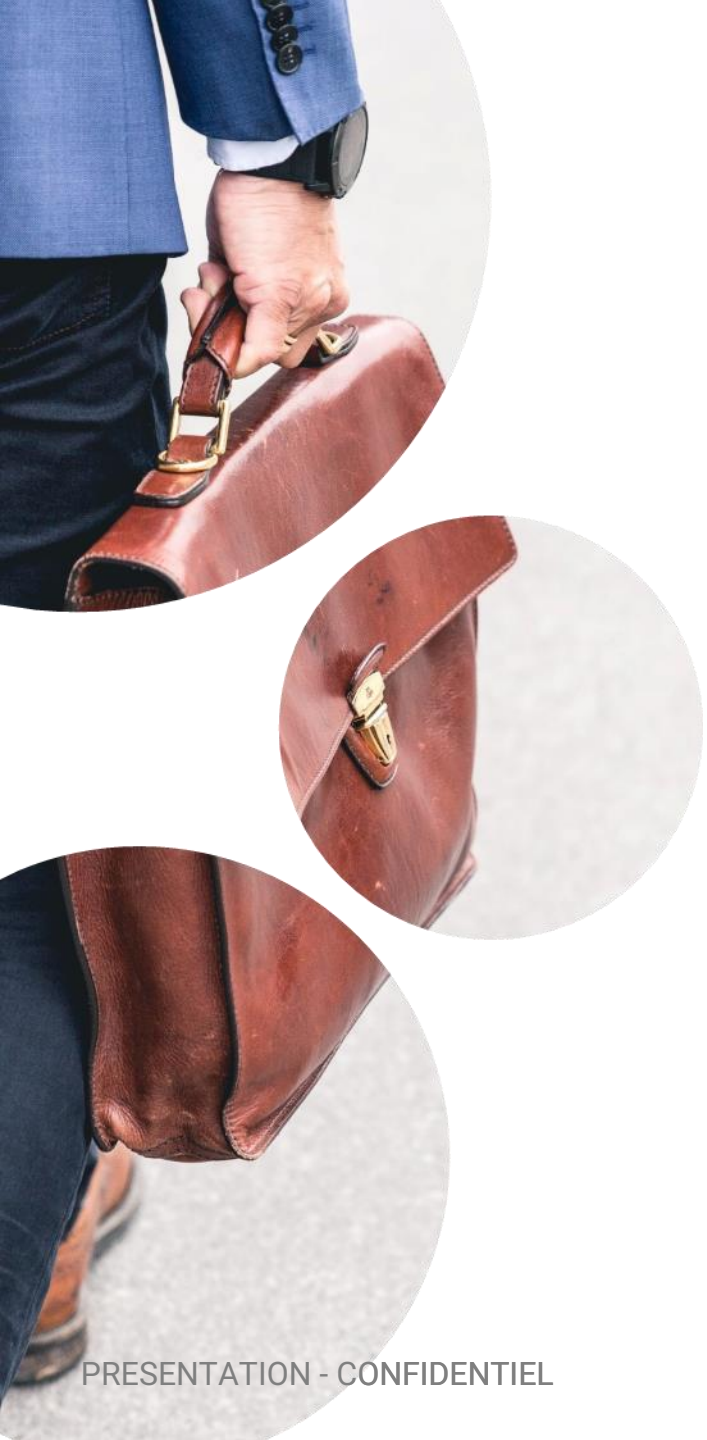
La construction d'un tel régime est alors assez simple, il s'agit de déterminer les éléments suivants :

- 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 ;
- Si pas en points, les mécanismes de conversion en rente :
  - Table de mortalité retenue (garantie de table ?) ;
  - Taux d'actualisation.
- Si en points :
  - La valeur d'acquisition du point ;
  - La valeur de service du point.

Problématique employeur (si contrat collectif)

Problématique assureur

Dans le cadre d'un contrat individuel, il n'y a pas d'obligations de cotiser (on dit que les cotisations ne sont pas exigibles).



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à prestations définies (avant PACTE)

L'accord collectif passé avec les salariés détermine le niveau de prestation dont ils bénéficieront lors de leur départ à la retraite, en général en fonction de l'ancienneté. Il s'agit alors d'une obligation de résultat pour l'employeur et il s'assure à ce titre.

L'assureur reçoit les cotisations qui alimentent un fonds géré par lui. Les capitaux constitutifs des retraites liquidées seront prélevés sur ce fonds pour alimenter le compte des retraités.

- Phase de constitution : risque de rendement (si une garantie de revalorisation est proposée) ;
- Phase de restitution : risques de rendement et viager.

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.

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

4 – Zooms sur quelques fonctionnements

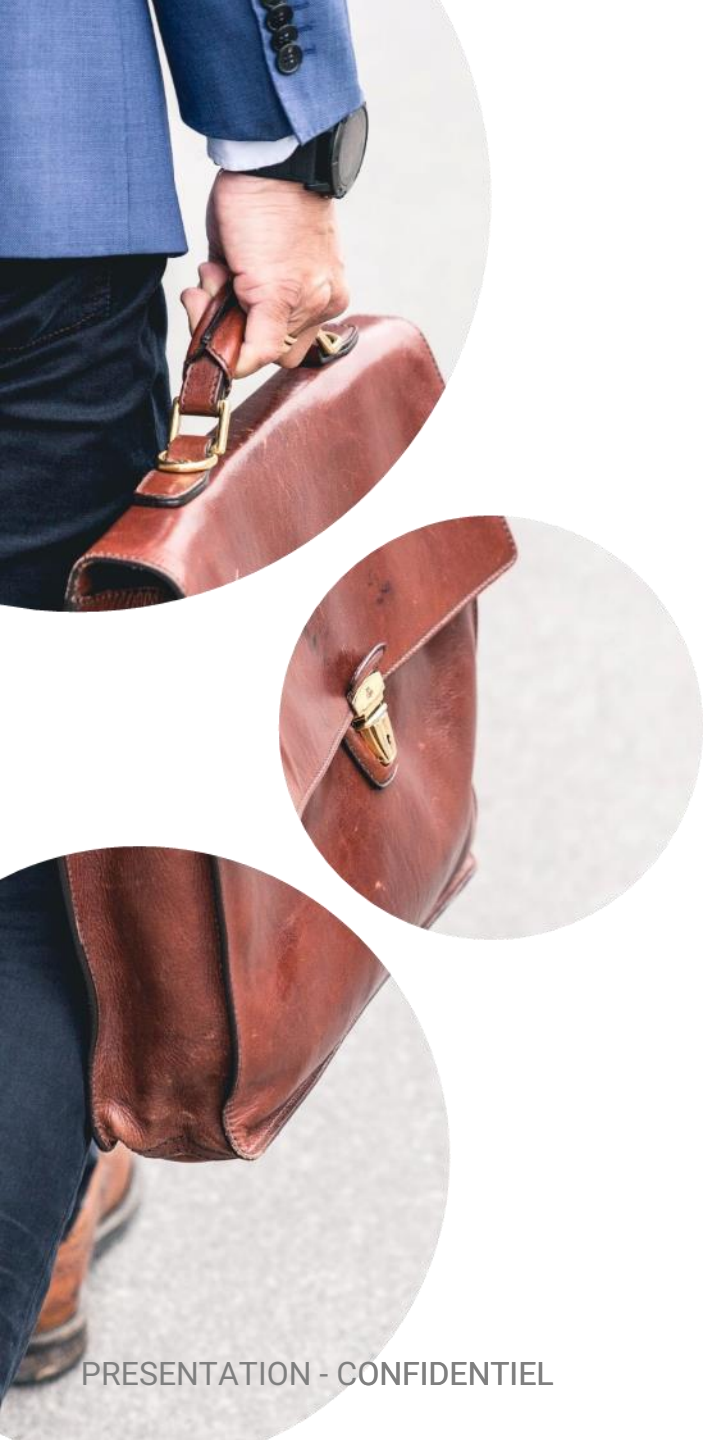
Exemple d'un contrat à prestations définies (avant PACTE)

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

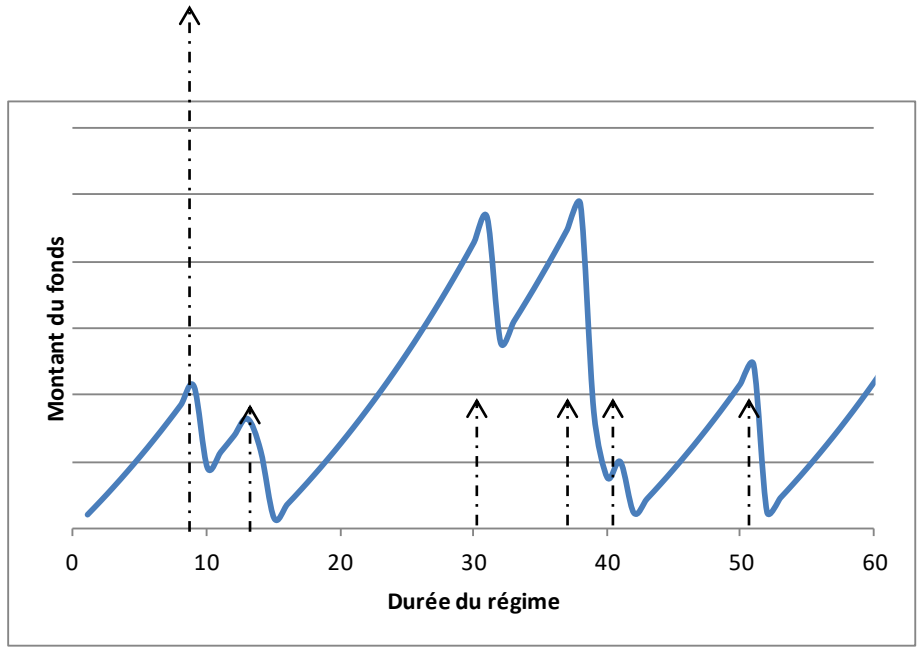


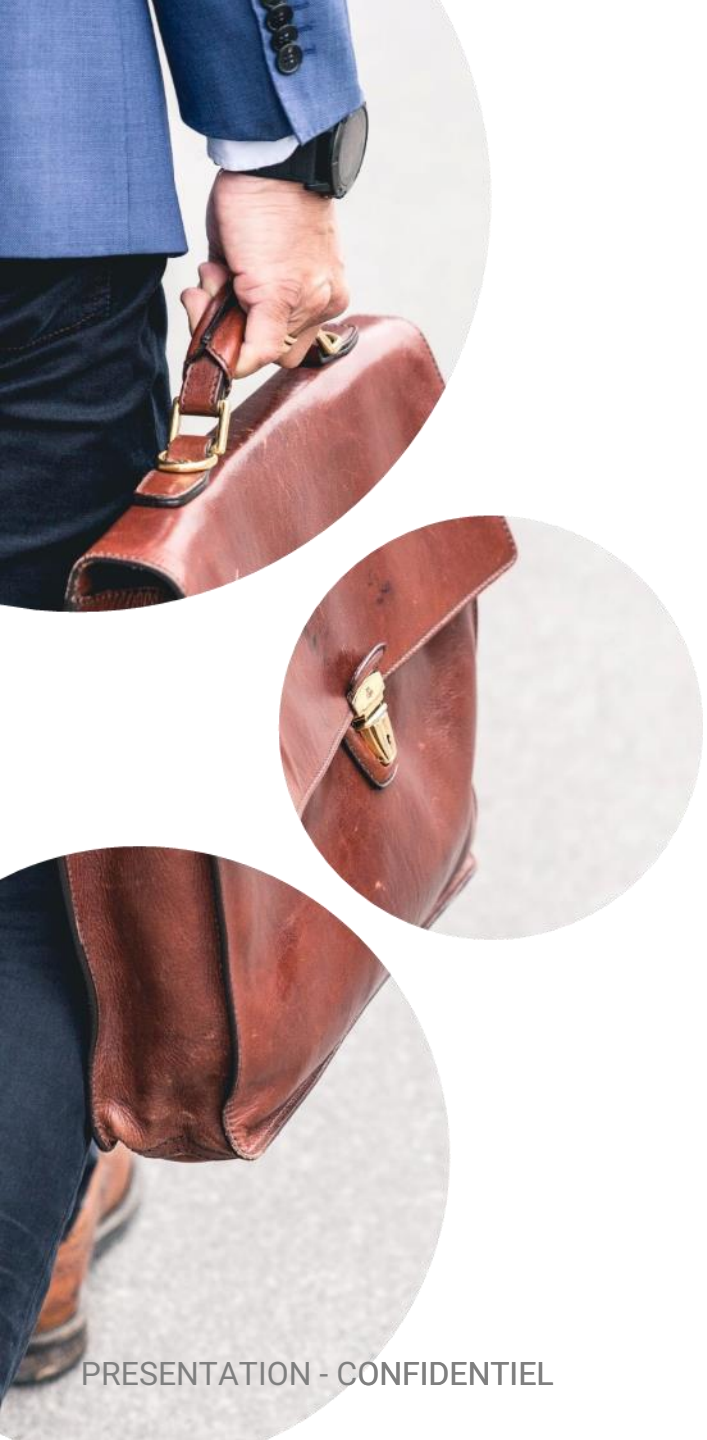
4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à prestations définies (avant PACTE)

Le principe de ce type de contrat repose sur la mutualisation du fonds entre les individus : l'employeur cotise au titre de l'ensemble des salariés et le fonds est utilisé sans lien avec la cotisation au titre de chaque salarié.

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





4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à prestations définies (avant PACTE)

Versement des primes

Prélèvement des capitaux constitutifs

Prélèvement des rentes

Employeur

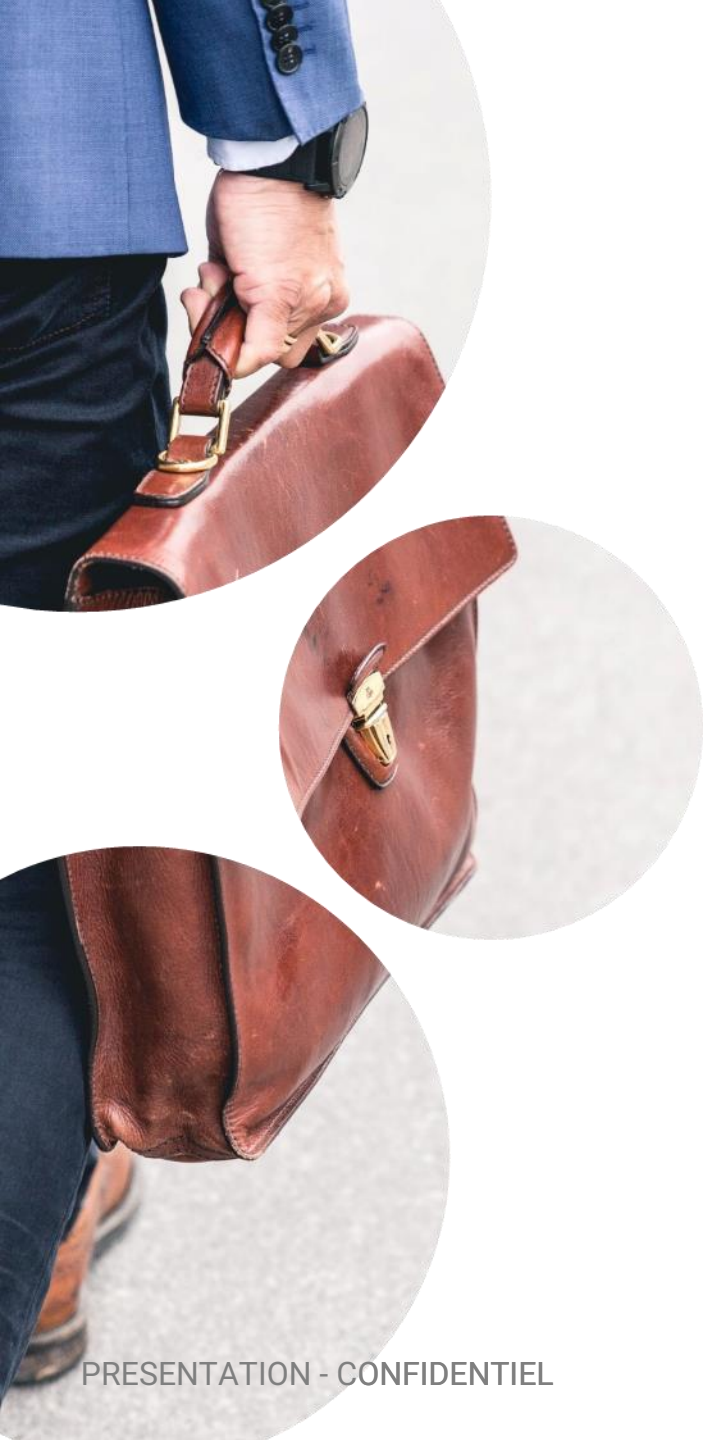
Fonds collectif

Fonds des rentiers

Retraités

Fonds purement financier
Pas de comptes individuels

Mécanismes similaires au cas « cotisations définies »



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Exemple d'un contrat à prestations définies (avant PACTE)

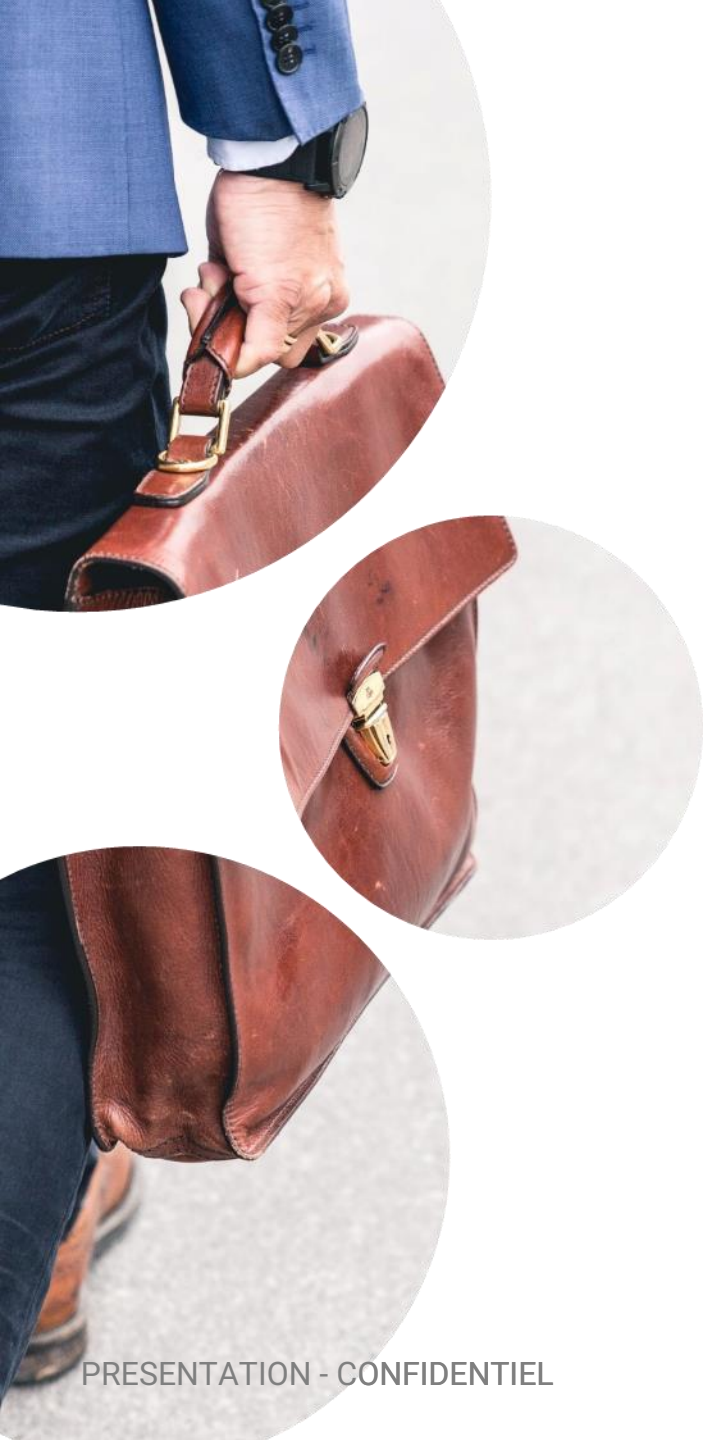
La construction de ce type de contrat demande de définir les éléments ci-dessous :

- 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) ;

Problématique employeur

- 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 assureur

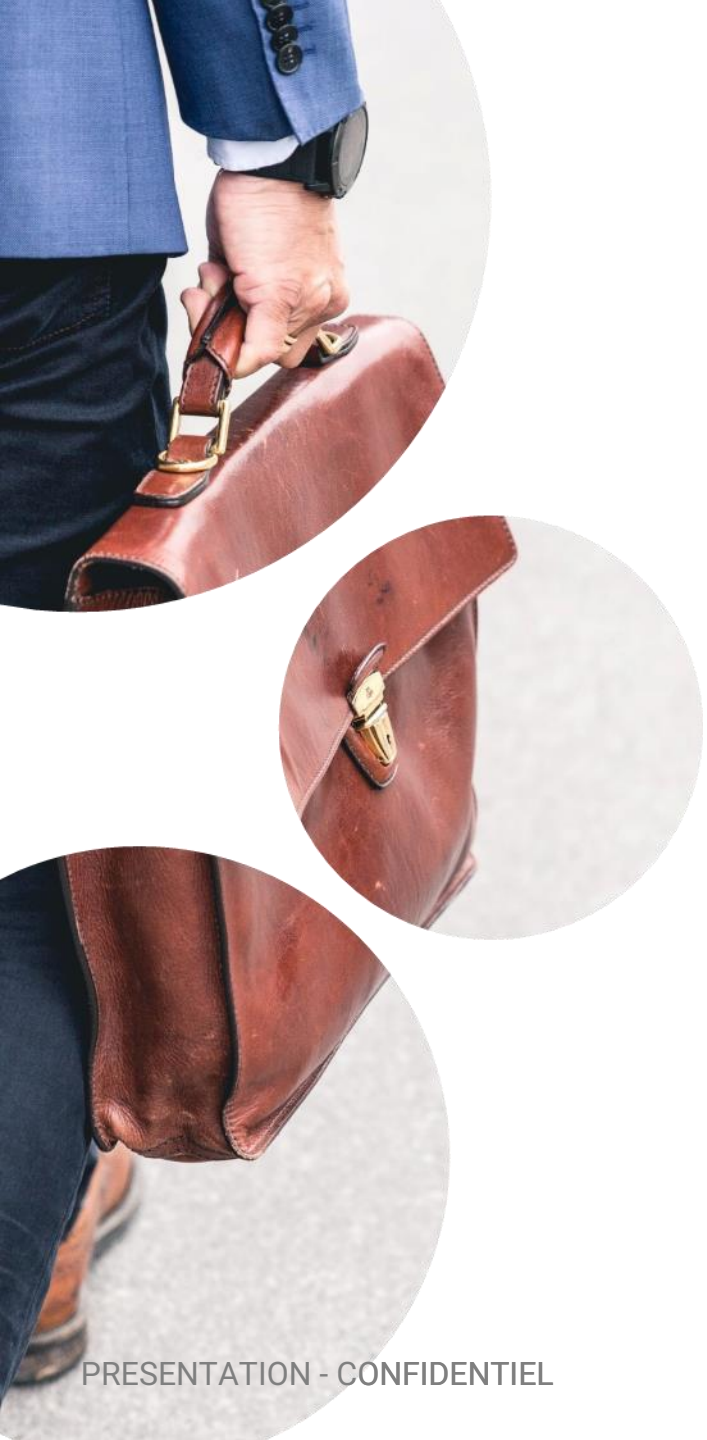


4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Les impacts des options sur rentes

Les assureurs proposent diverses options sur rente, par exemple :

- La réversion ;
- Les annuités garanties ;
- Des évolutions par paliers ;
- Une majoration dépendance ;
- …



4 – Zooms sur quelques fonctionnements

Les impacts des options sur rentes

En fonction des options retenus, le montant de l'arrérage évolue comparativement à une rente sans aucune option de 100 €.

Table : TGH / TGF

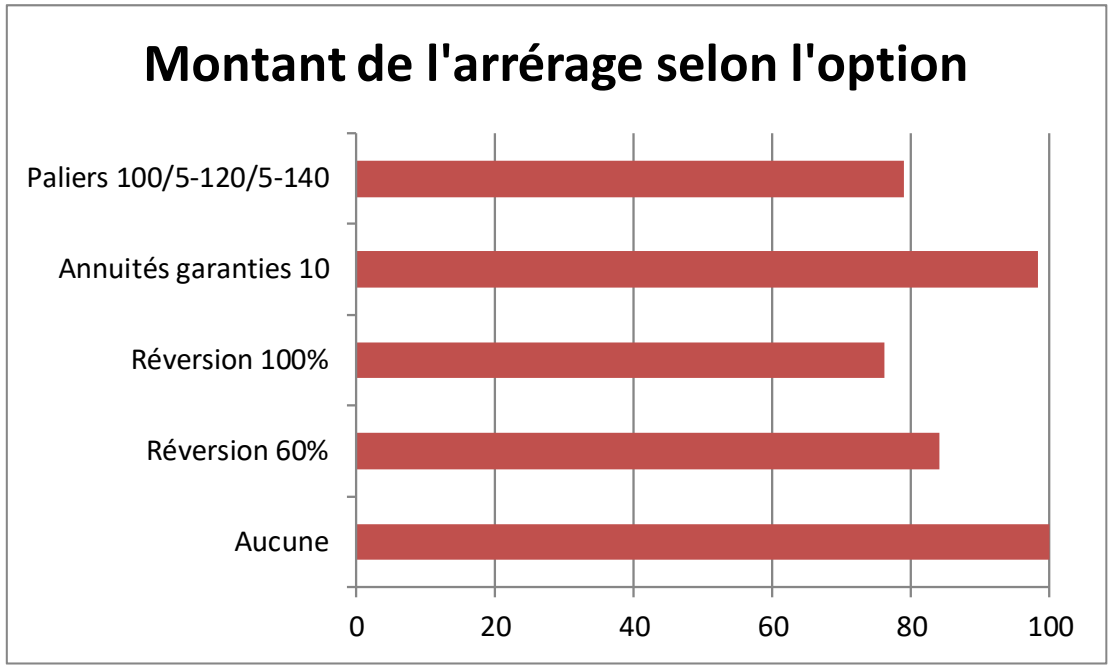
x : homme 65

y : femme 63

Taux : 1%

Annuel échu

Calcul 31/12/2018



(il s'agit d'ordre de grandeur, les résultats étant fonction d'un grand nombre de paramètres : table, taux, âges…)

5 – Les engagements sociaux

Une règlementation européenne

Depuis le 1er janvier 2005, les sociétés européennes qui font appel public à l'épargne sont tenues, dans certaines conditions, de préparer leurs comptes consolidés conformément aux normes internationales d'information financière (*International Financial Reporting Standards* ou IFRS).

Cette obligation, issue du règlement européen n°1606-2002 et conformément à la réglementation internationale (IAS/IFRS), a pour objectif de définir un standard d'états financiers aux fins de comparabilité dans le temps et entre les sociétés de l'Union.

Pour cela, la norme énonce les dispositions générales relatives à la présentation des états financiers, des lignes directrices concernant leur structure et les dispositions minimales en matière de contenu.

La comptabilisation, l'évaluation et les informations à fournir concernant des évènements et des transactions spécifiques font l'objet d'autres normes et interprétations.

5 – Les engagements sociaux

Que concernent-ils ?

Il y a existence d'un engagement social dès lors que :

- L'employeur fait une promesse à ses salariés ;
- Celle-ci vise des avantages différés, qu'ils soient directs ou indirects ;
- La valeur de cette promesse impacte négativement la situation nette de l'entreprise.

En pratique, la norme IAS 19 liste les avantages octroyés par l'entreprise aux salariés, il s'agit :

- Des avantages à court terme ;
- Des avantages à long terme ;
- Des avantages postérieurs à l'emploi ;
- Des indemnités de fin de contrat de travail ;
- Des avantages sur capitaux propres.

} Génèrent des passifs sociaux

5 – Les engagements sociaux

Périmètre

Les avantages à **court terme** comprennent les avantages payables dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice, il s'agit notamment :

- Des rémunérations ;
- Des cotisations de Sécurité sociale ;
- Des congés payés ;
- Des congés maladie ;
- De l'intéressement et des primes ;
- Des avantages non monétaires.

Ces éléments ne génèrent pas de passifs sociaux

Les avantages à **long terme** comprennent les éléments suivants :

- Les congés liés à l'ancienneté ;
- Les médailles du travail ou autres avantages liés à l'ancienneté ;
- Les indemnités d'incapacité de longue durée ;
- L'intéressement, primes et rémunérations différées s'ils sont payables 12 mois ou plus après la fin de l'exercice.

5 – Les engagements sociaux

Périmètre

Les avantages **postérieurs à l'emploi** comprennent les éléments suivants :

- Les indemnités de fin de carrière ;
- Les régimes de préretraite ;
- Les pensions et autres prestations postérieures à l'emploi ;
- La couverture des frais de santé après le départ à la retraite.

Les indemnités de **fin de contrat de travail** dans deux cas particuliers :

- Plan social mises à la retraite et départs négociés ;
- Mise en place d'indemnités de départ volontaire importantes en cours de carrière en vue de favoriser les démissions.

Les plans de stock options ou les plans d'attribution gratuite d'actions doivent faire l'objet d'un provisionnement en tant qu'**avantages sur capitaux propres** :

- Le calcul de cette provision est encadré par l'IFRS 2 ;
- Les méthodes préconisées par l'IFRS 2 sont nettement différentes de celles présentées par l'IAS 19.

5 – Les engagements sociaux

Périmètre

La présence d'un engagement social ne conduit pas systématiquement à des travaux de valorisation. Par exemple :

- La norme IAS 19 demande de constituer des provisions pour les engagements à prestations définies. La prestation doit toutefois s'évaluer au regard du coût pour l'entreprise, et non d'un éventuel « manque à gagner » ;
- Ainsi et dans la pratique, certains engagements ne représentent pas de charge financière concrète pour l'entreprise. La provision reconnue au bilan peut être nulle, à condition que cette approche soit justifiée et documentée en annexe au bilan :
  - Si dans certains secteurs (transport, énergie, …) les salariés peuvent bénéficier d'avantages en nature comme la gratuité ou le coût réduit de certaines prestations, le coût de cet avantage au personnel est nul ou non significatif pour l'entreprise.

De façon classique, les actuaires sont amenés à intervenir dans l'évaluation des engagements sociaux relatifs :

- Aux engagements de retraite des régimes à prestations définies ;
- Aux engagements représentatifs des Indemnités de Fin de Carrière (IFC) et de Médailles Du Travail (MDT) (voire CET / DIF).

5 – Les engagements sociaux

Intérêt du dispositif

L'intérêt de l'identification d'un passif social est qu'il constitue une méthode de préfinancement afin :

- De garantir le paiement des droits par la constitution d'actifs et de provisions de façon graduelle ;
- De permettre un traitement équitable entre les générations de salariés et bénéficiaires en affectant une « fraction équitable » de la charge à chaque exercice comptable ;
- De permettre une certaine dose de flexibilité dans les versements effectués par l'entreprise au fonds de couverture ;
- De répartir de façon logique les coûts sur la durée de carrière totale de chaque salarié entrant dans le régime.

Les sommes ainsi épargnées peuvent être positionnées au sein d'un contrat d'assurance.

5 – Les engagements sociaux

Méthodes d'évaluation : les différentes approches

Il existe deux grandes familles de valorisation :

- Les méthodes de répartition des droits (les *fund driven methods*) ;
- Les méthodes de répartition des coûts (les *cost driven methods*).

Ces méthodes permettent de déterminer, au fil du temps, le montant des réserves à constituer pour faire face aux futures prestations versées aux salariés.

Sur la durée de vie de l'engagement, les réserves finalement accumulées au rythme des dotations successives sont identiques quelle que soit la méthode, puisqu'elles sont censées refléter l'estimation des mêmes droits, exigibles lors du départ à la retraite ou à la préretraite du salarié.

L'écart se manifeste alors sur le niveau de réserves à accumuler à un instant quelconque de la phase de constitution des réserves, c'est à dire pendant la période d'activité du salarié.

5 – Les engagements sociaux

Méthodes d'évaluation : les différentes approches

Les méthodes de **répartition des droits** « *fund driven methods* » visent à adosser la constitution des réserves au rythme d'acquisition des droits par le salarié, de sorte qu'à la date d'évaluation, les engagements couverts par les réserves reflètent la quotité de droits acquis du fait de ses services passés.

Les méthodes de **répartition des coûts** « *cost driven methods* » sont fondées sur la valeur actuarielle de tous les droits du salarié projetés à la date de départ à la retraite. Cette valeur est ensuite répartie sur tout ou partie de la période d'activité du salarié au sein de l'entreprise, par la dotation annuelle de valeurs constantes.

5 – Les engagements sociaux

Méthodes d'évaluation : l'orientation des normes comptables

Dans le champ des méthodes de répartition des droits, l'approche des unités de crédit projetées (*Projected Unit Credit Method*) sera plus particulièrement présentée en ce qu'elle constitue la méthode la plus souvent retenue par les différentes normes comptables :

- La FAS 87 et suivants de l'US GAAP (*United States Generally Accepted Accounting Principles*) ;
- Les IFRS – IAS 19 (*International Financial Reporting Standards – International Accounting Standards*) ;
- La FRS 17 (*UK – Financial Reporting Standard – Retirement Benefits*).

5 – Les engagements sociaux

Les principes de l'évaluation : 2 étapes

La détermination du montant de l'engagement à une date donnée comporte classiquement deux étapes :

- L'évaluation de l'engagement total du régime : la Valeur Actuelle Probable (VAP) qui est représentative des droits des salariés à la date de calcul
  - En prenant en compte le salaire au terme (PUC)
  - Ou en prenant en compte le seul salaire actuel (CUC)
- La répartition de cet engagement à la date de calcul, entre la part affectée au passé et représentative des « droits acquis », et la part représentative des droits futurs restant à acquérir par les salariés.

L'intérêt de la *Projected Unit Credit Method* , qui prend en compte le salaire au terme, est qu'elle se veut prévisionnelle par une anticipation de l'impact du futur sur la revalorisation des droits passés.

5 – Les engagements sociaux

Les principes de l'évaluation : la VAP

Afin de déterminer l'engagement, il s'agit de prendre en compte les éléments suivants, pour chaque salarié ;

- L'estimation des droits D_t à la date d'exigibilité, et représentatifs des droits accumulés par le salarié à cette date (salaire et ancienneté projetés) ;
- Le paiement futur des prestations fait peser un aléa sur la date de paiement mais également sur leurs exigibilités. La prise en compte d'une probabilité P_t est alors nécessaire pour matérialiser cet aléa sur la période entre la date de calcul et la date d'exigibilité (décès, turn-over) ;
- La valeur temps doit également être prise en compte par un facteur d'escompte A_t afin d'obtenir la valeur actuelle de l'engagement.

A la date d'évaluation, l'engagement de l'entreprise pour le salarié considéré est alors défini par :

$$VAP_t = D_t * P_t * A_t$$

5 – Les engagements sociaux

Les principes de l'évaluation : l'étalement des dotations

En termes de notation et de concepts, il est question de :

- La PBO (*Projected Benefit Obligation*), elle représente la valeur actuelle probable de l'engagement relatif aux droits acquis à la date de calcul (convention comptable) avec projection des salaires au terme (VAP des droits antérieurs)
- L'ABO (l'*Accumulated Benefit Obligation*) qui correspond à la PBO calculée sans projection des salaires.

Dans notre cadre, la PBO représente la somme qui doit être comptabilisée en termes d'engagements. 3 méthodes de calcul de la PBO sont préconisées par la norme IAS 19 selon les caractéristiques de l'engagement étudié :

- Projected Unit Credit Method
- Projected Unit Credit Method with Service Prorate
- Projected Unit Credit Method with Acquisition Prorate

Les salaires sont toujours projetés à la fin de la carrière.

5 – Les engagements sociaux

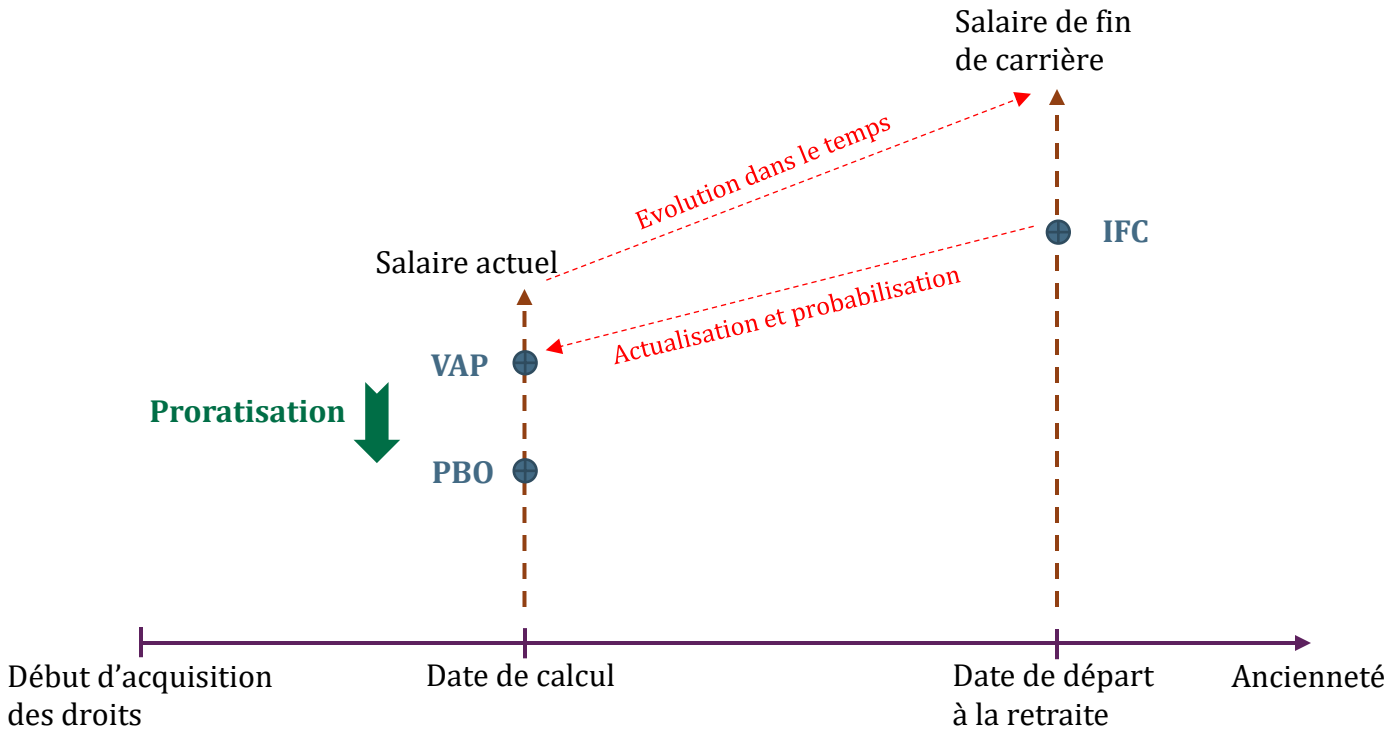
Les principes de l'évaluation : synthèse des approches

- Fund Driven Methods
  - Current Unit Credit Method
  - Projected Unit Credit Method
    - Standard
    - With Service Prorate
    - With Acquisition Prorate
- Cost Driven Methods

5 – Les engagements sociaux

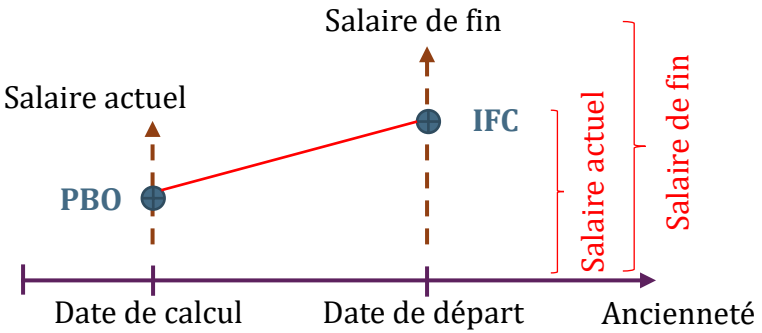
Illustration des différentes approches : cas de l'IFC

Dans le cadre des indemnités de fin de carrière (capital versé au départ à la retraite du salarié), le calcul de l'engagement social de l'entreprise peut se représenter de la façon suivante :

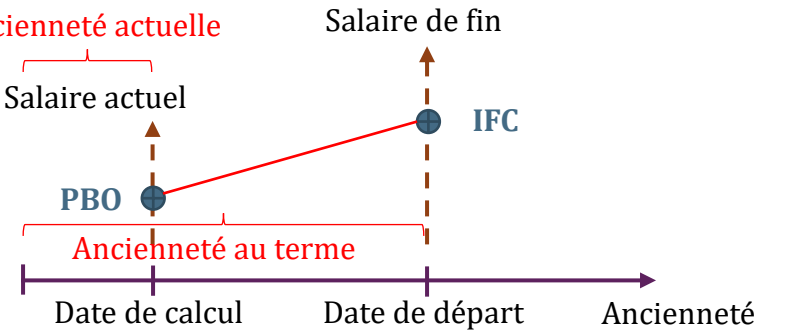


5 – Les engagements sociaux

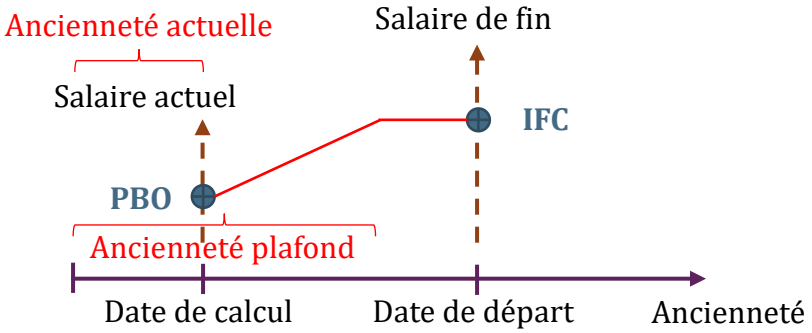
Illustration des différentes approches : cas de l'IFC



PUC standard $PBO = VAP * \frac{Salaire\ actuel}{Salaire\ au\ terme}$



PUC service prorate $PBO = VAP * \frac{Anciennete\ actuelle}{Anciennete\ au\ terme}$



PUC acquisition prorate

$$PBO = VAP * \frac{\text{Min}(Anciennete\ actuelle, Anciennete\ plafond)}{Anciennete\ plafond}$$

5 – Les engagements sociaux

Méthodes d'évaluation

En 2021 l'instance de normalisation de la norme IFRS (l'IFRIC) a modifié l'interprétation de l'ancienneté à retenir pour les évaluations en application de la norme IAS 19.

Depuis fin de 2021 et dans cette norme, les définitions sont les suivantes :

- Date de début de l'acquisition des droits : la date qui permet d'atteindre le maximum de droits en fin de carrière si le salarié ne quitte pas l'entreprise
- Ancienneté actuelle : ancienneté acquise aujourd'hui depuis cette date de référence
- Ancienneté au terme : ancienneté acquise au terme depuis cette date de référence

Cette modification du mode de calcul des anciennetés et des rythmes d'acquisition des droits est impérative en norme IAS 19 et possible en norme française.

5 – Les engagements sociaux

Les hypothèses de calcul

Les hypothèses actuarielles peuvent être regroupées en distinguant 3 grands types d'hypothèses. Dans chacun des cas, il peut y avoir des hypothèses endogènes (propres à l'entreprise) et des hypothèses exogènes (externes à l'entreprise) :

- Les hypothèses économiques
  - Le taux d'actualisation : il correspond généralement au taux des obligations émises par les entreprises de première catégorie à une échéance égale à la maturité de l'engagement
  - Le profil de carrière : il traduit l'évolution des salaires en fonction de l'âge, par tranche d'âge, par catégorie, …
  - Les charges sociales liées à la nature de la prestation
- Les hypothèses démographiques
  - La table de mortalité qui a vocation, contrairement au provisionnement, à être réaliste et adapté à la population concernée
- Les hypothèses de comportements sociaux
  - Les taux de turn over, généralement par âge et catégorie
  - L'âge de départ à la retraite : l'âge légal ou l'âge représentatif des statistiques du secteur

5 – Les engagements sociaux

L’évolution annuelle des engagements

Les évaluations précédentes sont réalisées annuellement afin de déterminer le niveau des engagements à comptabiliser. L’évolution de l’engagement par rapport à l’année précédente est issue :

- Des droits de l’année : c’est-à-dire des nouveaux droits à prestations issus de l’augmentation de l’ancienneté, du salaire… des salariés présents d’une part, et des droits des nouveaux entrants d’autre part ;
- De la variation des droits passés issue des écarts actuariels, soit des écarts entre les évolutions estimées et les évolutions réelles : salaires, turn-over, mortalité…

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.