



Dépêche n° 746280

Social / RH - Protection sociale

Par: Hélène Truffaut - Publiée le 06/03/2026 à 09h30

[Lien dépêche](#)

🕒 9 min de lecture

A usage unique de : **Hélène TRUFFAUT**

"Une vigilance s'impose sur l'introduction obligatoire d'actifs non cotés dans les plans d'épargne retraite" (Galea)

Loi industrie verte, LFSS, transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations : dans un entretien accordé à AEF info le 17 février 2026, Mylène Favre-Béguet, directrice générale adjointe, associée, responsable au sein du pôle protection sociale de Galea & Associés, et Nicolas Thilliez, actuaire associé, reviennent sur ce qui devrait retenir l'attention des DRH et Comp&Ben en 2026. L'épargne retraite collective figure en bonne place. La mise sur pause de la réforme des retraites peut aussi contraindre certaines entreprises à revoir leurs prévisions de départs. Au-delà de la contribution exceptionnelle des complémentaires santé de 2,05 % assortie d'un gel des cotisations en 2026, le pilotage de ces régimes demeure compliqué. Enfin, l'exercice de détermination de catégories de postes équivalents pour l'établissement de moyennes de rémunération s'avère ardu.

AEF info : Quels sont les grands points d'attention en matière de protection sociale pour les entreprises en 2026 ?

Mylène Favre-Béguet : Ils découlent essentiellement de trois grands textes : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, la loi industrie verte (LIV) et la [directive européenne](#) sur la transparence des rémunérations, dont on attend la transposition en droit français d'ici au 7 juin prochain. Cette directive peut en effet impacter les packages globaux, dans le sens où la rémunération y est définie au sens large, allant jusqu'à inclure les indemnités de licenciement [considérant 21 de la Directive]. Il faudra donc aller au-delà du simple "fixe-variable".

AEF info : Quels sont les impacts de la loi industrie verte pour les DRH, DAF et responsables Comp&Ben ?

Nicolas Thilliez : Pour mémoire, la [loi LIV](#) a été votée en octobre 2023 et la plupart de ses textes d'application sont entrés en vigueur l'année suivante. Elle englobe énormément de sujets dont deux concernent les plans d'épargne retraite. Le premier, qui est derrière nous, doit tout de même être examiné cette année. Il concerne l'interdiction faite à l'écosystème de l'épargne retraite collective, notamment les assureurs, de genrer la tarification des rentes en phase de décumulation. C'était déjà le cas pour les contrats individuels depuis l'arrêt Test-Achats de 2011, mais, dans le monde collectif, il était encore acquis que l'on pouvait tarifier l'épargne retraite des femmes, qui ont une espérance de vie supérieure aux hommes, avec leurs propres tables de mortalité, plus longues, donc plus "dures". Mais pour un même capital d'épargne retraite, les femmes se voyaient servir une rente inférieure à celle des hommes.

Cette exception a pris fin en droit à l'automne 2024 ([lire sur AEF info](#)) et, dans la pratique, le 1er janvier 2025. Depuis cette date, les rentes issues des contrats collectifs doivent être tarifées en table unique. C'est sur les comptes 2025, à être présentés en 2026, que l'on pourra observer les premiers impacts de ce changement. Beaucoup d'entreprises ont signé les avenants que leur assureur leur a présentés, sans toujours s'intéresser au sujet. Or, dès lors que toutes les rentes sont liquidées sur une table unique se pose la question des bénéficiaires techniques : le sujet a-t-il été négocié avec l'assureur ? L'équilibre technique du contrat tel qu'il avait été établi au départ est-il respecté ? Ce sont des points à vérifier.

AEF info : Quelle est l'autre incidence de la loi LIV ?

" Le sujet principal est de comprendre la nature de ces nouveaux actifs et de s'assurer de leur cohérence avec les impératifs de la politique ESG de l'entreprise "

Nicolas Thilliez

Nicolas Thilliez : Ce second sujet, qui est d'ailleurs davantage dans l'angle de la LIV, concerne l'intégration obligatoire, d'ici au 30 juin 2026 (un léger recul de cette échéance serait en discussion au Trésor), d'une part comprise entre 5 % et 7,5 % d'actifs non cotés (financement d'infrastructures, private equity, dette privée...) dans les grilles de gestion pilotée des PER [permettant à l'épargne d'être progressivement orientée vers des supports moins risqués, à l'approche de l'âge de la retraite]. Dans l'absolu, c'est une bonne idée d'introduire ce type d'actifs dans une épargne retraite, par définition longue. Dans la pratique, ils présentent cependant des niveaux de frais courants plus importants que des OPC classiques, et le problème de liquidité se pose dès lors que des salariés utilisent les quelques fenêtres de déblocage du PER, par exemple pour acheter leur résidence principale.

Beaucoup d'entreprises, aidées par leur opérateur, ont déjà modifié leur gestion financière en conséquence. Mais un certain nombre de contrats ne sont pas encore "avenantés" et une vigilance s'impose sur les types d'actifs qui seront introduits. Le sujet principal étant, pour une entreprise peu au fait des questions financières, de comprendre la nature de ces nouveaux actifs et de s'assurer de leur cohérence avec les impératifs de sa politique ESG – s'interdit-elle, par exemple, d'investir dans le secteur de l'armement – face à une proposition d'actifs non cotés de l'assureur qui répondra aux impératifs de la LIV, et qui, le cas échéant, permettra aussi d'améliorer la rentabilité du dispositif. Quoi qu'il en soit, il peut être utile de challenger cette proposition. Il faudra, en tout cas, en discuter avec les partenaires sociaux impliqués dans la gouvernance de ces dispositifs et expliquer le changement aux salariés.

AEF info : Ce ne sont pas les seuls changements concernant les retraites supplémentaires...

Nicolas Thilliez : La LFSS a effectivement introduit une hausse de la CSG sur les produits du capital de 1.4. La "flat tax" [ou prélèvement forfaitaire unique] sur les plus-values du PER passe donc de 30 % à 31,4 % ([lire sur AEF info](#)). Concernant spécifiquement le PER, le législateur a également pris quelques dispositions visant à gêner le dévoiement de ce dispositif. Par exemple, certains gros contributeurs individuels continuaient d'y verser des primes importantes à plus de 70 ans afin de les défiscaliser, se servant ainsi du PER, sans jamais vouloir le liquider, comme d'un outil de transmission successorale.

Le sujet avait été pointé par la commission parlementaire de 2023 et par la Cour des comptes en 2024. À compter de cette année, on ne peut donc plus y faire de versements défiscalisés au-delà de 70 ans. En revanche, les années de non-utilisation du plafond de déductibilité (1) ont été augmentées de trois à cinq ans. Mais il y a, en tout cas, une volonté du législateur de recentrer le PER vers sa finalité première qui est d'être un outil pour préparer sa retraite. Par ailleurs, le cumul emploi-retraite – peu utilisé et essentiellement par des cadres supérieurs – s'est avéré trop coûteux pour les finances publiques et a été plafonné pour être moins incitatif ([lire sur AEF info](#)).

AEF info : Quid du gel de la réforme des retraites ?

Nicolas Thilliez : Il est seulement question de freiner un peu le report de l'âge légal de départ à 64 ans, l'objectif étant de se donner 18 mois de répit pour attendre les projets de l'ensemble des candidats à l'élection présidentielle. Cela n'aura finalement qu'un impact mineur pour les salariés (on parle d'un ou deux trimestres), mais cela peut avoir une incidence sur

les gestions de carrière en entreprise, et obliger les DRH, qui s'étaient donné la peine de prévoir les départs à la retraite de leurs équipes à horizon deux, trois ou quatre ans à l'occasion de la réforme Borne, de revoir l'évolution de leur pyramide des âges sur le moyen terme, en attendant 2027.

" Le débat sur la retraite obligatoire devrait revenir au premier plan dans les programmes pour l'élection présidentielle de 2027 "

Nicolas Thilliez

Je pense d'ailleurs que les solutions qui ont été trouvées pour cette année n'en sont pas. Il s'agit plutôt de mesures dilatoires destinées à faire passer le budget 2026, voire celui de 2027, en évitant la censure. Et le débat sur la retraite obligatoire, qui a été ouvert non pas avec la réforme Borne, mais dès le projet de système universel de retraite proposé par le candidat Macron en 2017, devrait revenir au premier plan dans les programmes pour l'élection présidentielle de 2027.

Pour en finir sur le sujet retraite, il faut aussi signaler que la négociation paritaire concernant la revalorisation des retraites complémentaires Agirc-Arrco n'ayant pas abouti à l'automne dernier, les pensions n'ont pas été revalorisées au 1er novembre 2025. Cependant, des questions se posent sur la légitimité de cette mesure et les partenaires sociaux souhaitent revenir à la table de négociation ([lire sur AEF info](#)). Mais s'ils parviennent à un accord, difficile de dire s'il sera ou non rétroactif.

AEF info : La LFSS a-t-elle des incidences majeures sur la santé et la prévoyance ?

Mylène Favre-Béguet : Il n'y a pas de grosses mesures dans ce domaine. Celle qui fait couler le plus d'encre, c'est la contribution exceptionnelle des complémentaires santé de 2,05 %, prévue par l'[article 13](#) du texte, et l'amendement du député PS Jérôme Guedj sur le gel des cotisations en 2026 pour l'ensemble des contrats collectifs et individuels, qui a été adopté – alors que même lui n'y croyait pas (lire [ici](#) et [ici](#)). Les fédérations sont vent debout, mais sans contentieux, une QPC ne peut pas être posée. Pour l'instant, les entreprises et les branches ont simplement posé davantage de questions sur l'évolution de leurs cotisations afin de s'assurer qu'il ne s'agissait pas d'une répercussion de cette contribution.

Mais, globalement, on a toujours le même problème : en santé, les cotisations ne font qu'augmenter. Et avec les contrats responsables, de plus en plus encadrés et standardisés, les entreprises n'ont pas beaucoup de marges de manœuvre et ont un peu de difficultés à piloter ces régimes. Mais si on ne peut pas déroger aux évolutions réglementaires, il est toujours possible, le cas échéant, de revoir certaines garanties inflationnistes qui n'ont pas de sens au regard de la réalité des prix. À ce sujet, nous attendons les résultats de la nouvelle mission qui a été lancée, le 21 janvier 2026, par les ministres de la Santé, de l'Économie et des Comptes publics pour "proposer les voies et moyens d'une réforme structurelle" visant à "améliorer l'articulation entre l'assurance maladie obligatoire et les assurances maladie complémentaires" ([lire sur AEF info](#)) [cette mission dispose de six mois pour remettre ses conclusions]. Mais nous n'en attendons rien de révolutionnaire à court terme au regard du contexte politique.

AEF info : Concernant la transposition de la directive sur la transparence des rémunérations, les entreprises redoutent-elles un effet sur leur masse salariale ?

Mylène Favre-Béguet : Elle pourrait augmenter s'il y a des écarts de plus de 5 % qui ne sont pas expliqués par des critères objectifs, notamment s'ils sont liés au sexe, la directive visant surtout les écarts hommes-femmes. Il faudrait alors entrer dans un plan de remédiation. Ce qui implique de discuter avec les organisations syndicales et de mettre en place des actions correctives, qui passeront par des enveloppes financières – comme cela se fait déjà pour l'index de l'égalité professionnelle. Le plus délicat sera ensuite d'optimiser l'utilisation de cette enveloppe pour réduire les écarts.

" Il ne s'agit pas de payer tout le monde de la même manière, mais les différences de salaire à l'intérieur d'une même catégorie devront être objectivées "

Mylène Favre-Béguet

Mais avant cela, il faut d'abord que l'entreprise fasse remonter toute la donnée nécessaire afin de pouvoir l'utiliser correctement. Elle doit en effet déterminer des catégories de postes équivalents, donc de même valeur, et établir une moyenne de rémunération – ce qui pose aussi, d'ailleurs, la question du seuil de salariés à partir duquel les données seront exploitables. Les collaborateurs pourront ainsi voir comment ils se situent dans leur catégorie par rapport à cette moyenne. Ils pourront être en dessous si, par exemple, ils n'ont pas rempli leurs objectifs. Mais l'entreprise aura peut-être à gérer des cas de salariés qui, en raison d'un parcours particulier, touchent une rémunération hors grille élevée qui va tirer la moyenne vers le haut.

Certes, il ne s'agit pas de payer tout le monde de la même manière. Mais les différences de salaire à l'intérieur d'une même catégorie devront être objectivées. D'où l'intérêt pour les entreprises, avant que le texte n'entre en vigueur, d'effectuer un exercice à blanc pour repérer d'éventuelles discordances et les corriger au plus tôt. Car même si le texte n'est pas transposé dans les délais ([lire sur AEF info](#)), il est opposable. Il y a peu de chance qu'il y ait des recours, mais il y a tout de même une forte attente des représentants syndicaux. C'est en tout cas un chantier d'envergure qu'il vaut mieux anticiper et qui impliquera de former tous les managers pour qu'ils soient en capacité de délivrer et d'expliquer cette Information salariale.

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'évènements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de **20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées** (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations).

5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS

Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

[Cliquez ici pour tester gratuitement les services d'information AEF info](#)
