

En poursuivant votre navigation, vous acceptez l'utilisation de cookies afin de réaliser des statistiques d'audiences et vous proposer des services ou des offres adaptés à vos centres d'intérêts. OK

[En savoir plus](#)

[Accueil](#) > [Juridique](#) > [Droit & Technique](#) > **Un produit, cent possibilités**

NOUVEL « ARTICLE 39 »

Un produit, cent possibilités

PAR CHARLINE BALLOT, ACTUAIRE ET MANAGER, GALEA & ASSOCIÉS, DIMITRI COUDREAU, AVOCAT OF COUNSEL, AVANTY - LE 25/05/2021 - MAGAZINE N° 268

La réforme des régimes à prestations définies lancée par l'UE a donné l'occasion aux assureurs de revoir leur offre en matière de retraite supplémentaire. Passage en revue des conséquences du nouveau cru de l'article 39 sur l'offre produits.



Par Charline Ballot,
actuaire et manager,
Galea & associés,
et Dimitri
Coudreau,
avocat of counsel,
Avanty

Outil de fidélisation unique mais également décrié, le produit « article 39 » conditionnant la perception des droits du bénéficiaire à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise n'est plus commercialisable depuis le 4 juillet 2019. Souffrant d'une popularité en berne depuis plusieurs années (voir Baromètre 2020 retraite du CAC 40, Galea & associés), les régimes existants étaient de moins en moins nombreux.

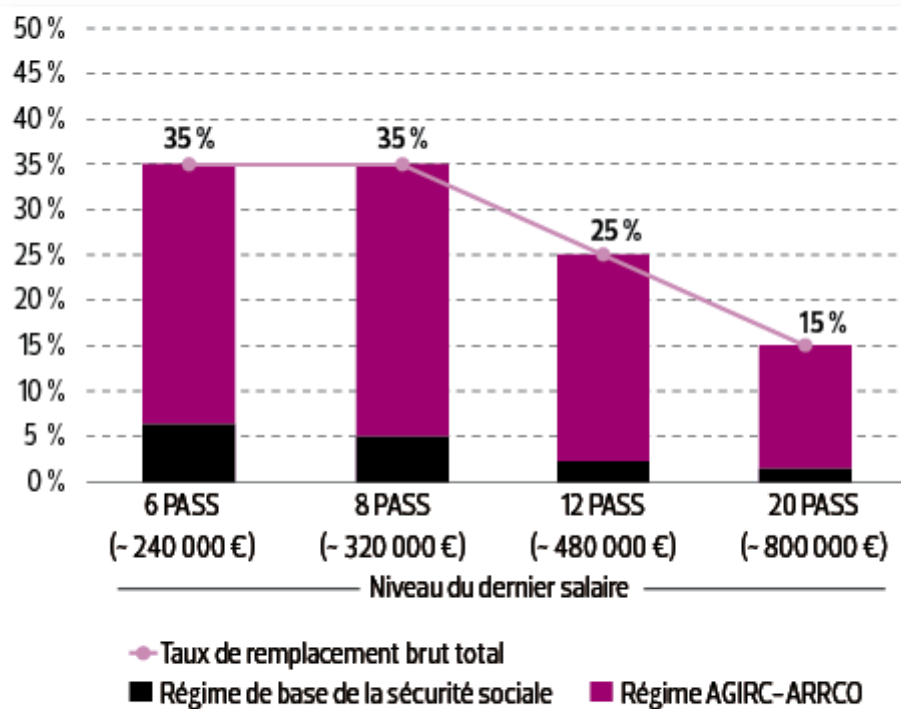
Si la réforme des régimes à prestations définies insufflée par l'Union européenne avait pour principal objet de mettre fin au caractère aléatoire des droits, sa transposition française a créé un cadre législatif totalement inédit, invitant les acteurs de l'assurance à repenser leur offre ! Les nouveaux régimes à droits certains, définis dans l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale, constituent un outil de fidélisation polyvalent, dont les caractéristiques en font un produit incomparable sur le marché français de la retraite supplémentaire.

Un régime à même de répondre aux attentes des cadres dirigeants

Les taux de remplacement bruts des pensions versées par les régimes de retraite obligatoires aux cadres dirigeants sont compris entre 15 % et 35 %. Ces pensions sont amenées à se dégrader en raison de la baisse des rendements des régimes complémentaires, de la réforme potentielle des retraites et des besoins de financement accentués par la crise de la Covid-19. La perte de revenu à la retraite doit alors être compensée par la souscription à un produit de retraite supplémentaire. Or, le gain de taux de remplacement des régimes de retraite de type « PER » avoisine les 5 % (en cotisant à hauteur du plafond de déductibilité sociale pendant trente ans, soit 5 % du salaire annuel). Si ces performances sont intéressantes pour des niveaux de salaire moyens qui bénéficient également d'un meilleur niveau de pension obligatoire, elles le sont moins pour les hauts salaires.

GRAPHIQUE 1

Taux de remplacement brut selon le niveau du dernier salaire



Au moment de la retraite, régimes obligatoire et complémentaire peinent à fournir un bon niveau de remplacement aux cadres les mieux payés.

Source : Galea & associés

Avec la possibilité d'acquérir jusqu'à 30 % de taux de remplacement supplémentaire, les nouveaux « 39 » à droits certains constituent une réponse sérieuse à la perte de revenu à la retraite des cadres dirigeants. Les plafonds d'acquisition de droits par bénéficiaire (au plus 3 % annuels sans pouvoir excéder 30 % sur toute la carrière et tous employeurs confondus) et de revalorisation (qui ne peut excéder l'évolution du PASS) se révèlent élevés. L'acquisition de droits à un tel niveau supposera donc un effort de financement significatif pour les entreprises, et un pilotage plus rigoureux, notamment

au regard des plafonds instaurés. Au surplus, les organismes assureurs devront respecter une nouvelle obligation d'information périodique ou sur demande, envers les bénéficiaires et, le cas échéant, leurs ayants droit au titre de la réversion ou d'une contre-assurance décès.

Un régime bénéficiant d'un cadre fiscal et social inédit

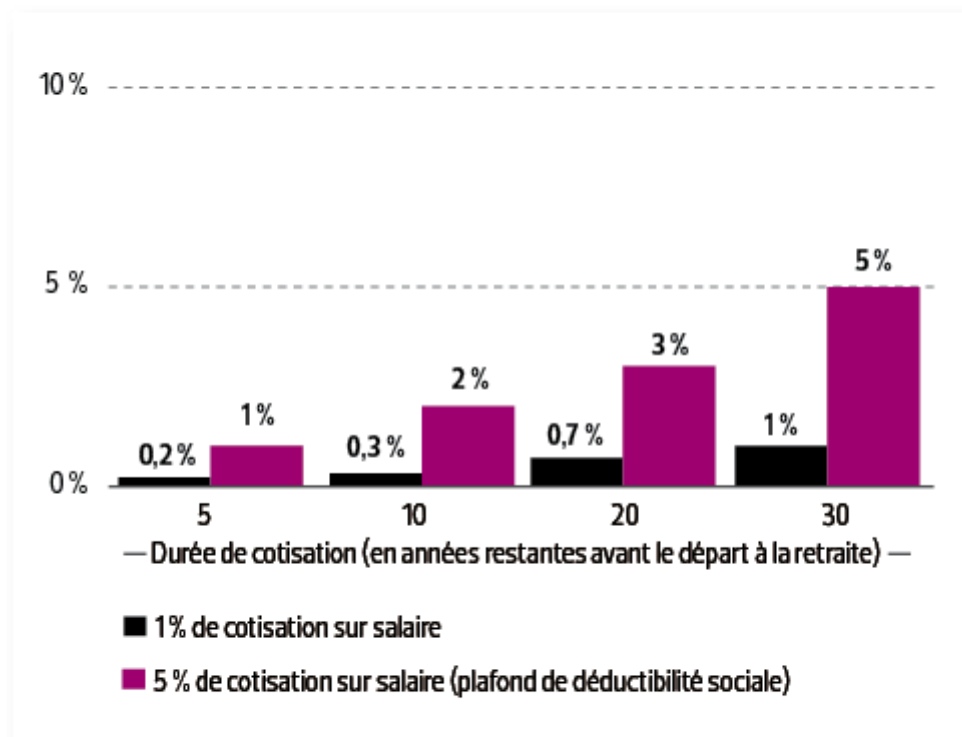
Les nouveaux « 39 » à droits certains permettent la constitution de droits sans aucun décaissement de la part du bénéficiaire en phase de constitution de la rente. En effet, l'intéressé ne supporte ni impôt sur le revenu, ni cotisations sociales, ni CSG/CRDS, alors même que les droits sont définitivement acquis, y compris en cas de départ de l'entreprise avant la liquidation de la retraite. La prime d'assurance versée par l'entreprise est déductible du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés, en tant que charge de personnel. Ces primes sont assujetties à une contribution patronale au taux de 29,7 %.

En phase de versement des rentes, le bénéficiaire supporte l'impôt sur le revenu selon le barème progressif, et les cotisations usuelles appliquées aux rentes de retraite (au taux global de 10,1 %), ainsi que la contribution « L.137-11-1 du CSS », au taux de 7 % ou 14 % (sur la part de rente mensuelle comprise respectivement entre 500 € et 600 €, et supérieure à 600 €).

Un régime à droits collectifs, catégoriels ou individuels

La détermination des bénéficiaires du régime constitue l'une des innovations majeures de ce nouveau produit, et offre une grande souplesse en fonction du projet de l'entreprise. Si le régime peut être collectif et bénéficier à l'ensemble des salariés, il peut également être catégoriel, sans avoir à respecter les exigences du décret sur les « catégories objectives », dont la révision est attendue prochainement. Mais surtout, il peut être individuel, ce qui a été confirmé par l'instruction interministérielle sans aucune ambiguïté. Cela permet, par exemple, de faire varier les paramètres d'un régime catégoriel en fonction des différents bénéficiaires et de l'usage recherché au regard de la politique de rémunération de l'entreprise.

Taux de remplacement brut selon le niveau et la durée de cotisation



En cotisant à hauteur du plafond de déductibilité sociale pendant trente ans, soit 5 % du salaire annuel, le gain de taux de remplacement des régimes de retraite de type « PER » avoisine les 5 %. Insuffisant pour les hauts salaires.

Source : Galea & associés

En revanche, si le régime ne bénéficie pas à l'ensemble des salariés, il faudra veiller au principe d'égalité de traitement, et accompagner la mise en place d'un dispositif de retraite collectif (Perco, « 83 » ou PER) pour l'ensemble des salariés. En outre, le régime peut bénéficier aux dirigeants mandataires sociaux, dans certaines conditions, et sous réserve du respect des procédures d'autorisation des rémunérations prévues le cas échéant par le Code de commerce.

Quid de l'acceptabilité sociale ?

Outre le plafonnement de l'acquisition de droits et de leur revalorisation, l'instauration de conditions de performances professionnelles est obligatoire pour les salariés dont la rémunération est supérieure à huit PASS, et pour les mandataires sociaux qui bénéficient du dispositif. Si l'entreprise est libre de déterminer ces conditions de performances, une modélisation chiffrée des solutions envisagées peut s'avérer utile pour concilier les enjeux de taux de remplacement et d'acceptabilité sociale.

Tolérance temporaire : l'administration a admis par exception la possibilité d'acquisition de droits pour l'année 2020, sans que le respect des conditions liées aux performances professionnelles ne soit requis pour cette année, sous réserve que le règlement de retraite et le contrat d'assurance l'organisent avant le 31 décembre 2021.

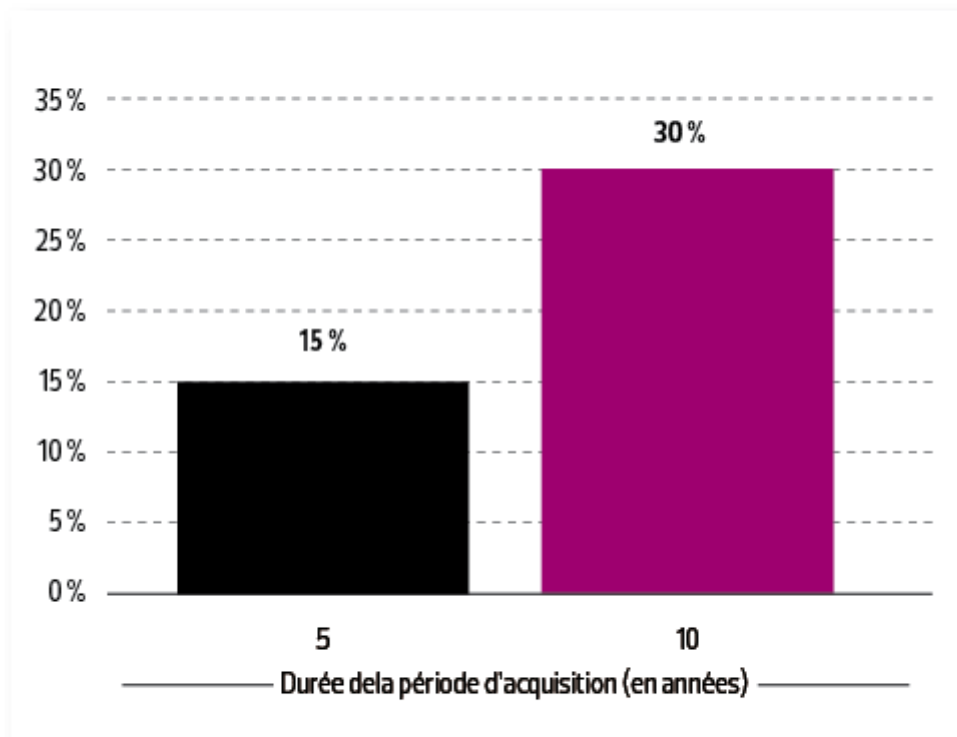
Quelle solution assurantielle ?

L'instruction interministérielle du 23 décembre 2020 a instauré un traitement social spécifique à ces régimes, réservé aux employeurs qui souscrivent un contrat prévoyant un taux de garantie en cas d'insolvabilité de l'employeur au moins égal à 50 % des droits acquis par le bénéficiaire.

Elle détaille également deux solutions assurantielles qui sont présumées respecter cette exigence de sécurisation : d'une part, un contrat d'assurance dans lequel le montant de la rente est garanti à 100 % par un mécanisme de rente viagère différée (RVD) ou, d'autre part, un contrat permettant une sécurisation *a minima* à hauteur de 80 % du capital constitutif de la rente.

La gestion en RVD libère totalement l'employeur de son engagement et le risque est intégralement supporté par l'assureur. Une solution onéreuse dans un contexte de taux durablement bas et de contraintes de solvabilité pesant sur les assureurs, mais dont le caractère libérateur pour l'employeur constitue un argument commercial fort. Car si le contrat correspond bien au règlement du régime, l'externalisation totale des engagements permet aux entreprises de s'affranchir totalement des contraintes comptables « IAS 19 ». L'enjeu réside alors dans les techniques d'ingénierie financière et les stratégies prudentielles qui pourraient être envisagées afin d'atténuer le coût du risque pour les assureurs, tout en préservant des possibilités de revalorisations intéressantes des rentes. Dans cette perspective, loger ces engagements au sein d'une structure FRPS* avec une gestion financière appropriée des engagements peut s'avérer une option. Ces structures, qui connaissent un véritable regain d'intérêt depuis 2018, offrent un cadre prudentiel moins contraignant et plus adapté aux engagements de long terme ainsi qu'à la conjoncture économique actuelle. La solution RVD peut nécessiter d'importants développements préalables en termes de gestion administrative et/ou de systèmes d'information, un investissement dont la rentabilité pourrait être améliorée par des garanties ou services complémentaires.

Taux de remplacement brut maximal selon la durée de la période d'acquisition



Les plafonds d'acquisition de droits par bénéficiaire (au plus 3 % annuels sans pouvoir excéder 30 % sur toute la carrière et tous employeurs confondus) et de revalorisation (qui ne peut excéder l'évolution du PASS) se révèlent élevés.

Source : Galea & associés

La gestion en « fonds collectif », elle, fait peser en partie le risque sur l'employeur. Malgré le minimum de sécurisation à hauteur de 80 % que l'instruction leur impose pour bénéficier de la présomption de sécurisation, les premiers produits observés sur le marché proposent un investissement composé entre 50 % et 80 % de fonds euros afin de garantir une couverture des engagements au-delà des 50 % et ainsi pallier le risque de défaillance. Le solde est investi sur des unités de compte (UC), suivant une allocation d'actifs plus ou moins risquée et un niveau de frais discutés avec les souscripteurs afin d'optimiser le couple « rendement/risque ». Beaucoup de pédagogie devra être déployée auprès des entreprises et de leurs départements spécialisés pour que les bons choix soient effectués.

Sur le marché actuel de l'assurance, la gestion en « fonds collectif » est la solution privilégiée par les opérateurs car elle offre davantage de liberté en termes d'investissement et moins de contraintes de règles de solvabilité. Leurs défis ? Démarquer leur offre en proposant des outils d'atténuation du risque pour l'employeur : mise en place d'une garantie plancher (pour limiter les conséquences d'un retournement des marchés financiers au mauvais moment) et/ou d'une garantie de table de mortalité, proposition d'UC sécurisées, choix du mode de financement (libre ou imposé). Offrir ensuite un service d'étude d'allocation actif-passif ou d'évaluation des impacts comptables du point de vue des contraintes IAS 19. Mettre enfin l'accent sur la transparence avec des services d'accès à l'information et la remise de reportings périodiques ou sur demande.

Quelle que soit la solution assurantielle retenue, l'ensemble des services de l'organisme assureur devront être mobilisés et notamment ceux développés dans le cadre de la mise en place des PER : outils digitaux, services de reconstitution de carrières pour certains salariés, process de communication d'informations, conseils, autres services.

Plus que jamais, le contexte législatif et les conditions économiques sont propices au déploiement des régimes de retraite supplémentaire. La loi Pacte et ses textes d'application ont opéré une véritable refonte de l'offre, tant pour les produits à cotisations définies de type PER que pour les produits à prestations définies « article 39/L.137-11-2 ». Aux assureurs de s'en saisir pleinement pour offrir aux entreprises et aux salariés les produits répondant au mieux à leurs demandes !

* Fonds de retraite supplémentaire professionnelle: véhicules nés de la transposition de la réglementation européenne des organismes de retraite professionnelle (IORP2), ils offrent un cadre réglementaire et prudentiel favorable à la gestion des engagements de retraite (hors Solvabilité II).

A LIRE AUSSI



Essoc 2 : ce qui change à partir du 1er juillet 2021



Un nouveau cadre de protection du consommateur d'assurance



Téléconsultation : une médecine de gestion de crise ?