

## Les Régimes de Retraite Supplémentaires

Il existe 2 types de régimes de retraite supplémentaire au fonctionnement et aux prestations différentes. Ces régimes sont gérés par capitalisation (placement de l'épargne, sur les marchés financiers, transformée en rente viagère au moment de la retraite). Les régimes de retraite supplémentaire peuvent prendre en compte une variété de situations et répondre ainsi aux besoins spécifiques de certaines catégories de salariés.

### Les Régimes à Cotisations Définies (RCD ou régime dit de "l'article 83" du Code général des impôts - CGI)

#### Contenu et finalités

Un Régime à Cotisations Définies (RCD) se traduit par le versement de cotisations mensuelles qui sont placées sur les marchés financiers et réinvesties en permanence jusqu'au moment de la retraite. Il est géré par un organisme externe à l'entreprise (banque, société d'assurances, mutuelle ou institution de prévoyance).

La mise en place d'un RCD se fait par voie conventionnelle. Le montant de la cotisation, son assiette et la répartition employeur/salarié sont déterminés par accord collectif.

Dans ce type de régime, l'adhésion est en général obligatoire pour tous les salariés ou pour une catégorie précise et définie d'entre eux. L'employeur est soumis à une simple obligation de moyen (verser les cotisations). Il ne s'engage pas sur le montant futur de la rente.

#### Droits acquis par les salariés

Les salariés perçoivent au moment de la retraite une rente viagère dont le montant n'est déterminé qu'au moment de sa liquidation.

Le versement anticipé de l'épargne est prohibé sauf en cas de fin d'indemnisation chômage et d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité Sociale.

Son montant dépend de plusieurs critères :

- le montant des cotisations et la durée de versement
- le niveau de rentabilité des produits financiers
- l'âge de départ en retraite et l'espérance de vie à cet âge
- les frais de gestion prélevés par l'organisme gestionnaire du régime

#### Les autres droits

- Réversibilité de la rente : possibilité en cas de décès du retraité de reverser la rente au conjoint survivant, aux enfants ou à un autre bénéficiaire désigné
- Rachat : possibilité de rachat des cotisations des années antérieures à l'entrée dans le régime, le salarié peut racheter seul ou avec la participation de son employeur
- Transférabilité des droits : les cotisations acquittées peuvent être transférées vers un autre contrat, avec ou sans pénalité en fonction des contrats
- Maintien des droits : les droits attribués à un salarié sont définitivement acquis, y compris en cas d'incapacité de travail, de départ de l'entreprise ou de décès.

#### Avantages

Pour l'entreprise :

- l'obligation de l'employeur se limite au versement de la cotisation, l'entreprise n'a pas de passif social.
- le coût du régime est maîtrisé grâce au choix du taux de cotisation.
- l'employeur n'a aucune obligation de rachat des années antérieures à la mise en place du régime.
- avantage fiscal du fait de la déductibilité des cotisations patronales

Pour le salarié :

- ce type de régime est plutôt adapté aux salariés jeunes qui peuvent épargner sur du long terme.
- les droits sont définitivement acquis, l'épargne est maintenue en cas de changement d'employeur
- réversibilité au conjoint, enfants, ex-conjoint non remarié, au bénéficiaire désigné...
- le niveau de la rente peut être élevé si les produits financiers sont performants
- déductibilité sociale et fiscale intéressante

### **Limites**

Les limites du RCD portent essentiellement sur les salariés :

- le niveau de la rente est relativement incertain et les produits financiers peuvent être très faibles
- ce système est peu favorable aux salariés proches de la retraite car l'épargne sur du court terme génère peu de droit.
- les prestations sont obligatoirement servies sous forme de rente, imposable à l'IR en sortie
- l'épargne ne peut être récupérée avant la retraite

## **Les régimes à Prestations Définies (RPD ou régime dit de "l'article 39" du CGI)**

### **Contenu et finalités**

Les Régimes à Prestations Définies (RPD) se traduisent par le versement d'une rente dont le niveau est fixé par avance par voie conventionnelle. L'employeur a ici une obligation de résultat. Les RPD concernent en général les cadres supérieurs et les dirigeants. Dans ces régimes, la présence du salarié dans l'entreprise en fin de carrière est une condition pour bénéficier des prestations. Ils favorisent ainsi la fidélisation des salariés et, au moment de la retraite, encouragent le départ des salariés âgés ayant une ancienneté importante.

Ce type de régime est à la charge exclusive de l'employeur qui fixe librement le niveau de financement. Il peut être géré par un organisme externe (sociétés d'assurances, Institutions de Prévoyance, Mutuelles) ou directement en interne par l'entreprise.

Il existe 2 catégories de RPD :

- régime différentiel ou "chapeau" : il garantit un niveau de retraite global prenant en compte l'ensemble des régimes. La pension de retraite supplémentaire assure la différence entre les retraites obligatoires et le niveau final de la rente garanti par le régime.
- régime additif : le montant de la retraite supplémentaire vient s'ajouter aux pensions servies par les régimes obligatoires

### **Droits acquis par les salariés**

Dans ce type de régime, le niveau final de la rente est garanti, il est exprimé en pourcentage du dernier salaire ou d'une moyenne des salaires des 3 ou 5 dernières années. Il est en lié à la durée d'activité dans l'entreprise (une durée d'ancienneté minimum exigée).

### **Les autres droits**

- réversibilité de la rente en cas de décès du salarié (un âge minimum du conjoint est généralement exigé)

Le rachat, le transfert et le maintien des droits en cas de départ sont impossibles.

### **Avantages**

Pour l'entreprise

- fidélisation car la présence du salarié dans l'entreprise est une condition de versement et le niveau de la rente dépend de l'ancienneté
- possibilité de mise en place pour une catégorie très limitée de salariés ayant des besoins spécifiques en matière de retraite

Pour le salarié

- montant de la pension garanti qui permet d'atteindre un niveau global de retraite satisfaisant
- pas de condition de durée de cotisation, un salarié proche du départ en retraite n'est pas pénalisé
- les droits acquis sont indépendants du marché financier
- cotisation exclusivement patronale

### **Limites**

Pour l'entreprise

- coût du régime non connu à l'avance ni maîtrisable.
- aléas importants dans un régime chapeau car la baisse des prestations des régimes obligatoires se répercutent sur l'engagement de l'entreprise.

Pour le salarié

- la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite et la condition d'ancienneté minimum
- l'absence de droits annexes (transfert, maintien des droits, transférabilité) peu attractive pour les salariés jeunes
- droits à retraite non individualisés.
- rente viagère imposable à l'IR en sortie