

La retraite supplémentaire

Le système de retraite français comporte deux grands piliers ou étages : les régimes de base et les régimes complémentaires ; aux premiers, la charge de verser un minimum légal ; aux seconds, de nature conventionnelle, d'améliorer ce minimum. A ces deux étages, il faut en ajouter un troisième qui comprend les régimes supplémentaires pouvant être collectifs, c'est-à-dire organisés au sein des entreprises, ou individuels quand la personne active décide de se constituer personnellement un complément de retraite.

Qu'est ce que c'est ?

Le régime de retraite supplémentaire - appelé aussi "surcomplémentaire" - sous la forme d'un complément de prestations, qui est destiné à s'ajouter - l'heure venue - aux pensions des régimes obligatoires que sont la retraite de base et la retraite complémentaire, est un plus pour les salariés.


Fonctionnant comme un rajout de complément, la retraite supplémentaire peut bénéficier à tout salarié à une seule condition que son employeur ait songé à le lui proposer !

Quelle utilité ?

Les systèmes de retraite supplémentaire, proposés par certaines entreprises, permettent aux salariés **de gonfler**, le moment venu, **leurs pensions** versées par les régimes de retraite obligatoire : régime de base et régime de retraite complémentaire, d'où le nom de « retraite surcomplémentaire » qu'on leur attribue parfois.

Il n'existe pas une définition précise des retraites supplémentaires. Toutefois, pour être considérées comme telles, elles doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- **assurer une véritable pension de retraite**, c'est-à-dire un revenu régulier, proportionnel au salaire et à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Le système ne peut donc pas prévoir le versement d'un capital au moment du départ à la retraite ;
- mais prévoir le versement de la pension au plus tôt à l'âge normal du départ à la retraite, c'est-à-dire à l'âge à partir duquel le salarié peut bénéficier de la pension du régime de base ;
- comporter une **participation de l'employeur au financement de la pension** (qui peut d'ailleurs représenter la totalité de la cotisation) ;
- avoir un taux de cotisation uniforme pour tous les salariés appartenant à une même catégorie ;
- offrir la possibilité de verser la pension au conjoint ou aux enfants à charge, en cas de décès de l'assuré.



Les régimes de retraite supplémentaire ne fonctionnent pas tous sur les mêmes critères. On peut cependant en distinguer deux grands types : ceux garantissant un niveau de retraite, et ceux pour qui le montant de la pension est fonction des cotisations versées.

Les régimes à prestations définies. Dans ces systèmes, l'entreprise s'engage sur un montant de retraite déterminé à l'avance. Seul l'employeur cotise. Ce montant est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- **Les régimes différentiels** (dits "retraite chapeau") dans 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 (régime de base, régime complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies). Ces régimes sont généralement réservés aux cadres supérieurs ;
- **Les régimes additifs**, plus courants, dans lesquels le montant de la pension est indépendant du montant des autres pensions servies au retraité.

► Les régimes à cotisations définies. Dans ces systèmes, le montant de la pension est lié uniquement aux cotisations versées. Il en existe deux grandes catégories :

- **Les contrats d'épargne-retraite** qui s'apparentent à une opération de capitalisation individuelle, même si la gestion du dispositif est réalisée de manière collective. L'entreprise verse à l'organisme assureur les cotisations des salariés sur un compte individuel ;
- **Les contrats exprimés en droits** dans lesquels les cotisations ne font pas l'objet d'une capitalisation financière mais sont transformées en droit à pension : élément de rente viagère différée jusqu'à l'âge de la retraite ou acquisition de points.

Comment ça fonctionne ?

Les opérations de retraite supplémentaire ne peuvent être mises en œuvre que par des caisses autonomes mutualistes, qui développent des formules globales intégrant la maladie, la prévoyance et la retraite. Il subsiste encore quelques caisses de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines entreprises, à certains secteurs d'activités ou encore à des catégories particulières de personnel.

Les entreprises confient la gestion des retraites supplémentaires à un organisme assureur qui se charge de verser les pensions aux intéressés dès leur départ en retraite.

Article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale : *A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit, en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, **sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.***

Ainsi les employeurs sont libres de proposer, ou de ne pas proposer, un régime de retraite supplémentaire. Lorsqu'il en existe, leur gestion est confiée à un organisme qui tient les salariés informés de leurs droits.

Oui, à condition que celui-ci soit mis en place par acte unilatéral de l'employeur et **après votre embauche**. Si ce régime existe au moment de votre embauche vous ne pouvez pas vous y soustraire. Cette possibilité de refus est aussi offerte si vous êtes un salarié transféré dans une entreprise avec un régime différent du vôtre.

Quand le régime est proposé par l'employeur et ratifié par la majorité des salariées, il a alors la même force contraignante qu'un accord collectif, et s'impose à tous les salariés de l'entreprise.

Que doit contenir l'accord ?

Article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale : *Les conventions, accords ou décisions unilatérales mentionnés à l'article L. 911-1 qui concernent des pensions de retraite **définissent obligatoirement les conditions d'attribution d'une pension de réversion au conjoint séparé de corps ou divorcé non remarié, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce.***

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant et au conjoint divorcé, les droits de chacun d'entre eux ne pourront être inférieurs à la part qui lui reviendrait si celle-ci était calculée en fonction de la durée respective de chaque mariage.

Article L. 913-1 du Code de la sécurité sociale : ***Aucune disposition comportant une discrimination fondée sur le sexe ne peut être insérée, à peine de nullité, dans les conventions, accords ou décisions unilatérales relevant de l'article L. 911-1.***

Article L913-2 du Code de la sécurité sociale : *Aucune disposition entraînant la perte des droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de retraite, y compris à la réversion, des salariés ou anciens salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ou de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre employeur, résultant d'une cession conventionnelle ou*

d'une fusion, ne peut être insérée à peine de nullité dans les conventions, accords ou décisions unilatérales mentionnés à l'article L. 911-1.

Traitement fiscal :

Pour l'entreprise, les cotisations de retraite supplémentaire **peuvent être déductibles** du résultat imposable. A condition, notamment que les versements résultent d'un **engagement général et impersonnel**, c'est-à-dire visant l'ensemble du personnel ou une ou plusieurs catégories déterminées de celui-ci. Si ce n'est pas le cas, la cotisation sera considérée comme un avantage en nature et donc traité comme du salaire.

Les contributions patronales à la retraite supplémentaire sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale**, avec néanmoins un plafond, mais **supportent la CSG et CRDS**. Ainsi les pensions de retraite supplémentaire supportent, comme les autres prestations de retraite, la cotisation d'assurance maladie, la CSG et la CRDS.

Pour le salarié le traitement fiscal dépend du régime d'adhésion.

Si celui-ci est **obligatoire**, les primes ou cotisation sont **déductibles du salaire imposable**, selon un certain plafond. Mais **la pension à la retraite elle sera imposable**.

Si celui-ci est **facultatif**, les primes ou cotisation **ne sont pas en principe déductibles** du salaire imposable, mais peuvent ouvrir droit à déduction du revenu globale.