

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, ainsi que les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires. La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a créé les premiers dispositifs d'épargne retraite à vocation universelle. Ils sont venus compléter une pléiade de dispositifs de retraite supplémentaire individuelle déjà existants, destinés aux professions indépendantes, aux agents de la fonction publique, ainsi qu'aux anciens combattants.

## Deux grandes catégories de produits

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissements financiers permettant la constitution d'une épargne lors de la vie active en vue de disposer d'un complément de retraite. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil ou sortie en capital. On les distingue en deux catégories, en fonction du mode de calcul des droits (*tableau 1 et encadré 1*) : les contrats à cotisations définies et ceux à prestations définies.

Le projet de loi Pacte<sup>1</sup> prévoit un socle juridique harmonisé pour les plans d'épargne retraite, mais ses dispositions ne devraient pas s'appliquer avant 2020. Les dispositifs présentés ici correspondent donc à ceux en vigueur en 2017 – année de référence pour les résultats statistiques fournis dans cet ouvrage.

### Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées, augmentées des revenus de leur placement, et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est

transformé en rente viagère). Ces contrats peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont réalisés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

### Les contrats à prestations définies (contrats de type « article 39 » du CGI)

L'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés (ou à certaines catégories d'entre eux). Ce montant est déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires.

Les cotisations de l'entreprise sont déposées sur un fonds collectif de réserve à partir duquel le gestionnaire prélève les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité. Le montant de cette rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire

1. Ce projet de loi complète des dispositifs réglementaires et non-réglementaires ainsi que des mesures fiscales qui seront intégrées au projet de loi de finances pour 2019. L'ensemble de ces mesures compose le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies). Ces régimes sont, en général, réservés aux cadres supérieurs ;

- les régimes additifs pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné par la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Sinon, le régime est dit « à droits certains », comme c'est le cas pour les régimes à cotisations définies.

La gestion financière des contrats à cotisations définies doit être externalisée auprès d'un organisme assureur. Pour les contrats à prestations définies à droits aléatoires, la gestion est, elle aussi, externalisée pour les contrats créés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne par l'entreprise ou externalisés. Les organismes gestionnaires de contrats de retraite supplémentaire sont soit des sociétés d'assurances, soit des mutuelles, soit des institutions de prévoyance. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire professionnelle peuvent être gérés par un nouveau type d'organisme : les fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS)<sup>2</sup>. Enfin, les plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco) sont gérés par des sociétés de gestion en épargne salariale.

## Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre privé

### Dans un cadre personnel ou assimilé

- Contrats à cotisations définies

**Plan d'épargne retraite populaire (PERP)** : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, le PERP est un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. Les cotisations sont déductibles du revenu déclaré, dans la limite d'un plafond. L'épargne est reversée sous forme de rente viagère mais une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour

l'acquisition, en primo-accession, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

**Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon)** : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-retraite est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits.

**Fonds de pension des élus locaux (Fonpel)** : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente.

**Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (Carel-Mudel)** : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le Fonpel, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux. Destiné à disparaître, il est progressivement remplacé par celui de la Mudel.

**Complément de retraite mutualiste (Corem)** : créé en 1949, le Corem permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH)** : créée en 1963, la CRH est un dispositif de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers.

**Retraite mutualiste du combattant (RMC)** : la RMC est une retraite par capitalisation. Elle est souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

2. Ces FRPS, créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II, bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité II ».

**Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en**

Type de produit	Versement	Sortie en capital possible <sup>1</sup>	
<b>Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilés<sup>2</sup></b>			
<b>Contrats à cotisations définies</b>			
PERP	Périodicité au choix et montant libre	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011. Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite	
Préfon, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation	
Fonpel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %)	Non	
Carel-Mudel, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %)	Non	
Corem, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres	Non	
CRH, produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers	La cotisation est exclusivement salariale. L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées, calculées en pourcentage du traitement de base brut	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013)	
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel L'adhérent peut continuer à effectuer des versements pendant la phase de liquidation	Non	
<b>Produits souscrits à titre professionnel<sup>2</sup></b>			
<b>• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes</b>			
<b>Contrats à cotisations définies</b>			
Contrats « Madelin »	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription, qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15	Non	
Contrats « exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale	Non	
<b>• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié</b>			
<b>Contrats à prestations définies</b>			
Contrats de type art. 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise	Non	
<b>Contrats à cotisations définies</b>			
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise	Oui	
Contrats de type art. 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié Les versements peuvent depuis 2011 aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires	Non	
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles	Non	
<b>Dispositif d'épargne salariale</b>			
Perco	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 276,48 euros en 2017	Oui	

1. La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en situation de fin de droits aux allocations chômage, d'invalidité, de cessation d'activité, de situation de surendettement, de décès du conjoint.

2. L'ensemble de ces produits est géré par capitalisation.

**vigueur fin 2017)**

	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
	<b>Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilés<sup>2</sup></b>	
	<b>Contrats à cotisations définies</b>	
	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu <sup>4</sup>
	Cotisations non déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu <sup>4</sup>
	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Cotisations déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré	La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	<b>Produits souscrits à titre professionnel<sup>2</sup></b>	
	<b>• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes</b>	
	<b>Contrats à cotisations définies</b>	
	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou BNC avant impôt	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	<b>• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié</b>	
	<b>Contrats à prestations définies</b>	
	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	<b>Contrats à cotisations définies</b>	
	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>4</sup> Le capital est soumis au régime fiscal des contrats d'assurance-vie
	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	Pour le salarié, les cotisations versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP. Pour l'entreprise, elles sont déductibles du bénéfice imposable	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>3</sup>
	<b>Dispositif d'épargne salariale</b>	
	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur	La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu <sup>4</sup> La sortie en capital est totalement exonérée d'impôt sur le revenu

3. Régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit.

4. Régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux.

**Source** > Législation.

**Encadré 1 L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire**

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi. Dans ce cadre, la DREES collecte annuellement, depuis 2004, des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale). Des données générales de cadrage, fournies par les fédérations regroupant ces sociétés, sont également utilisées, notamment celles fournies par la Fédération française de l'assurance (FFA) et l'Association française de la gestion financière (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003 (dite « loi Fillon ») : PERP, Perco, PERE, ainsi qu'à d'autres contrats d'épargne retraite antérieurs à cette loi. Les retraites mutualistes du combattant ont également été intégrées depuis 2006. La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (par exemple Capimed). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs de type assurantiel est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Depuis la vague 2010, dans le cadre de la remontée des états statistiques relatifs à la protection sociale complémentaire définis par le décret n° 2011-467 du 27 avril 2011, une question a été ajoutée au questionnaire afin de déterminer, pour chaque type de produit, le montant des cotisations et des prestations versées par catégorie comptable. Ce cadre juridique précise également que la collecte concerne désormais les indemnités de fin de carrière et les contrats de préretraite. La collecte n'est cependant pas exhaustive sur ces deux types de produit. À partir de la vague 2017 et en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, une autre question a été ajoutée au questionnaire pour détailler les contrats à prestations définies (montants minimaux, moyens, médians et maximaux des rentes).

**Calage des données et définitions - mise à jour des séries**

Certaines des données relatives à la retraite supplémentaire publiées par la DREES, notamment dans l'ouvrage, sont calées sur celles publiées par la FFA. Les données recalées comprennent les montants des masses de cotisations, de prestations et de provisions mathématiques. Ce calage concerne uniquement des données relatives aux sociétés d'assurances issues de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES. Le champ diffère sur certains aspects entre la FFA et l'enquête retraite supplémentaire de la DREES, aussi, depuis 2015, des ajustements ont été réalisés. Les séries passées ont été réropolées.

Pour les articles à prestations définies (de type « article 39 » du CGI), les données de la FFA incluent aussi les contrats de préretraite, alors qu'une distinction est faite entre ces deux types de contrats dans l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES. Les montants concernant les contrats de type « article 39 » du CGI présentés dans cet ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux concernant les préretraites, issus de l'enquête DREES.

Pour les prestations, la FFA ne diffuse qu'un chiffre agrégé des prestations de la phase de liquidation (qui correspond à la définition du montant des prestations dans l'enquête de la DREES) et des prestations de ●●●

••• la phase de constitution (qui correspond au montant des rachats dans l'enquête de la DREES) pour les contrats de type « articles 39, 82 et 83 » du CGI. Les montants relatifs au niveau des prestations des contrats de type « articles 39, 82 et 83 » du CGI présentés dans l'ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux correspondants aux rachats, issus de l'enquête DREES.

Afin d'assurer une cohérence entre les masses financières recalées et les autres données, les nombres d'adhérents, de cotisants et de bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire sont corrigés en adéquation avec les montants globaux de cotisations et de prestations. Les montants moyens de cotisation et de prestation par individu déterminés à partir des données de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES demeurent, pour leur part, inchangés. Le nombre d'adhérents (respectivement de cotisants et de bénéficiaires) est ainsi calculé pour que ce nombre multiplié par la cotisation moyenne par adhérent (respectivement la cotisation moyenne par cotisant et la prestation moyenne par bénéficiaire) corresponde au montant global, après calage, des cotisations (respectivement des prestations).

Par ailleurs, les données de l'AFG sont utilisées pour caler les données concernant les Perco publiées par la DREES. Le nombre de cotisants, le montant des cotisations et celui des provisions mathématiques relatifs au Perco et issus de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES sont recalés sur ceux de l'AFG, quand ces derniers sont supérieurs à ceux de la DREES.

Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES est exhaustif pour les contrats dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire. La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit la couverture complète de ces contrats par l'enquête retraite supplémentaire. Pour les contrats à prestations définies, la gestion externalisée n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés en interne, au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 30). D'après les informations issues du module 2016, les masses de cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne par les entreprises représentent 21 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat. Cependant, la possible sous-déclaration des entreprises au module sur la retraite supplémentaire de l'enquête de la Dares compromet l'utilisation de cette proportion à des fins de calage des données de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES.

## Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre professionnel

### Dans un cadre individuel, pour les professions indépendantes

- Contrats à cotisations définies

**Contrats « Madelin »** : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

**Contrats « exploitants agricoles »** (parfois appelés « Madelin agricoles ») : institués par l'article 55

de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle, destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

### Dans un cadre collectif, par l'employeur pour le salarié

- Contrats à prestations définies

**Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI)** : désignés ainsi d'après l'article

du CGI spécifiant leur régime fiscal, les cotisations de ces contrats à prestations définies sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent acquitter une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est calculée comme un pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne<sup>3</sup>) ou des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 45 % est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un Perco pour l'ensemble des salariés. Enfin, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques plafonne les droits accumulés annuellement sur les contrats de type « retraites chapeau » à 3 % de la rémunération de référence servant au calcul de la rente.

- Contrats à cotisations définies

**Contrats relevant de l'article 82 du CGI :** contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un « sursalaire ».

**Contrats relevant de l'article 83 du CGI :** contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, une

fois adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Ils sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.

**Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) :** contrat d'assurance retraite de salarié à adhésion obligatoire, une fois adopté dans l'entreprise, et sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit d'une extension facultative des contrats « article 83 », créée lors de la réforme de 2003 pour permettre des versements des salariés. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites concernant les contrats « article 83 » devrait rendre caduque l'utilisation de PERE. Dans la suite de l'ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 »<sup>4</sup>.

- Dispositif d'épargne salariale

**Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) :** créé par la réforme des retraites de 2003, le Perco est un dispositif d'épargne salariale dont l'adhésion individuelle n'est pas obligatoire. Il permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

### Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent : Repma, PER, régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, L. 441, autres dispositifs à cotisations définies. Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Dans les résultats

3. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

4. Les séries historiques séparées pour les contrats de type « article 83 » d'une part et PERE d'autre part sont disponibles dans l'espace data.drees : [www.data.drees.sante.gouv.fr](http://www.data.drees.sante.gouv.fr), rubrique Retraites.

statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans

un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

#### Pour en savoir plus

- > Séries disponibles dans l'espace data.drees : [www.data.drees.sante.gouv.fr](http://www.data.drees.sante.gouv.fr), rubrique Retraites.
- > **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.