

Instaurer un régime de retraite supplémentaire dans l'entreprise



© 2014 Les Echos Publishing

Les retraites supplémentaires

Des régimes de retraite par répartition peuvent être instaurés par les employeurs au profit de leurs salariés.

Une décision de l'employeur

La décision d'instaurer un régime de retraite supplémentaire appartient à l'employeur (sauf régime supplémentaire obligatoire découlant de la convention collective de branche applicable à l'entreprise). À ce titre, on distingue les régimes à cotisations définies (fréquemment appelé « régime de l'article 83 » en référence à l'article du Code général des impôts applicable) et les régimes à prestations définies (« régime de l'article 39 »).

Dans un régime à cotisations définies, l'employeur s'engage sur le montant des cotisations qu'il va verser sur le plan de retraite du salarié. Ce régime est souvent alimenté à la fois par l'employeur et le salarié.

À l'inverse, dans un régime à prestations définies, c'est sur

le montant du complément de retraite qui sera perçu par le futur retraité que l'employeur s'engage. Ce régime, utilisé pour fidéliser les salariés clés de l'entreprise, est généralement financé uniquement par l'entreprise. Il faut néanmoins savoir qu'il ne peut être mis en place pour une catégorie de salariés que si l'ensemble des salariés de l'entreprise bénéficie déjà d'une retraite supplémentaire ou d'un Perco.

Précision : les prestations garanties correspondent soit au montant total des pensions de retraite, tous régimes confondus, versées au retraité (régime différentiel ou chapeau dans lequel l'employeur comble la différence entre le montant garanti et les autres pensions perçues), soit à une somme versée en surplus et indépendamment du montant des autres pensions de retraite (régimes additifs).

Des avantages sociaux et fiscaux

Avantage non négligeable, la contribution de l'employeur au financement d'une retraite supplémentaire peut être exonérée de cotisations sociales. Pour cela, outre des conditions liées au contenu du contrat, ce régime doit notamment être instauré par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur, être collectif et obligatoire pour les salariés et être géré en externe.

En 2014, cette exonération s'applique dans la limite du plus élevée des plafonds suivants : soit 1 877 € (5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ou Pass), soit 5 % de la rémunération retenue jusqu'à cinq fois le montant du Pass (déduction maximale de 9 387 €). Mais attention, car cette contribution patronale reste soumise à la CSG-CRDS et, pour la part exonérée de cotisations, au forfait social.

Les régimes à prestations définies obéissent, eux, à un régime social spécifique. La contribution de l'employeur à un tel régime est en effet exonérée de cotisations sociales, de CSG-

CRDS et du forfait social lorsque le bénéfice du complément de retraite est soumis à la condition, pour le salarié, d'achever sa carrière dans l'entreprise et lorsque son financement, uniquement à la charge de l'entreprise, n'est pas individualisable par salarié. Mais attention là aussi car il est alors mis à la charge de l'employeur une contribution annuelle spécifique qui, selon son choix, est de 24 % sur les primes versées à l'assureur ou de 32 % des rentes liquidées. Plus, en 2014, une contribution additionnelle de 30 % sur les rentes dont le montant total dépasse 300 384 € (huit fois le Pass).

Côté fiscal, les contributions à un régime de retraite supplémentaire sont, sous certaines conditions (régime obligatoire et collectif notamment), déductibles du résultat imposable de l'entreprise.

Le Perco

Le Perco est un plan d'épargne salariale qui permet aux salariés d'améliorer leur retraite.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif, plus connu sous le nom de « Perco », est un plan d'épargne salariale que l'entreprise peut mettre en place, par accord collectif ou décision unilatérale, afin d'aider ses salariés à se constituer une rente viagère pour leur retraite.

À savoir : il peut aussi bénéficier aux dirigeants titulaires d'un contrat de travail et, dans les entreprises de 250 salariés maximum, aux chefs d'entreprise et à leur conjoint.

Le Perco est alimenté par le salarié (versements volontaires, participation, intéressement...). L'employeur peut également y contribuer dans la limite du triple des versements faits par le salarié et, en 2014, de 6 007,68 € par an et par salarié (16 % du Pass).

Sous certaines conditions (caractère collectif du Perco notamment), cet abondement est déductible du résultat imposable de l'entreprise et est exonéré de cotisations sociales. En revanche, il est soumis à la CSG-CRDS et au forfait social. De plus, l'abondement qui excède, en principe, 2 300 € par an et par salarié est soumis à une contribution à la charge de l'employeur fixée à 8,2 %.

Point important, les fonds placés sur un Perco sont bloqués jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf situations autorisant un déblocage anticipé (décès ou invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint...).

© 2014 Les Echos Publishing