

Selection Presse

Les véritables atouts des contrats d'assurance retraite entreprise

Investissement conseils _ mai 2008

Les conseillers indépendants qui bénéficient souvent d'une large clientèle d'artisans, de commerçants et de chefs d'entreprise doivent aussi s'intéresser aux contrats collectifs. Bien souvent, le principal bénéficiaire est le chef d'entreprise lui-même.

SOUSCRITS par une entreprise au profit de l'ensemble ou d'une partie de ses salariés, « ces contrats ont pour objet de garantir, à partir de la cessation de l'activité professionnelle, le versement d'un revenu régulier jusqu'au décès du retraité (ou de son conjoint, en cas de réversion) ou, dans certains cas, le versement d'un capital au moment du départ en retraite », indique la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). Ce sont des produits qui bénéficient d'une fiscalité attractive et qui ont pour avantage de fidéliser les salariés en leur permettant d'obtenir un complément de retraite. Le chef d'entreprise peut en être un bénéficiaire important. Aussi est-il souvent le premier intéressé à mettre en place un contrat d'assurance retraite entreprise dans sa société.

Les contrats à prestations définies

Les contrats à prestations définies (dits de l'article 39 du Code général des impôts) permettent de verser une rente viagère dont le mode de calcul est fixé au début du contrat par référence au dernier salaire d'activité, dès lors

que le salarié est présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Il s'agit d'une formule entièrement financée par l'entreprise. Les cotisations versées par l'entreprise ne sont pas considérées comme un salaire et elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, ni à charges sociales, ni à la CSG/CRDS.

Les cotisations versées au titre de l'article 39 ne viennent pas entamer l'enveloppe fiscale et sociale spécifique aux produits d'épargne retraite. Parallèlement, l'entreprise peut donc mettre en place un contrat Pere (plan d'épargne retraite entreprise) ou Perco (plan d'épargne retraite collectif).

Ce régime est surtout destiné à assurer aux cadres supérieurs et de direction un niveau de retraite important, salariés pour lesquels l'article 83 n'est, généralement, pas applicable (car le plafond de déductibilité des cotisations est déjà atteint).

L'article 39 concerne des cadres qui perçoivent une rémunération supérieure à cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Pour cette catégorie professionnelle, ce système peut combler la différence importante entre le montant de leur dernier

salaire et leur retraite. Il existe deux options :

- un régime dit « chapeau » ou « différentiel » qui garantit au salarié un pourcentage de son ancien salaire, par exemple, 70 %, alors qu'il n'aurait eu que 60 % sans ce régime complémentaire ;

- un régime dit « additif » ou « additionnel » qui apporte au salarié un complément, par exemple, 5 % du pourcentage de son dernier salaire.

Les cotisations étant uniquement versées par l'employeur, en cas de départ de l'entreprise (volontaire ou non), le salarié perd ses droits. C'est pourquoi les bénéficiaires sont essentiellement des cadres de plus de 50 ans qui risquent de bouger moins.

Le montant de la rente (imposable comme un salaire ou une pension) perçue par chaque salarié bénéficiaire est fixé lors de la souscription du contrat, quelle que soit la durée le séparant de son départ à la retraite. En cas de décès du salarié après son départ à la retraite, la rente peut être réversible au profit du conjoint si l'option réversion est souscrite lors de la mise en place de la rente.

Les contrats à cotisations définies

Ces contrats, dits de l'article 83 du CGI, permettent de garantir le versement d'une rente viagère. Le montant des cotisations est fixé à la souscription du contrat, mais pas le montant des pres-

tations qui seront obtenues. Ce régime se présente sous la forme d'une assurance de groupe qui s'impose à la totalité du personnel de l'entreprise ou d'une catégorie donnée (ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres) dès lors que celle-ci est, selon la réglementation, objective et déterminée.

L'employeur doit obligatoirement participer au paiement de la cotisation. Sa participation est fixée librement. Elle peut aller jusqu'à la prise en charge intégrale de l'investissement.

Le salarié bénéficie d'une déduction fiscale identique à celle du Perp. En cas de décès du salarié avant la liquidation de sa retraite, l'épargne est transmissible sans droits de succession aux bénéficiaires désignés (conjoint, enfants...).

L'article 83 permet au salarié d'obtenir des droits à retraite, même en cas de départ de l'entreprise, car ses capitaux lui restent définitivement acquis. Le salarié peut, aussi, transférer son épargne sur un contrat de même nature ouvert par son nouvel employeur.

La pension de retraite est payable dès la cessation effective d'activité sous forme d'une rente imposable comme un salaire ou une pension de retraite.

Une sortie anticipée est possible pour force majeure (fin de droit à l'allocation chômage ou invalidité permanente de 2° ou 3° catégorie ●●●

Ces contrats intéressent à la fois les salariés et le chef d'entreprise

Selection Presse

Les contrats collectifs peuvent compenser la baisse des retraites

... empêchant d'exercer son activité professionnelle).

L'article 82, un contrat très libéral

Les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) garantissent le versement d'une rente ou d'un capital. Très proche de l'assurance vie individuelle, ce régime permet aux salariés qui le souhaitent de cotiser à un contrat dont les conditions ont été négociées collectivement. Il peut s'agir de la même assurance vie que celle proposée aux épargnants individuels, mais un contrat spécial peut, aussi, être mis en place lorsque la taille de l'entreprise le permet.

A l'échéance, en principe sa retraite, le salarié peut récupérer les fonds comme dans un contrat individuel classique (retrait de tout ou partie du capital, rente viagère...) en bénéficiant de la fiscalité de l'assurance vie.

Le salarié peut obtenir des avances ou faire des retraits anticipés seulement si le régime prévoit la disponibilité de l'épargne en cours de contrat.

Ces contrats sont soit alimentés par l'entreprise qui verse un sursalaire, soit l'entreprise ne prend en charge que les frais d'entrée.

Les contrats dits « d'entreprise » (articles 39, 82 et 83) sont proposés par la plupart des assureurs.

Un bon contrat multisupport individuel est rarement un mauvais contrat collectif.

En revanche, un mauvais contrat individuel ne fera pas un bon contrat collectif, notamment parce que les

assureurs ajoutent souvent des contraintes plus lourdes aux contrats d'entreprise.

Les contrats IFC pour payer les primes de départ

Les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC) permettent à l'entreprise de financer un capital qui sera versé à chaque salarié au moment de son départ à la retraite.

En effet, lorsqu'un salarié part en retraite, son employeur est tenu, en vertu d'un accord de travail, d'une convention collective ou de la loi, de lui verser des

indemnités de fin de carrière. Les entreprises peuvent gérer ces sommes elles-mêmes, ou en externaliser la gestion financière auprès d'un assureur dans le cadre d'un contrat d'assurance.

L'avantage pour une entreprise de recourir à un contrat IFC est fiscal :

- les primes versées sont déductibles ;
- le rendement du contrat IFC est généralement supérieur au rendement de la trésorerie ;
- les plus-values sont défiscalisées ;
- une meilleure gestion des capitaux est obtenue grâce à une projection par horizon de

sortie. Comme l'assureur connaît les périodes d'exigibilité des indemnités de départ, il peut donc améliorer sa gestion.

Autre atout pour penser à proposer des contrats d'indemnités de fin de carrière : les normes comptables IFRS accélèrent l'externalisation de ces indemnités.

Les contrats indemnités de fin de carrière sont très proches des contrats individuels que les conseillers indépendants connaissent. Seuls de petits détails changent, puisque le souscripteur n'est pas un particulier, mais une entreprise. Il s'agit souvent

Départ à la retraite d'un salarié non cadre

Les retraites perçues en fonction de sa date de cessation d'activité

Année de départ à la retraite	2003	2020	2050
Taux de remplacement ⁽¹⁾	83,6 %	75,6 %	64,4 %
Salaire net mensuel (en €)	Montant de la retraite (en €)		
1 000	836	756	644
2 000	1 672	1 512	1 288
3 000	2 508	2 268	1 932
4 000	3 344	3 024	2 576

(1) Pourcentage de la retraite par rapport à l'ancien salaire
(Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

Le salarié qui souhaite maintenir un taux de remplacement (pourcentage entre son dernier salaire et le montant de sa retraite) identique à celui qu'il aurait eu en 2003 doit fournir un effort d'épargne régulier, d'autant plus important qu'il partira en retraite à une date plus éloignée.

1^{re} hypothèse : il part en 2020

Voici les sommes qu'il doit placer pour compléter sa future retraite

Salaire (en €) net mensuel	Montant à épargner chaque mois au taux de 4% annuel à partir de :				
	2008 12 ans	2010 10 ans	2012 8 ans	2014 6 ans	2016 4 ans
1000	104	130	170	236	369
2000	208	261	340	472	738
3000	313	391	510	708	1107
4000	417	522	680	945	1475

(Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

2^e hypothèse : il part en 2050

Voici les sommes qu'il doit placer pour compléter sa future retraite

Salaire (en €) net mensuel	Montant à épargner chaque mois au taux de 4% annuel à partir de :							
	2010 40 ans	2015 35 ans	2020 30 ans	2025 25 ans	2030 20 ans	2035 15 ans	2040 10 ans	2045 5 ans
1000	40	51	67	90	126	188	313	694
2000	79	102	134	181	252	375	626	1388
3000	119	153	201	271	379	563	939	2082
4000	158	204	268	361	505	751	1252	2776

(Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

Selection Presse

aussi de contrats peu sophistiqués d'un point de vue supports financiers. Il est rare qu'un contrat IFC propose autant de supports financiers qu'un contrat individuel.

Les plans d'épargne retraite entreprise, des nouveaux venus

Depuis quelques années, les plans d'épargne retraite entreprise (Pere) sont de nouveaux venus qui permettent de garantir le versement d'une rente viagère.

Le Pere est une évolution de l'article 83 instituée par la loi Fillon.

Cette version collective de contrat de retraite souscrit par une entreprise autorise les versements individuels déductibles des revenus des salariés.

Un Pere peut concerner l'ensemble du personnel ou une catégorie de salariés. En plus, dans le cadre du Pere, comme dans le cadre du mécanisme individuel Perp, l'avantage fiscal non utilisé une année donnée peut être reporté sur les trois années suivantes.

Mais les points communs s'arrêtent là: le Pere permet une aide financière de l'employeur, ce que n'offre

pas le Perp. Le but du mécanisme, c'est d'améliorer sa retraite avec l'aide de son entreprise, tout en réalisant une économie d'impôt.

La sortie du Pere se fait obligatoirement sous forme d'une rente viagère. Celle-ci peut être réversible ou non et proposer des options (rente majorée pendant une période ou dégressive, annuités certaines).

Le début de la commercialisation des Pere depuis fin 2005 a vraisemblablement contribué au développement des contrats à cotisations définies (articles 83 et 82) sans connaître à ce stade un

développement significatif (les cotisations versées sur des Pere ont été de l'ordre de 20 M€ en 2006, et en 2007 elles n'ont guère progressé). Les contrats à cotisations définies (article 83) représentent la majeure partie des encours des assureurs (46 %) devant les contrats à prestations définies (32 %) et les contrats d'indemnités de fin de carrière (17 %).

Les prestations versées aux assurés se répartissent pour 52 % en contrats à prestations définies (article 39), pour 30 % en contrats à cotisations définies (article 83), pour 15 % en contrats d'indemnités de fin de carrière et pour 4 % en contrats en sursalaire (article 82).

Des dispositifs encore méconnus

Une récente étude commandée par l'Union mutualiste retraite (UMR) démontre que les dispositifs de complémentaires retraite collectifs sont encore peu utilisés par les entreprises.

L'UMR, qui gère le Corem, régime complémentaire mutualiste par points, et depuis 2006 le Corem'Co, destiné aux entreprises, annonce les résultats d'une étude évaluant l'usage et les attitudes des entreprises en matière d'épargne retraite complémentaire.

Les résultats montrent que seules 6,8 % des entreprises utilisent déjà une formule de retraite complémentaire. Ce faible taux provient d'une mauvaise connaissance des offres et des acteurs en présence. Pourtant, parmi les entreprises déjà conquises, 97 % se déclarent satisfaites des dispositifs qu'elles utilisent.

Le secteur d'activité de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant dans le choix du dispositif de ●●●

Départ à la retraite d'un salarié cadre

Le cadre qui souhaite maintenir un taux de remplacement (pourcentage entre son dernier salaire et le montant de sa retraite) identique à celui qu'il aurait eu en 2003 doit fournir un effort d'épargne régulier, d'autant plus important qu'il partira en retraite en 2020 ou en 2050.

Les retraites perçues en fonction de sa date de cessation d'activité

Année de départ à la retraite	2003	2020	2050
Taux de remplacement ⁽¹⁾	64,1%	55,5%	42,7%
Salaire net mensuel (en €)	Montant de la retraite (en €)		
2 000	1 282	1 110	854
3 000	1 923	1 665	1 281
4 000	2 564	2 220	1 708
5 000	3 205	2 775	2 135

(1) Pourcentage de la retraite par rapport à l'ancien salaire (Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

1^{re} hypothèse : il part en 2020

Voici les sommes qu'il doit placer pour compléter sa future retraite

Salaire (en €) net mensuel	Montant à épargner chaque mois au taux de 4 % annuel à partir de :				
	2008 12 ans	2010 10 ans	2012 8 ans	2014 6 ans	2016 4 ans
1000	224	280	365	508	793
2000	336	421	548	762	1190
3000	448	561	731	1015	1586
4000	560	701	914	1269	1983

(Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

2^e hypothèse : il part en 2050

Voici les sommes qu'il doit placer pour compléter sa future retraite

Salaire (en €) net mensuel	Montant à épargner chaque mois au taux de 4 % annuel à partir de :							
	2010 40 ans	2015 35 ans	2020 30 ans	2025 25 ans	2030 20 ans	2035 15 ans	2040 10 ans	2045 5 ans
1000	89	114	150	202	283	422	705	1576
2000	133	171	134	303	425	632	1058	2364
3000	177	229	300	405	566	843	1410	3152
4000	221	286	375	506	708	1054	1763	3940

(Source : AFG et Observatoire de l'épargne européenne)

Selection Presse

●●● complémentaire retraite collectif. Ni la taille de l'entreprise ni son secteur d'activité ne constituent un facteur déterminant quant à l'utilisation d'un dispositif de complémentaire retraite : sa pénétration est homogène, quelle que soit la taille de l'entreprise.

On notera toutefois une légère avance au sein des TPE (très petites entreprises de moins de 99 salariés), avec 7,2 %. Les TPE ont une légère avance en la matière (7,2 %), ainsi que les entreprises du secteur de l'industrie (8,3 %).

Le secteur d'activité n'apparaît pas non plus comme un facteur déterminant, même si on remarque que le secteur de l'industrie est en tête : 8,3 % des entreprises de ce domaine ont une formule de retraite complémentaire, contre 4,5 % dans les services.

Des leviers de motivation différents selon l'entreprise

Les avantages fiscaux sont le facteur principal de motivation des PME.

Les entreprises de moins de 500 salariés évoquent, au rang de leur principale motivation, les avantages fiscaux procurés par les complémentaires retraite, aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise (57 % pour les entreprises de moins de 100 personnes et 47 % pour celles de 100 à 499 salariés).

Les entreprises de plus de 500 salariés apprécient, à même hauteur, plusieurs autres critères techniques comme les coûts de gestion, la clarté de l'offre, la simplicité d'utilisation...

L'étude montre que les critères de satisfaction vis-à-vis de la formule choisie se fon-

dent essentiellement sur la confiance accordée à l'organisme proposant le dispositif, tant sur la sûreté de son offre que de son contrôle.

Il faut économiser pour la retraite

Un salarié ou un cadre qui partira à la retraite en 2020 percevra une retraite inférieure de 10 % à celle du même salarié ou cadre qui aurait pris sa retraite en 2003. Une étude de l'AFG et de l'*Observatoire européen des retraites (Les entreprises et l'épargne retraite complémentaire)*, enquête réalisée par le cabinet *Adwise* (www.adwise-research.com) indique qu'il faut économiser plus aujourd'hui.

Afin de compenser la baisse des taux de remplacement, un salarié qui partira à la retraite en 2020, comparé à un sala-

rié parti à la retraite en 2003, devra faire un effort d'épargne. Il doit économiser chaque mois 208 €, soit 10,4 % de son salaire.

En versant cette épargne sur un Perco ayant par exemple un abondement de l'entreprise égal à 100 % de ses versements, l'effort d'épargne du salarié se trouve réduit de moitié et le taux d'épargne n'équivaut plus qu'à 5,2 % de son salaire.

Un salarié cadre qui perçoit un salaire net mensuel de 5 000 € en 2008 doit économiser chaque mois 560 €, soit 11,2 % de son salaire. Si ce salarié bénéficie d'un Perco proposant un abondement de l'entreprise égal à 100 % de ses versements, son effort d'épargne peut être réduit de moitié et ramené à 5,6 % de son salaire. ■

Bernard Le Court