

An illustration depicting a business meeting or conference. Several stylized figures in professional attire are shown in various poses, some standing on circular platforms. The scene is set against a light background with abstract shapes and colors. A large orange curved banner is at the bottom of the illustration.

**MARS 2024**

# **LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE, VÉRITABLE LEVIER DE VOTRE STRATÉGIE RH**





# Introduction

Moins d'un an après la dernière réforme des retraites, les questions demeurent : quelles conséquences à terme dans la gestion de la pyramide des âges de l'entreprise ? Affecte-t-elle l'engagement des collaborateurs ? Quels dispositifs adresser à mes salariés proches de la retraite ? Partiront-ils dans de bonnes conditions ?

Pourtant la question de la constitution de la retraites des salariés du privé se pose dès le début de leur carrière.

Alors que la solidarité intergénérationnelle, base du régime français de la retraite par répartition, se trouve altérée et les taux de remplacement diminuent, les régimes facultatifs par capitalisation ont un rôle incontestable à jouer en complément des régimes par répartition.

Les entreprises, **soucieuses d'une politique sociale aboutie**, deviennent un acteur majeur dans la constitution de la retraite de leurs salariés. Les différents dispositifs d'épargne retraite permettent en effet à toute entreprise de montrer la valeur qu'elle attache à ses salariés tout en optimisant sa masse salariale. Ils constituent également une véritable opportunité pour les salariés de se constituer une épargne sécurisée en vue de leur retraite tout en bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux. Allons plus loin; au-delà de l'aspect social, le dispositif d'épargne retraite en place **peut également financer la transition écologique**.

La retraite supplémentaire en général se révèle de plus en plus être un véritable outil managérial pour les fonctions dirigeantes, qu'elles peuvent désormais pleinement intégrer dans leur stratégie pour l'ensemble de leur personnel ou valoriser certaines catégories.

Ce livre blanc expose le panorama du système français des retraites ainsi que les dispositifs en vigueur en fonction des objectifs de votre stratégie RH.

Nous espérons participer activement à votre réflexion au sujet crucial de la retraite supplémentaire en entreprise et vous souhaitons bonne lecture !

## Baisse des cotisations

Entrée tardive des jeunes dans la vie active  
Taux d'emploi faible des séniors  
Taux de chômage élevé

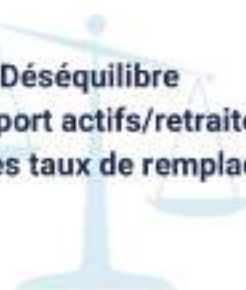


## Augmentation du poids des retraites

Allongement de l'espérance de vie  
Arrivée à l'âge de la retraite des baby-boomers



**Déséquilibre  
du rapport actifs/retraités  
et baisse des taux de remplacement**





# Tables des matières

## Introduction

### **La Retraite en France, toutes les bases**

3 niveaux de retraite

Le déséquilibre structurel du système français de retraite par répartition

Conséquence pour les salariés : baisse des taux de remplacement

La réforme des retraites 2023 et enjeux pour les entreprises

Loi PACTE et implications

### **Panorama des dispositifs de régimes supplémentaires d'entreprise**

Rappel des grandes règles communes des PER

Dispositifs et fonctionnement

L'article 39 : Régime de retraite supplémentaire à prestations définies et à droits certains

CONVICTION le Plan Epargne Retraite CHESNEAU

### **La retraite supplémentaire au service de votre stratégie RH**

Les avantages de la retraite supplémentaire pour l'entreprise et ses salariés

PERO ou PERCOL ?

Article 39 : Quel intérêt pour l'entreprise et ses salariés ?

PERO ou Article 39 ?

### **Mettre en place un contrat de retraite supplémentaire en entreprise**

Toutes les questions à se poser

Utiliser le CET pour compléter sa pension de retraite

Des supports pour vos salariés

## Conclusion

## Annexes : liens et sources

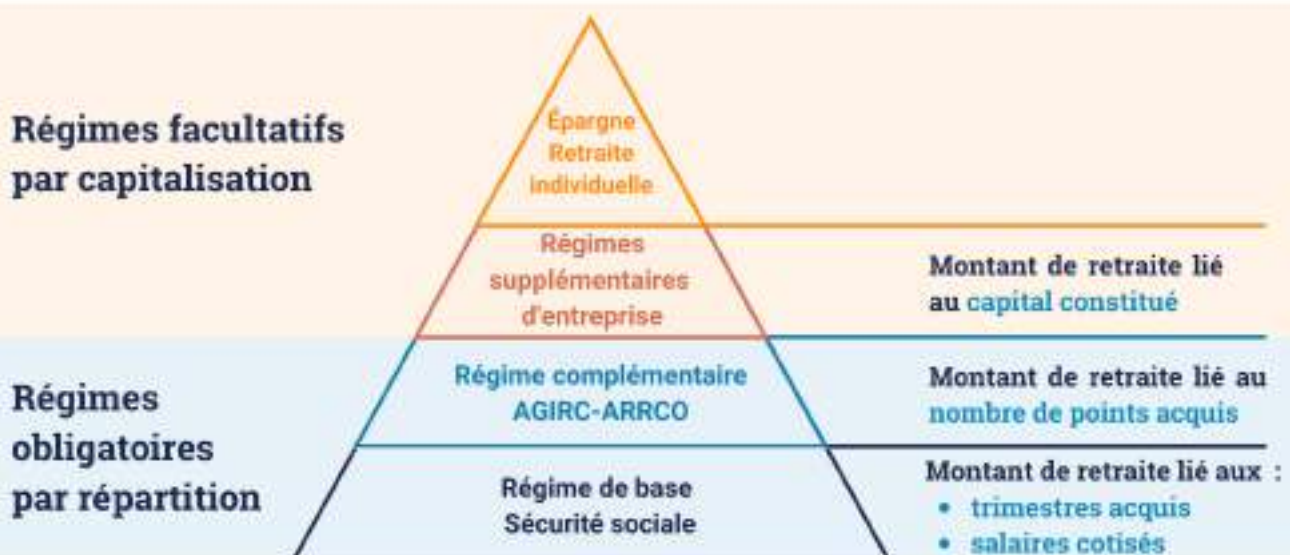


# 1 LA RETRAITE EN FRANCE, TOUTES LES BASES

## TROIS NIVEAUX DE RETRAITE

Avant d'entrer dans le détail des dispositifs existants, nous vous proposons un rappel succinct des bases de la retraite en France.

Les régimes obligatoires par répartition, socle des régimes de retraite en France, sont complétés par les régimes facultatifs par capitalisation :



## Conditions de départ en retraite, à jour de la réforme 2023 :

### DURÉE DE COTISATION

**Entre 169 et 172 trimestres**

Selon la génération

### ÂGE DE LA RETRAITE

Âge de départ légal

**64 ans**

Exceptions :

- Carrières longues : entre 58 et 63 ans
- Métiers pénibles : 62 ans
- Invalides, inaptes, victimes d'accidents du travail, travailleurs handicapés : 55 ou 62 ans

### TAUX PLEIN

Le futur retraité doit avoir l'âge légal de départ (64 ans) et avoir cotisé le nombre de trimestre requis selon sa génération (entre 169 et 172 trimestres)

Un coefficient de surcote ou décote peut être appliqué en cas de départ à un âge différent de l'âge taux plein.

### MONTANT DE LA RETRAITE DE BASE A TAUX PLEIN DANS LE SECTEUR PRIVÉ

$$50\% \times \text{SAM}^* \times \left( \frac{\text{Nb de trimestres acquis}}{\text{Nb de trimestres requis}} \right)$$

\*SAM : Salaire Annuel Moyen des 25 meilleures années, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale

## LES RÉCENTES ÉVOLUTIONS DU SYSTÈME DE RETRAITE

JANVIER 2019

La fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO en janvier 2019 avec l'instauration d'un coefficient de solidarité afin d'inciter à différer le départ à la retraite (bonus/malus temporaire), supprimé à la suite de la réforme des retraites en 2023.

MAI 2019

La Loi PACTE dont le périmètre de l'épargne retraite vise à simplifier les règles applicables aux dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne retraite. L'objectif : inciter les salariés à constituer une part de leur retraite par capitalisation.

AVRIL 2023

La réforme des retraites qui décale progressivement l'âge de départ à la retraite.



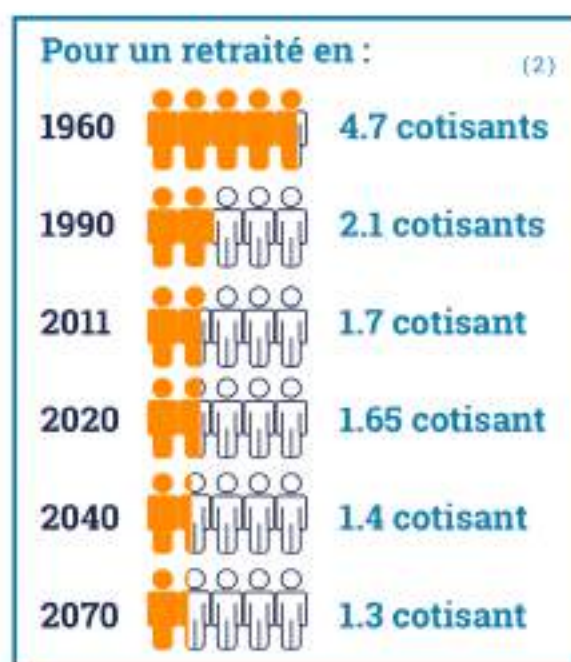
# La retraite en France, toutes les bases

## LE DÉSÉQUILIBRE STRUCTUREL DU SYSTÈME FRANÇAIS DE RETRAITE PAR RÉPARTITION

La solidarité intergénérationnelle du régime général français reposant sur un principe d'équilibre, il impose un certain montant de cotisations des actifs afin de financer les pensions des actuels retraités. Or, les retraités sont de plus en plus nombreux (allongement de l'espérance de vie et arrivée à l'âge de retraite des baby-boomers), et la proportion d'actifs par rapport aux retraités ne cesse de diminuer. Les ressources projetées pour financer les systèmes des retraites restent en deçà des dépenses.

Pourtant, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) expose une trajectoire maîtrisée de la part des dépenses de retraite dans le PIB à horizon maîtrisé. (1) Quel que soit le scénario économique envisagé, ceci s'explique, à législation inchangée, par la **baisse à venir de la pension moyenne rapportée aux revenus d'activité** contrebalançant ainsi des évolutions démographiques défavorables.

**Les pensions continueraient donc de croître en euros constants, mais moins vite que les revenus**, du fait des mécanismes d'indexation du système de retraite sur les prix.



**12,7% du PIB**

dépenses nettes des retraites en 2022. Parmi les pays suivis par le COR, la France est le deuxième pays (après l'Italie) où la part des dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB est la plus élevée (1)

### Baisse des cotisations



Entrée tardive des jeunes dans la vie active due à des études plus longues



Taux d'emploi faible des seniors



Impact du taux de chômage

### Augmentation du poids des retraites



Allongement de l'espérance de vie



Arrivée à l'âge de la retraite des baby-boomers



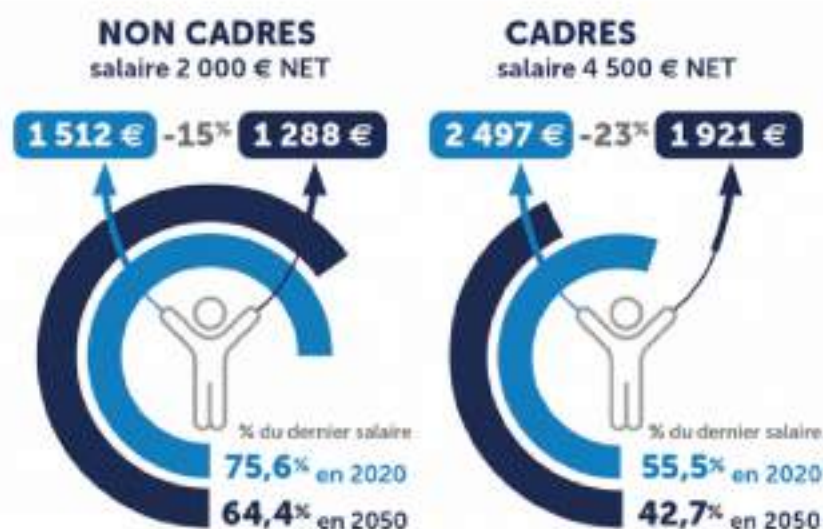
## 1 retraite / 7 contient au moins une erreur

En 2022, plus d'une retraite nouvellement liquidée sur 7 comportait au moins une erreur(5). La préparation du départ à la retraite commence dès 50 ans par une vérification et une validation des droits référencé sur le Relevé individuel de Situation (RIS). Les oublis de trimestres ou de points supplémentaires par les caisses doivent être régularisés avant le départ à la retraite.

## CONSÉQUENCE POUR LES SALARIÉS, UNE BAISSÉ DES TAUX DE REMPLACEMENT

Le déséquilibre du système des retraites induit la projection d'une baisse des taux de remplacement pour toute catégorie de salariés dans les décennies à venir si aucun changement ne vient radicalement modifier les modalités de leur application.

### Estimation de la retraite acquise pour un salarié Non Cadre et un salarié Cadre. Hypothèses de départ en 2020 ou en 2050



Pour compenser le déséquilibre démographique, trois leviers peuvent être actionnés :

➔ Augmenter le montant des cotisations

➔ Augmenter la durée des cotisations par le recul de l'âge d'ouverture des droits retraite

➔ Diminuer le montant des pensions de retraite (ex. fixation de la valeur du point AGIRC-ARRCO)

DEFINITION

*Un taux de remplacement est le rapport entre le montant de la pension de retraite et la dernière rémunération perçue en tant qu'actif.*

**Plus de la moitié**  
des individus âgés de 41 ans ou plus sont polyaffiliés en 2023 (3)

# La retraite en France, toutes les bases

## LA RÉFORME DES RETRAITES 2023 ET LES ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

Le projet initié avant la COVID-19 avait pour objectif de refondre le système de retraite français par un système de retraite universel par point où « chaque euro cotisé donne les mêmes droits à tous les Français ». Il a été remplacé en 2023 par une réforme dite « paramétrique », dans la lignée des mesures prises depuis 30 ans.

### LES GRANDES MESURES DE LA REFORME

#### ÂGE DE DÉPART LÉGAL

62 ans



64 ans

application progressive  
jusqu'à l'année de  
naissance 1968

#### DURÉE DE COTISATION

168 trimestres



172 trimestres

### AUTRES MESURES



#### Pénibilité

Réforme du compte  
professionnel de  
prévention



#### Pension minimale

1200 €/mois brut  
pour une carrière  
complète



#### Congé parental

Validation de  
4 trimestres



#### Fin des régimes spéciaux

Pour les personnes recrutées  
dès septembre 2023



#### Travailleurs âgés

Cumul emploi retraite élargit et  
retraite progressive créatrice  
de droits

### EXCEPTIONS

Départ anticipé pour :



#### Carrières longues

Entre 58 et 63 ans



#### Métiers pénibles

62 ans



Invalides, inaptes,  
victimes d'accidents  
du travail, travailleurs  
handicapés

55 ans ou 62 ans

### 5 PRINCIPES

Dans le cadre de cette réforme, le gouvernement a souhaité s'appuyer sur 5 principes structurants :

1

Un projet qui finance  
exclusivement les retraites

2

Pas d'augmentation du coût du  
travail et des impôts

3

Un système à l'équilibre en  
2030

4

L'amélioration du pouvoir  
d'achat pour ceux qui ont  
travaillé toute leur vie

5

La prise en compte des  
différentes situations  
professionnelles

L'index senior, qui visait à positivement influencer l'employabilité des seniors a été rejeté par le conseil constitutionnel.



# 1

### RISQUE DE PERTE EN MOTIVATION DES SENIORS

La particularité de cette réforme est son application immédiate puisque la première génération impactée par l'âge d'ouverture des droits à 64 ans rallonge de près de 30% sa durée d'activité restante. Cela vient donc bousculer les projets personnels des salariés seniors avec, en conséquence, un risque de perte motivation.



#### ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Accompagner davantage la transition emploi-retraite de leurs salariés par valorisation des droits de retraites supplémentaires acquis, l'aménagement de l'activité, le mécénat de compétence, la retraite progressive, etc.

# 2

### PILOTAGE DES DÉPARTS ENCORE PLUS COMPLEXE

Compte tenu des différents cas de figure pour un départ à la retraite (âge d'ouverture des droits, âge taux plein, âge taux plein automatique, carrière longue, situation intermédiaire, etc.) et de la courte durée du préavis du salarié en cas de départ volontaire à la retraite, équivalent à celui prévu en cas de licenciement, il peut être difficile pour un employeur d'anticiper les départs et donc de préparer la transition. La réforme prévoit de nouveaux paliers de départ anticipé, donnant encore plus d'incertitude à l'employeur sur la date de départ à la retraite : départ anticipé possible entre 58 ans et 64 ans selon la situation personnelle.



#### ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

- Nouer un échange constructif avec ses salariés afin d'anticiper leur départ
- Proposer un bilan de retraite individuel aux salariés seniors pour mieux préparer les départs
- Mettre en place une politique de gestion des fins de carrière ou l'adapter



## 3 INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Le montant de l'indemnité de fin de carrière (IFC) versée par l'employeur lors du départ à la retraite correspond généralement à un nombre de mois de salaire en fonction de l'ancienneté. Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, le versement des IFC sera naturellement différé de quelques mois ou années. Les salariés auront une ancienneté plus importante au moment du départ influençant ainsi à la hausse le montant de la prestation.



### ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Prendre en compte les impacts de la réforme des retraites sur le calcul de la provision pour les indemnités de fin de carrière.

## 4 RÉGIMES FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Les personnes en invalidité ou inaptitude continueront à partir en retraite à taux plein à 62 ans. Cela limite par conséquent l'impact sur les régimes de prévoyance. Toutefois, la réforme des retraites conduira à une hausse de la moyenne d'âge des salariés, avec pour conséquence un niveau de risque plus élevé pour les régimes de frais de santé et prévoyance. Le risque se situe sur la hausse de la fréquence des arrêts et de leur durée en raison de la corrélation entre le vieillissement de la population et la hausse des arrêts. <sup>(3)</sup>



### ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Un coût structurel supplémentaire à terme.

## AGIRC-ARRCO ET IMPLICATIONS :

La fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO en 2019 avait instauré un **coefficient de solidarité** afin d'inciter à différer le départ à la retraite induisant une moindre revalorisation des pensions de retraite pendant 3 ans en cas de départ à l'âge taux plein. La réforme des retraites de 2023 décalant l'âge de départ de 62 à 64 ans, ce coefficient n'a plus de raison d'être. **L'ANI 2023 - 2026 supprime donc ce coefficient à partir de décembre 2023.**

## RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Chaque dispositif, s'il est personnalisé pour la situation du salarié, répond à des objectifs définis :

**Le bilan retraite** permet au salarié comme aux Ressources Humaines d'identifier le calendrier jusqu'à la date de départ à la retraite, de proposer les solutions les plus adaptées et anticiper le transfert de compétences.

### La retraite progressive :

Accessible quelques années avant l'âge d'ouverture des droits, elle réduit le temps d'activité tout en bénéficiant d'une partie de la retraite et cumulant des droits, pour une transition plus douce entre emploi et retraite. Pour en bénéficier, il faut avoir validé 150 trimestres et choisir un temps d'activité compris entre 40% et 80%. Elle permet de remobiliser des salariés parfois démotivés en leur proposant un projet stimulant tout en améliorant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle en fin de carrière.

### Le cumul emploi-retraite :


Accessible à l'âge de départ à la retraite, il permet de cumuler une activité tout en percevant la totalité de la pension de retraite. Les seniors sont maintenus dans l'emploi, le transfert de compétences est plus fluide.

**Nouveauté de la réforme des retraites** : les cotisations versées pour la retraite après la reprise d'activité génèrent des droits supplémentaires.

### Le rachat de trimestres :

permet de racheter directement les trimestres de votre salarié auprès de l'assurance retraite ou en lui versant une prime exceptionnelle. Dans les deux cas, la somme sera soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu l'année du versement. Avant d'initier cette démarche un bilan de retraite est un incontournable.

*L'AGIRC-ARRCO propose un panel de services permettant au salarié de projeter et vivre sereinement sa retraite.*



**Mes services**  
Le site de référence pour s'informer sur la retraite complémentaire, connaître sa caisse de retraite, faire une simulation retraite ou demander sa retrait...



# La retraite en France, toutes les bases

## LOI PACTE ET IMPLICATIONS :

Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE), promulgué en mai 2019, ambitionne de donner aux entreprises les moyens « d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois ».

Il inclut un volet visant à favoriser l'épargne retraite et salariale tout en contribuant au financement des entreprises françaises.



**"PERMETTRE AUX ENTREPRISES D'INNOVER, DE TRANSFORMER, DE GRANDIR, DE CRÉER DES EMPLOIS."**

*Extrait du projet de loi*

### Principales mesures de la loi PACTE concernant les dispositifs d'épargne retraite

# 1

#### Une simplification de l'offre de produits de retraite supplémentaire :

- Grâce à des règles communes pour l'ensemble des produits d'épargne retraite dans le respect de leurs particularités,
- L'application du principe de portabilité dans un contexte où les salariés sont de plus en plus mobiles,
- Une meilleure lecture sur la disponibilité de l'épargne, sa gestion et la façon dont les salariés en bénéficieront au moment de leur retraite.

# 2

#### La gestion pilotée de l'épargne orientée vers les entreprises :

La gestion en fonction de l'horizon de placement des épargnants est désormais appliquée par défaut sur tous les dispositifs pour :

- Financer l'économie productive,
- Simplifier le choix de la gestion financière des épargnants,
- Proposer une espérance de meilleur rendement sur le long terme.

# 3

**De nouvelles modalités de sortie :** des cas de déblocage anticipé pour tenir compte des événements de la vie (ex : l'achat de la résidence principale) ainsi que la possibilité de sortie en capital ou rente ou panachage des deux pour l'épargne issue de cotisations volontaires

# 4

#### Une fiscalité attractive :

- **Pour les entreprises :** baisse du forfait social à 16% (vs 20% précédemment) payé par l'employeur sous condition que la gestion pilotée, appliquée par défaut, soit investie au moins à 10% en titres PEA / PME pour financer l'économie réelle française et européenne.
- **pour les salariés :** déduction des versements volontaires du revenu imposable du salarié.





## 2 PANORAMA DES DISPOSITIFS DE RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES D'ENTREPRISE

Les récentes évolutions des régimes obligatoires par répartition et le décalage induit de l'âge de départ incitent à la réflexion. Il apparaît nécessaire pour tout salarié de bénéficier d'un complément de revenu au moment du départ. Les entreprises soucieuses de ce sujet ont leur rôle à jouer. Panorama des dispositifs selon vos enjeux.



## RAPPEL DES GRANDES RÈGLES COMMUNES DES PER

Nous l'exposons précédemment, la loi PACTE vise à **favoriser l'épargne retraite** pour permettre aux salariés de **se constituer un supplément de retraite** tout en participant au financement des petites et moyennes entreprises françaises et européennes. Elle pose les grandes règles des nouveaux Plans Epargne Retraite (PER)



\*déjà préconisée avant la loi PACTE chez Chesneau

## RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE OU ÉPARGNE SALARIALE ?

La question se pose systématiquement au moment du choix du dispositif. Retraite supplémentaire et épargne salariale visent chacun des objectifs différents que nous abordons plus loin. A noter : Le PEE (plan épargne entreprise) vise à constituer une épargne à moyen terme et n'entre donc pas dans notre champ de réflexion.

DEFINITION

### **La retraite supplémentaire d'entreprise**

désigne "les régimes de retraite par capitalisation qui permettent à chaque personne de se constituer une épargne en complément des régimes de retraite obligatoires." source DREES n°1086 oct 2018.

Ils désignent une catégorie ou l'ensemble du personnel

L'entreprise s'engage alors sur un niveau de cotisations exprimé en pourcentage de la rémunération.

**PERO (anciennement Article 83)**

L'entreprise verse de manière ponctuelle des sommes issues de la participation et / ou de l'intéressement.

**PEE, PERCOL (anciennement PERCO)**

**L'épargne salariale** est « un système d'épargne collectif, constitué de plusieurs dispositifs, qui permettent d'associer les salariés à la réussite de l'entreprise et qui prennent la forme de sommes versées aux salariés. »

\*source economie.gouv.fr

DEFINITION



# Panorama des dispositifs de régimes supplémentaire d'entreprise

## DISPOSITIFS ET FONCTIONNEMENT

Les Plans Epargne Retraite (PER) comportent 3 compartiments pouvant être alimentés par les versements ci-après. En phase de constitution, PERIN, PERCOL et PERO se dissocient par différents types de versements.

### Compartiments et dispositifs

	Individuel 	Entreprise 	
	PERIN	PERCOL	PERO
Versements volontaires par l'épargnant	✓	✓	✓
Versements issus de l'Épargne salariale Intéressement, participation,...		✓	✓ <small>Uniquement si un PER est ouvert à l'ensemble des salariés. Hors abondement</small>
Versements obligatoires Employeur et salarié			✓

**9,8M de Français**

titulaires d'un PER en 2023 (4)

Le **compartiment Epargne salariale** reçoit les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de versements des entreprises, ainsi que des droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondantes à des jours de repos non pris, s'agissant du PERO dans la limite de 10 jours.



**PART (%) DE LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DANS L'ENSEMBLE DES RÉGIMES DE RETRAITE (1)**

en milliards d'€ courants	2016	2021	%
Souscription individuelle (PERIN, PERP...)	6,1	11,1	+82%
PERO / ART 83	3	3,6	+20%
PERCOL / PERCO	2,2	3,3	+50%
ART 39	2,1	1,8	-14%

**MONTANT DES COTISATIONS VERSÉES AU TITRE DES RETRAITES SUPPLÉMENTAIRES (1)**

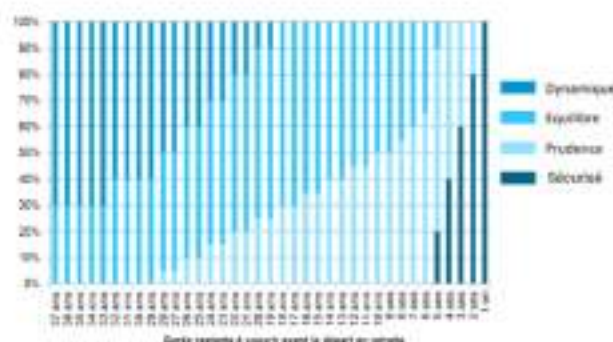
## GESTION FINANCIÈRE AU SEIN DES PER

L'épargne constituée sur le compte individuel de chaque salarié est investie sur des supports financiers. A ce titre, plusieurs types de gestion financière sont possibles :

### La gestion pilotée :

Il s'agit du **mode de gestion par défaut**. Cette gestion permet un pilotage automatisé de l'épargne en fonction du nombre d'années prévues avant le départ en retraite du salarié. Plus le salarié se rapproche de la retraite et plus son épargne investie sur des supports volatils (actions) sera réduite au profit de supports plus sécurisés (obligations, monétaires, fonds en euros). Ce mode de gestion permet de profiter du potentiel de rendement des investissements en actions tout en diminuant progressivement le risque dans l'optique du départ en retraite.

### exemple d'une grille de gestion pilotée



### La gestion libre :

Ce mode de gestion **s'adresse aux investisseurs avertis**. Il permet à chaque salarié de sélectionner manuellement ses propres supports (actions, obligations, fonds thématiques...) parmi ceux proposés par l'assureur. Il nécessite un suivi régulier et une connaissance des marchés financiers par le salarié pour s'assurer que l'épargne soit investie conformément à ses objectifs.

### La gestion garantie :

Cette gestion correspond au **fonds en euro** parfois directement intégrée dans la gestion libre. Elle a l'avantage d'être entièrement sécurisée en contrepartie d'un potentiel de rendement moins élevé dont la tendance diminue chaque année. Le fonds en euros est toutefois exclusivement proposé sur les PER gérés par des organismes assureurs.

## L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR)

Les fonds ISR séduisent les épargnants en quête de placements alignés à leurs valeurs. Ils sont de plus en plus proposés au sein des PER en gestion pilotée ou en gestion libre. L'ISR consiste pour un gestionnaire de fonds à prendre en compte, en plus des critères financiers, des critères extra-financiers pour le choix des sociétés dans lesquelles investir. Ces critères sont adossés aux 3 piliers (ESG) : **ENVIRONNEMENT – SOCIAL - GOUVERNANCE**

Bien qu'il soit régulièrement associé à la protection de l'environnement, l'ISR s'attarde également sur les aspects sociaux (formation des salariés, prévention des accidents du travail...). Le pilier gouvernance porte sur la manière dont l'entreprise est dirigée avec des critères tels que la transparence des rémunérations ou encore la lutte contre la corruption.



# Panorama des dispositifs de régimes supplémentaire d'entreprise

## EN PHASE DE RESTITUTION : AU DÉPART À LA RETRAITE (OU EN AMONT)

Les fonds placés sur les différents compartiments des PER sont en principe **bloqués jusqu'à la retraite**.

La sortie se fait sous forme de rente, pour les versements obligatoires (sauf si l'épargne constituée engendre une rente inférieure à 110€/mois soit 1320€/an), ou de rente ou capital pour les versements volontaires ou issus de l'épargne salariale.

**5 cas de déblocage anticipés** permettent cependant de récupérer l'épargne acquise en capital avant le départ à la retraite :

- 1 Décès de l'époux ou du partenaire de Pacs
  - 2 Invalidité (Cat 2 et 3) de l'adhérent assuré, de ses enfants, son conjoint ou pacsé
  - 3 Expiration des droits aux allocations chômage
  - 4 Surendettement
  - 5 Cessation d'activité à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire
- Un **cas supplémentaire de déblocage anticipé** a été ajouté :
- 6 Achat de la résidence principale

Dans ces cas, l'épargne acquise provenant des versements volontaires ou épargne salariale peut alors être récupérée sous forme de capital.



DÉBLOCAGE SOUS FORME DE CAPITAL  
POUR L'ÉPARGNE PROVENANT DES VERSEMENTS  
VOLONTAIRES OU ÉPARGNE SALARIALE.



A NOTER

En cas de décès avant la retraite, la valeur de l'épargne, y compris celle issue des versements volontaires et de l'épargne salariale, est versée aux bénéficiaires du contrat.



## OPTIONS PROPOSÉES LORS DU DÉPART EN RETRAITE

Lors du départ en retraite, le capital constitué est converti en une rente viagère\* sur la base du calcul actuariel s'appuyant sur l'espérance de vie, qui s'ajoute aux pensions des régimes obligatoires.

Des options de rente, variables en fonction des contrats ou combinables, peuvent s'appliquer afin de répondre à la situation personnelle de chacun. Le choix retenu lors de la liquidation de retraite a un caractère irrévocable.

\*sauf si l'épargne constituée engendre une rente inférieure à 110€/mois soit 1320€/an, alors versée en capital.

Les options suivantes sont généralement proposées :

### • Rente simple (sans option) :

Cette rente prend fin au moment du décès de l'assuré.

### • Rente avec réversion : PROTÉGER SON CONJOINT

En cas de décès de l'assuré, cette rente est reversée au conjoint survivant. Selon les contrats, le taux de réversion varie de 60% à 150%.

EXEMPLE DE MONTANT DE RENTE VIAGÈRE VERSÉE À UN SALARIÉ ET À SON CONJOINT AVEC ET SANS RÉVERSION



### • Rente avec annuités garanties : PROTÉGER UN PROCHE DÉSIGNÉ PENDANT UNE DURÉE DÉFINIE

Cette rente est servie durant un nombre d'années garanties (conditionné par l'âge de l'assuré) et ce, même en cas de décès de l'assuré.

Le nombre d'annuités est généralement de 20 ans maximum, le choix du ou des bénéficiaire(s) est à la discrétion de l'assuré.

EXEMPLE DE MONTANT DE RENTE VIAGÈRE VERSÉE À UN SALARIÉ ET À SON BÉNÉFICIAIRE DÉSIGNÉ AVEC ET SANS ANNUITÉS GARANTIES



### • Rente par paliers : ADAPTER SA RENTE A SES BESOINS

La rente servie est progressive ou dégressive et permet de moduler ses revenus en fonction de ses projets.

EXEMPLE DE MONTANT DE RENTE VIAGÈRE VERSÉE À UN SALARIÉ ET À SON BÉNÉFICIAIRE DÉSIGNÉ AVEC ET SANS ANNUITÉS GARANTIES



Les exemples ci-dessus supposent une différence d'âge faible entre l'assuré et son conjoint.



# Panorama des dispositifs de régimes supplémentaire d'entreprise

CONVICTION le PLAN EPARGNE RETRAITE CHESNEAU



## DES FONDS DURABLES POUR FINANCER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les fonds UC proposés dans le PER d'Union relèvent tous des articles 8 et 9 du SFDR.

Qu'est ce que le SFDR ?

Le règlement européen SFDR crée des obligations de transparence en matière de finance durable dans l'objectif d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Les produits financiers ayant une connotation ESG (critères Environnementaux, Sociaux et Gouvernance) sont classés en 3 typologies différentes dénommés articles:

- **Article 9** : fonds les plus vertueux à impact environnemental et social.
- **Article 8** : fonds promouvant des valeurs environnementales ou sociales en incluant les critères ESG dans leur stratégie d'investissement, sans impact direct sur ces thématiques.
- **Article 6** : les autres fonds sans visée de durabilité particulière.

Quelle différence avec des fonds labellisés ISR ?

Les fonds article 8 et 9 de CONVICTION sont labellisés ISR (investissement socialement responsable), Greenfin ou encore Towards Sustainability. Ils englobent donc plusieurs labels de finance durable.

3 fonds thématiques soutiennent du reste les démarches bas carbone, économie circulaire et la préservation des océans.

La grille "équilibré" positionne **39%** de l'encours sur les fonds thématiques : **bas carbone, économie circulaire et préservation des océans**, pour un horizon retraite supérieur à 17 ans.

## MODE DE GESTION INDICIEL : UNE INNOVATION À TROIS AVANTAGES

**Un historique plus performant**

La gestion indiciaire, répliquant les performances de l'indice de référence, montre des performances historiques plus élevées que les dispositifs faisant appel à des gestionnaires d'actifs.



Seuls **10,4%** des fonds investis en action US et **14,6%** des actions Européennes ont dépassé leur équivalent indiciaire sur 20 ans.

\*Source Morningstar - septembre 2022

CONVICTION, grâce à son mode de gestion mais également le choix des fonds vise une performance plus élevée.

**Des frais réduits**

L'absence d'intervention de gestionnaire d'actif induit une réduction de frais :

- 0% de frais sur les cotisations
- 1,7% de frais moyens totaux appliqués sur l'encours

**0% Frais sur cotisations**  
La totalité des cotisations versées par l'employeur est investie au profit des assurés

A rendement brut similaire, le gain espéré pour l'assuré au bout de 20 ans est supérieur de **+10%** par rapport à un PERO classique

## EN RESUME



FONDS FINANÇANT LES INITIATIVES DURABLES



FRAIS RÉDUITS



PERFORMANCE HISTORIQUEMENT PLUS ÉLEVÉE

## L'ARTICLE 39 : RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À PRESTATIONS DÉFINIES ET À DROITS CERTAINS

Alors que les cadres et dirigeants sont les plus impactés par le départ en retraite avec un faible taux de remplacement, le dispositif améliore significativement le niveau de retraite, même sur une courte période de cotisations.

### LES CARACTÉRISTIQUES DU "NOUVEL ARTICLE 39"

Acquisition annuelle de droits dans la limite de 3% de rémunération annuelle du bénéficiaire. Vous maîtrisez la contribution employeur.

Plafond de 30 points au total au cours de la carrière pour un même bénéficiaire, tous employeurs confondus.

Condition de performances du bénéficiaire pour les mandataires sociaux ou salariés dont la rémunération est supérieure à 8 PASS (ex : résultat positif, progression du CA).

Obligation en parallèle de mise en place pour tous les salariés de l'entreprise d'un régime de retraite supplémentaire (PERCOL ou PERO).

Le régime de retraite à prestations définies, anciennement "retraite chapeau", a été réformé en 2019. Cette réforme entraîne la création d'un nouveau régime à droits certains qui ne conditionne plus l'acquisition de la rente du bénéficiaire à sa présence dans l'entreprise lors du départ à la retraite. (Régime L137-11-2)

**35%** le taux de remplacement moyen pour un cadre dirigeant, soit une baisse de 65% à 70% de revenus au moment du départ à la retraite.



# 3 LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE AU SERVICE DE VOTRE STRATÉGIE RH

Les améliorations apportées aux régimes de retraite supplémentaire (simplification, fiscalité attractive, gestion pilotée, modalités de sortie) permettent aux entreprises de se projeter plus facilement sur des dispositifs favorisant la constitution d'une épargne retraite par capitalisation.

L'intérêt du Plan Epargne Retraite croît à mesure que l'entreprise recherche une solution avantageuse, soucieuse de participer à la constitution de la retraite de ses salariés.

## Rappel : récentes évolutions des régimes de retraite

### Contexte

Baisse des taux de remplacement :  
En 2050, les projections du COR estiment qu'un salarié percevra en moyenne une rente de retraite globale à hauteur de 64% (non cadres) / 42% (cadres) de son dernier salaire

### Fusion Agirc-Arrco

Création d'un régime unifié  
ARRCO-AGIRC et révision de la  
valeur des points

### Réforme des retraites 2023

Décalage de l'âge de départ  
de 62 à 64 ans

Application progressive  
mais immédiate

### Création des PER

Améliorer l'attractivité de l'épargne  
retraite (flexibilité, simplification,...)

### Nouvel Article 39

Suppression de la condition d'achèvement  
de la carrière dans l'entreprise

POUR  
L'ENTREPRISE



- 1 -  
AMÉLIORER SA  
POLITIQUE DE  
RÉMUNÉRATION

- 2 -  
PARTICIPER À  
L'ATTRACTIVITÉ  
DE L'ENTREPRISE

- 3 -  
BÉNÉFICIER D'UN  
CADRE SOCIAL ET  
FISCAL  
AVANTAGEUX

- 4 -  
CONTRIBUER À  
L'ÉCONOMIE  
RÉELLE

- 5 -  
TRAVAILLER LE  
PAN SOCIAL DE  
SON ENTREPRISE

### **PARTICIPER À L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE**

Les versements obligatoires du PERO entrent dans un package de rémunération globale, que chaque direction des ressources humaines pourra être en mesure de mettre en avant auprès de ses salariés, ou lors de recrutements notamment dans les secteurs dit « saturés ».

Les potentiels abondements de l'entreprise sur un PERCOL permettent de mobiliser et motiver les salariés en les associant directement et financièrement à ses résultats tout en les incitant à épargner pour leur retraite.

Quel que soit le dispositif retenu, toute démarche visant à accompagner ses salariés dans la préparation de leur retraite valorise effectivement la marque employeur de l'entreprise.

### **AMÉLIORER SA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Réelle rémunération différée, les versements obligatoires réalisés par l'entreprise sur un PERO sont un atout supplémentaire à faire valoir dans sa politique de rémunération. Cette participation employeur permet, à moindre coût, de proposer à ses salariés d'une rémunération définitivement acquise qu'ils percevront au moment de leur départ en retraite.

### **BÉNÉFICIER D'UN CADRE SOCIAL ET FISCAL AVANTAGEUX**

Les sommes versées par l'entreprise bénéficient d'un cadre fiscal et social avantageux. Dans un « PER Entreprises », par exemple, les cotisations versées par l'entreprise sont intégralement déductibles de son résultat imposable et soumis à un forfait sociale de 16% dans la limite d'un certain plafond.

# La retraite supplémentaire au service de votre stratégie RH

## DÉVELOPPER LE PAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE

- Compenser la disparition de certains avantages pour les salariés
- Promouvoir l'égalité professionnelle en permettant à tous les salariés d'une même catégorie objective de se constituer une épargne pour leur retraite, quel que soit leur âge, ancienneté,...

**74%**

des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire ont 40 ans et plus (3)

## CONTRIBUER À L'ÉCONOMIE RÉELLE

Minimum 10% des titres doivent financer les PME françaises et européennes afin de prétendre à l'allègement du forfait social. Le transfert d'anciens produits vers les PER pourraient également accélérer cette démarche. On notera par ailleurs que certains nouveaux produits permettent l'intégration de fonds dits « verts » grâce à des certifications.

### > Comparaison du coût global entreprise entre le versement d'une prime et une cotisation de même montant

Prime sur salaire		Cotisation PER obligatoire	
Montant brut versé	1 000 €	Cotisation brute investie	1 000 €
Charges patronales (50 %)	+ 500 €	Forfait social (16 %)	+ 160 €
<b>Coût total entreprise</b>	<b>1 500 €</b>	<b>Coût total entreprise</b>	<b>1 160 €</b>

**PER Obligatoire** : économie générée pour l'entreprise à rémunération égale

**22,7 %**



## LES AVANTAGES D'UN CONTRAT DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE POUR VOS SALARIÉS

POUR  
LES SALARIÉS



- 1 -

AMÉLIORER SES  
REVENUS A LA  
RETRAITE

- 2 -

AVOIR UNE  
RÉMUNÉRATION  
DÉFINITIVEMENT ACQUISE

- 3 -

BÉNÉFICIER  
D'AVANTAGES  
FISCAUX ET SOCIAUX

### AMÉLIORER SES REVENUS À LA RETRAITE ET ANTICIPER DES FUTURES NOUVELLES DÉPENSES

en compensant les faibles taux de remplacement à venir (ex : complémentaire santé individuelle). Le PERO constitue une réelle opportunité d'épargner pour sa retraite sans démarche à effectuer ni questionnement sur le choix du produit. Cela donne l'opportunité aux salariés les plus jeunes de participer à leur retraite avant même qu'elle ne devienne une inquiétude pour eux.

**5%**

des salariés du privé  
bénéficient d'un contrat de  
retraite supplémentaire souscrit  
dans un cadre professionnel

### AVOIR UNE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE DÉFINITIVEMENT ACQUISE.

- o La gestion pilotée de l'épargne proposée par défaut permet de bénéficier d'opportunités financières tout en sécurisant l'épargne avant le départ en retraite.
- o La portabilité (transfert) de l'épargne constituée, aussi bien au titre des anciens produits (Article 83, PERCO, Madelin, PERP) que des nouveaux dispositifs (PERIN, PERCOL permet de regrouper son épargne sur un même contrat. <sup>(4)</sup>
- o De même, le regroupement sur un même contrat des cotisations obligatoires d'une part, et des versements volontaires d'autre part, permet d'avoir une vision globale de l'effort d'épargne réalisé en vue de la retraite. Les versements volontaires sont libres et peuvent être effectués au rythme des disponibilités et de l'intérêt fiscal de chacun.

**Un moyen de contrer les situations de contrats de retraite supplémentaire en  
déshérence qui représenteraient à ce jour plus de 13 milliards d'euros !**

# La retraite supplémentaire au service de votre stratégie RH

## BÉNÉFICIER D'AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

En phase de constitution, chaque salarié bénéficie d'une déduction fiscale des cotisations obligatoires et sur les versements volontaires\*. Il peut ainsi verser à titre individuel et facultatif sur son compte individuel d'épargne retraite des versements volontaires ou monétiser des jours de congés non pris (en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise).

\*10% de sa rémunération dans la limite de 8 PASS dont 8% au titre des versements obligatoires

## Une rémunération avantageuse pour le salarié

### > Performance comparée entre salaire et investissement retraite

Prime sur salaire		Cotisation PER obligatoire	
Montant brut versé	1 000 €	Cotisation brute investie	1 000 €
Charge sociales salariales y/c CSG/CRDS (*)	- 246 €	CSG/CRDS (**)	- 97 €
<b>Prime nette perçue</b>	<b>754 €</b>	<b>Prime nette perçue</b>	<b>903 €</b>
Base imposable (prime nette + CSG/CRDS non déductible) après abattement de 10%	704 €	Base imposable (CSG/CRDS non déductible) après abattement de 10%	26 €
Impôt sur le revenu (11% de la tranche marginale d'imposition)	-77 €	Impôt sur le revenu (14% de la tranche marginale d'imposition)	- 4 €
<b>Prime nette reçue après impôt perçue</b>	<b>676 €</b>	<b>Cotisation nette investie après impôt</b>	<b>899 €</b>

(\*) Les salariés sont assujettis à la CSG (0,2%) et à la CRDS (0,1%) après application de l'abattement pour frais professionnels de 10%.

(\*\*) Les cotisations versées par l'entreprise sont assujetties à la CSG (0,2%) et à la CRDS (0,1%) dès le 1<sup>er</sup> euro.

**PER Obligatoire : Forme de rémunération plus avantageuse pour le salarié**

**33,1%** (avec un taux d'imposition de 14%)

## POURQUOI EFFECTUER DES VERSEMENTS INDIVIDUELS FACULTATIFS (VIF) SUR UN PERO?

L'objectif est double :

Augmenter son niveau de retraite: pour profiter d'une meilleure retraite demain, il est souhaitable de verser au plus tôt et régulièrement sur son dispositif de retraite sans pour autant devoir mobiliser de grosses sommes.

- Bénéficier d'une déductibilité fiscale pour l'année suivant le versement : chaque salarié adhérent bénéficie d'un accès individuel sur l'espace en ligne mis à disposition par l'assureur. Il recevra un imprimé fiscal unique en début d'année suivant le versement pour justifier une économie d'impôts.



## PERO OU PERCOL ? CHAQUE DISPOSITIF SOUTIENT DES STRATÉGIES DIFFÉRENTES

Le PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire) est un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ; il permet aux salariés de se constituer une épargne en vue de la retraite. Le PERCOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) relève de l'épargne salariale, c'est à dire qu'il associe les salariés à la réussite de l'entreprise. Deux philosophies distinctes induisant les différences suivantes :

### PLAN EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCOL)

L'ensemble du personnel (dû à la nature des sommes versées)

### POPULATION VISÉE

### PLAN EPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO)

L'ensemble du personnel ou une catégorie spécifique

#### Notre analyse :

Le PERO offre davantage de flexibilité sur ce point car il permet de viser une catégorie spécifique, qui serait par exemple davantage impactée par la baisse des taux de remplacement. Il permet de pratiquer des taux de cotisation différenciés par collège.

## PRINCIPALE SOURCE D'ALIMENTATION

Épargne Salariale versée annuellement  
(participation et / ou intéressement)

Cotisations obligatoires  
prélevées sur le bulletin de salaire

#### Notre analyse :

Le salarié peut utiliser son épargne salariale à d'autres fins que d'alimentation de son PERCOL. Ainsi il est moins à même de sécuriser un complément de revenu pour sa retraite. A l'inverse, le PERO, à alimentation régulière pour les salariés concernés, remplit pleinement son objectif retraite en lissant son investissement dans le temps.

*A noter :* dans le cadre de l'achat de la résidence principale, l'intégralité des versements effectués sur le PERCOL est récupérable, alors que seules les sommes issues des versements facultatifs (compartiments 1 et 2) sont récupérables pour le PERO.

## GESTION FINANCIÈRE

Gestion pilotée par défaut

Gestion pilotée par défaut

#### Notre analyse :

Grâce à son pilotage dans le temps de l'épargne, la gestion pilotée est particulièrement adaptée à un horizon retraite : à mesure que le salarié s'approche de l'âge de la retraite, l'épargne est progressivement transférée vers des fonds à faible risque.

## RESTITUTION LORS DU DÉPART À LA RETRAITE

Au choix capital ou rente

Rente  
(capital si la rente < 110 € / mois)

#### Notre analyse :

Le salarié étant libre de choisir, le PERCOL offre ici davantage de flexibilité que le PERO. Toutefois le PERO reste fidèle à sa philosophie retraite avec le versement sous forme de rente viagère qui vient compléter les pensions de retraite des régimes obligatoires.



# La retraite supplémentaire au service de votre stratégie RH

## ARTICLE 39 : QUEL INTÉRÊT POUR L'ENTREPRISE ET SES SALARIÉS ?

POUR  
L'ENTREPRISE

MOTIVER ET FIDÉLISER SES SALARIÉS CLÉS



- 1 -

RÉCOMPENSER SES  
COLLABORATEURS

- 2 -

BÉNÉFICIER D'UN CADRE  
FISCAL AVANTAGEUX

- 3 -

OPTIMISER SA  
MASSE SALARIALE

1. Récompenser les collaborateurs pour un groupe défini (régime collectif) ou de façon individuelle (dans le respect du principe de l'équité de traitement entre les salariés).
2. Déduire les versements du bénéfice imposable s'il s'agit d'un régime collectif.
3. Optimiser sa masse salariale en proposant de la rémunération différée (contribution à la charge de l'entreprise de 29.7%).

POUR  
LES SALARIÉS

SE CONSTITUER UNE RETRAITE  
SIGNIFICATIVE SUR UNE COURTE DURÉE



- 1 -

DES DROITS  
ACQUIS

- 2 -

MONTANT DE RENTE  
CONNU

- 3 -

RÉGIME FINANCÉ PAR  
L'EMPLOYEUR

1. Des droits acquis même en cas de départ de l'entreprise. (En cas de changement de carrière, de décès ou de faillite de l'entreprise.)
2. Un montant de rente connu à l'avance
3. Un régime de retraite totalement financé par l'employeur. En phase d'épargne, les versements sont exonérés d'impôt sur le revenu pour le salarié.

Exemple : cadre dirigeant de 53 ans avec un salaire de 150K€ et une rente définie de 1,6% acquise chaque année (départ en retraite à 65 ans)

Capital constitutif à la charge de  
l'employeur (sur une période de 12 ans) :

720 k€  
(+ contribution employeur de 29,7 %, soit un total de 934 k€)

Montant de la rente annuelle viagère au  
moment du départ en retraite :

28 800 €\* de rente annuelle à partir de 65 ans  
(avant contribution sociale et impôt sur le revenu)

Amélioration du  
taux de  
remplacement de  
**+19,2 points**

\* = 1,6 % x 12 années, soit 19,2 % du dernier salaire

## PERO OU ARTICLE 39 ?

Le PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire) est un dispositif de retraite supplémentaire d'entreprise ; il permet aux salariés de se constituer une épargne en vue de la retraite. L'Article 39 est un dispositif de retraite supplémentaire destiné aux cadres de direction afin d'améliorer significativement le revenu à la retraite en seulement quelques années de cotisation.

Deux philosophies distinctes induisant les différences suivantes :

### PLAN EPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO)

Ensemble du personnel  
ou une catégorie spécifique

### POPULATION VISÉE

### ARTICLE 39

Collège restreint  
(ex: membres du comité de  
direction)

### TYPE DE RÉGIME

#### Cotisation définie

Taux de cotisation jusqu'à 5% de la rémunération, financé par l'employeur pour bénéficier du forfait social (jusqu'à 8% avec un financement salarié pour bénéficier de l'avantage fiscal)

#### Prestation définie

Rente acquise annuellement jusqu'à 3% de la rémunération.

En faisant le parallèle avec le PERO, cela revient à définir un taux de cotisation pouvant atteindre 90% de la rémunération. Les droits sont définitivement acquis même en cas de départ de l'entreprise avant la retraite

### FINANCEMENT

Employeur et salarié

Employeur

### AMÉLIORATION DU TAUX DE REMPLACEMENT

#### Jusqu'à 15 points

en cas de régime mis en place sur toute la carrière (43 ans)

#### Jusqu'à 30 points en seulement 10 ans

soit potentiellement doubler le montant de la retraite

### TRAITEMENT SOCIAL EMPLOYEUR

forfait social 16%

contribution patronale 29,7%



# 4 METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

## TOUTES LES QUESTIONS À SE POSER

Les modalités de mise en place d'un contrat diffèrent pour chaque entreprise, selon ses objectifs, et le budget alloué. Voici les différentes questions à se poser :

### » Un contrat Article 83 est déjà en place

L'objectif sera d'auditer le régime en place afin d'y apporter les améliorations liées à la loi PACTE sans perdre les avantages existants (garanties spécifiques, options de rentes, niveau de frais, services, ...).

#### Prévoit-il des garanties spécifiques ?

- **Afin de maintenir le niveau de prestations** : si votre dispositif comprend une garantie de table, l'application d'un tarif constant autour d'un taux d'intérêt technique et d'une table de mortalité figée constitue un atout dans le contexte où l'espérance de vie augmente et les tables de mortalité sont mises à jour par l'INSEE. Sans maintien de cette garantie, la rente du nouveau dispositif serait plus faible en cas d'évolution de la table en vigueur.
- **Les garanties de prévoyance** : il existait trois catégories de prévoyance dans les contrats Article 83, dont une a disparu dans la conversion en PERO. Elles minoraient l'épargne investie sur le dispositif, les coût d'assurance impactant les sommes investies.

#### Quels sont les frais supportés par l'entreprise et les salariés ?

Frais sur cotisations et primes, sur encours, sur arrérage, sur arbitrage, frais des supports financiers ...

#### Quels services sont proposés à mes salariés ?

- Existe-t-il un extranet dédié pour l'entreprise pour faciliter la gestion au quotidien (suivi des cotisations, affiliations, ...) ?
- Existe-t-il un extranet dédié pour les salariés ? Il permet au salarié de suivre son compte de retraite, récupérer tous les éléments liés à son contrat (notice, relevés de situation...), effectuer des Versements Individuels et Facultatifs, simuler sa rente à la retraite...

# Mettre en place un dispositif de retraite supplémentaire

## » L'entreprise ne bénéficie pas de contrat de retraite supplémentaire

Votre partenaire recueille alors vos besoins de manière à vous proposer le dispositif le plus approprié.

**A qui voulez-vous faire bénéficier ce régime ?**

**Quel budget souhaitez-vous allouer ?**

**Quel financement souhaitez-vous appliquer ? (taux de cotisation, participation employeur)**

Votre partenaire vous accompagne alors de A à Z : depuis la simulation budgétaire, jusqu'aux communications auprès de vos salariés durant la vie du contrat.

## » Dans tous les cas

**Où placer son dispositif ?**

Les comparatifs assureurs effectués en amont par votre partenaire permettent de choisir les organismes les plus pertinents en terme de performance, de choix d'options, d'outils à disposition des salariés. L'entreprise et ses salariés pourront donc à l'issue de cet exercice bénéficier d'un dispositif PERO, plus souple et conforme loi PACTE, tout en maintenant ou compensant certains avantages (ex. table de mortalité, rendements, taux techniques garantis).

**Comment promouvoir le nouveau dispositif en interne ?**

Vous avez la possibilité d'être accompagné(e) lors de sessions d'informations dédiées pour vos salariés, en intervention en CSE, ou la préparation de supports dédiés.

**Quelles dispositions juridiques ?**

Vous pouvez également être accompagné(e) dans le choix de votre formalisme.

**Comment faciliter l'affiliation / le transfert ?**

Bénéficiez de soutien pour faciliter les affiliations. Les services gestion facilitent la mise en place des cotisations via DSN. Les salariés sont accompagnés sur les opérations de transfert pour les aider à regrouper leur épargne.

**Comment animer le dispositif ?**

Tout au long de la vie du contrat vous avez la possibilité de mettre en avant les avantages du fonctionnement du dispositif auprès de vos salariés, répondre à leurs questions, promouvoir l'intérêt des versements volontaires, guider vos salariés proches de la retraite.

Au-delà d'une certaine taille, les entreprises pourront suivre le montant de leurs encours, les performances financières, évolution de leur démographie, le taux de versements volontaires, le taux d'utilisation des extranets...



# Mettre en place un dispositif de retraite supplémentaire

## UTILISER LE CET POUR COMPLÉTER SA PENSION DE RETRAITE

Les entreprises disposant d'un compte épargne-temps (CET) peuvent conseiller leurs salariés de l'utiliser en vue de compléter leur future pension. Le temps accumulé sur le CET peut être utilisé de 3 façons, qui peuvent être aménagées différemment suivant les accords.



**Transformer les droits en congés rémunérés** afin de permettre au salarié de cesser son activité quelques mois avant sa retraite, tout en étant rémunéré à temps plein et en cotisant pour la Sécurité sociale.



**Monétiser son compte épargne temps** : le salarié peut récupérer ses droits sous forme de rémunération supplémentaire. La loi impose cependant de ne convertir que les jours excédant la 5e semaine de congés payés. En effet, les jours acquis au titre de la 5e semaine de congés payés, épargnés sur un CET, ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Cette rémunération supplémentaire sera soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.



**Transférer les jours de CET vers un plan d'épargne retraite** : Le salarié peut verser la rémunération correspondant à ces jours de congés sur un plan épargne d'entreprise (PEE), sur un PER Collectif ou un PER Obligatoire.

Il est **plus avantageux fiscalement de transférer les jours de congés stockés sur le CET vers un PERCOL ou un PERO** car le régime fiscal et social est alors plus favorable (exonération partielle de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 10 jours par an). En contrepartie, les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite.

Les entreprises dotées de ce dispositif peuvent également avoir intérêt à proposer cette passerelle à leurs salariés pour **limiter le poids du CET qui, année après année, génère des provisions à constituer de plus en plus conséquentes.**

*On notera que même si l'entreprise n'a pas mis en place de compte épargne-temps, les salariés peuvent verser jusqu'à 10 jours de repos non pris (uniquement à compter de la 5e semaine de congés payés obligatoires) sur le PER Collectif ou le PER Obligatoire.*

## ANIMER LES DISPOSITIFS EN INTERNE



Différentes méthodes vous permettent d'animer le sujet de la retraite en général selon votre objectif, par exemple :

- Aider vos salariés à l'approche de la retraite par un guide détaillé des différentes étapes à partir de 50 ans,
- Sensibiliser tous vos salariés à la retraite supplémentaire par des réunions physiques ou à distance,
- Effectuer des versements individuels facultatifs sur son Plan Epargne Retraite déductibles d'impôts en fin d'année,
- Présenter les différents espaces dédiés à la retraite par des supports concis et visuels.

## CONCLUSION ET SOURCES

Quelles que soient les projections à long terme du système de retraite en France dont les hypothèses peuvent varier, les conclusions s'accordent toutes sur un point : **les taux de remplacement des français à la retraite seront amenés à être de plus en plus faibles** afin de préserver la viabilité du système.

**L'intérêt de l'anticipation s'accroît** afin de maintenir son niveau de vie à la retraite. Les régimes facultatifs par capitalisation permettent à chaque salarié de compenser la baisse des taux de remplacement et ainsi d'acquérir définitivement un revenu supplémentaire à la retraite, quels que soient leur statut, leur âge, leur situation.

**L'entreprise a l'opportunité de jouer un rôle à long terme pour ses salariés.** La solidité des contrats éprouvée depuis plusieurs décennies, les nouvelles modalités engagées par la loi PACTE (gestion pilotée, portabilité, fiscalité avantageuse) constituent une solution concrète et tôt dans la carrière des salariés.

L'épargne retraite, quelle que soit la forme du dispositif choisi, devient, au même titre que tout autre avantage, un argument supplémentaire dans la **marque employeur** des entreprises, encore souvent **peu munies de moyens de communication efficaces**. Les solutions sur-mesure et complètes d'un partenaire peuvent alors les accompagner sur tous ces aspects, de la mise en place à la mise en valeur des dispositifs auprès des salariés.

1. Rapport du COR 2023 - Évolutions et perspectives des retraites en France
2. La retraite et les retraités - édition 2021 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
3. Les retraités et les retraites - édition 2023 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
4. presse.Economie.gouv.fr
5. Les enjeux structurables pour la France Octobre 2021. Rapport de la cours des comptes 24 mai 2022





[chesneau.net](https://www.chesneau.net)

Nantes, Bordeaux, Paris - 02 40 14 33 33

CHESNEAU, SARL de courtage en assurances au capital de 1 256 520 € - 399 719 913 RCS Nantes - Immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07 001 068 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)), Responsabilité Civile Professionnelle et Garantie Financière conformes aux articles L 512-6 et L 512-7 du Code des assurances - sous le contrôle de l'ACPR, 4 place de Roquette, CS 92459 75420 Paris Cedex 09 ([www.acpr.banque-france.fr](http://www.acpr.banque-france.fr)) - Chesneau exerce son activité en application des dispositions de l'article L 520-1 § b du Code des assurances, le liste des assureurs partenaires est disponible sur demande - Réclamation : CHESNEAU / Service Réclamation : 8 rue Louis Méléard BP 22302 44023 NANTES Cedex 1 ([reclamation@chesneau.net](mailto:reclamation@chesneau.net)) - Médiation : Si la réponse apportée par nos services ne vous convient pas, vous pouvez transmettre votre réclamation au Médiateur de l'Assurance à l'adresse suivante : Le Médiateur de l'Assurance, Pôle CSDA, TSA 50110 75441 Paris Cedex 09 ou [lemediateur@mediation-assurance.org](mailto:lemediateur@mediation-assurance.org).

© 2024 Chesneau