

Chapitre XII

Les aides publiques à l'épargne retraite

PRESENTATION

Les dispositifs d'épargne retraite mis en place ces dernières années se sont ajoutés à de nombreux autres plus anciens, même si une définition complète n'en a été donnée que par la loi de 2010 portant réforme des retraites. Ils ont pour objet de compléter les pensions servies au titre des régimes de retraite obligatoires (retraites de base et complémentaires³⁸²), à partir d'une épargne constituée par le bénéficiaire ou par son employeur et, qui est, en principe, bloquée jusqu'à son départ en retraite.

L'épargne retraite peut être ainsi considérée comme une déclinaison française des fonds de pension largement développés dans nombre de pays. Elle joue en France un simple rôle de complément dans un contexte de diminution, dans des proportions variables et difficiles à évaluer, du taux de remplacement des pensions.

Pour l'encourager, c'est-à-dire pour compenser la contrainte de blocage de l'épargne jusqu'à la cessation d'activité, elle bénéficie d'aides publiques, essentiellement sous forme de « niches sociales ».

Les dispositifs, auxquels les épargnants ont accès dans le cadre de leur entreprise ou à titre individuel, revêtent des formes variées (I) et représentent un coût important pour la collectivité (II), dont le ciblage, notamment en faveur de certaines catégories socio-professionnelles, devrait être amélioré (III).

I - Des dispositifs foisonnants aux statuts juridiques divers

Si la loi de 2003 réformant les retraites a, dans son premier article, confirmé la place centrale des retraites par répartition³⁸³, elle comportait aussi un ensemble de mesures relatives à l'épargne retraite. Elle disposait notamment que, « en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition, toute personne a accès, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, dans des conditions de sécurité financière et d'égalité devant l'impôt ». Sans constituer une définition proprement dite, cet article

382. Les régimes de retraite complémentaires recouvrent, d'une part, l'AGIRC, l'ARCCO pour les salariés du secteur privé, l'IRCANTEC pour les contractuels du secteur public, et d'autre part, les régimes de retraite complémentaire des travailleurs non salariés.

383. « La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations ».

présentait ainsi de premiers éléments de clarification que la loi de 2010 portant réforme des retraites a complétés. Celle-ci définit en effet explicitement l'épargne retraite dans son article 107 dans les termes suivants : « l'épargne retraite, qui vise à compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires, permet de disposer, à partir du départ à la retraite, de ressources provenant d'une épargne constituée individuellement ou collectivement à partir de versements sur une base volontaire ou obligatoire réalisés à titre privé ou lors de l'activité professionnelle ».

A partir de ces deux textes, les règles s'appliquant, en principe, aux dispositifs d'épargne retraite³⁸⁴ peuvent ainsi être récapitulées comme suit :

- l'épargne retraite permet de compléter les pensions versées par les régimes obligatoires de retraite (retraite de base et retraite complémentaire) ;
- l'adhésion à un dispositif n'est pas rendue obligatoire par la loi. Mais dans certaines situations, les versements d'épargne peuvent l'être, par exemple, par un accord d'entreprise ;
- chacun en revanche doit pouvoir avoir accès à l'épargne retraite, soit dans le cadre de son activité professionnelle, soit à titre privé.
- l'épargne retraite fonctionne par capitalisation ;
- les fonds versés sont bloqués jusqu'au départ en retraite de l'épargnant ;
- les dispositifs d'épargne retraite doivent assurer la sécurité financière de l'épargne constituée ;
- ils sont tenus de respecter le principe d'égalité devant l'impôt.

En 2009, 13 Md€ ont été collectés par les systèmes d'épargne retraite, qui peuvent être classés en deux grandes catégories : la première, qui représente une collecte de 8,4 Md€, est constituée par les dispositifs auxquels l'épargnant a accès en tant que salarié de l'entreprise qui l'emploie, la seconde par ceux auxquels l'épargnant adhère à titre individuel, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés, en dehors du cadre de l'entreprise. Cette seconde catégorie représente une collecte de 4,5 Md€.

384. Ces textes sont cependant muets en ce qui concerne le mode de sortie : ainsi, ils n'imposent pas que celui-ci se fasse sous forme de rente. Un dispositif avec une sortie en capital peut ainsi être qualifié de dispositif d'épargne retraite.

A – Les dispositifs proposés aux salariés dans le cadre de l'entreprise

Si le plan d'épargne retraite collectif (PERCO), créé par la loi de 2003 portant réforme des retraites, est défini par des textes, l'ensemble des autres dispositifs, existant tous avant 2003, ne répondent à aucun modèle prédéterminé. Les dispositions fiscales et sociales auxquelles ces derniers sont soumis dépendent de leurs caractéristiques et permettent le plus souvent de les caractériser.

1 – Les dispositifs préexistant à la réforme des retraite de 2003

a) Des caractéristiques différenciées

Les dispositifs d'épargne retraite autres que les PERCO peuvent avoir diverses origines.

Ils peuvent résulter de la réforme de 1994 qui a vu la scission de certains régimes de retraite fonctionnant à la fois par répartition et par capitalisation en deux composantes distinctes : l'une, qui s'apparentait à un dispositif par répartition, a été rattachée à l'AGIRC ou à l'ARCCO, l'autre, qui fonctionnait plus par capitalisation, a donné lieu à la création d'un dispositif d'épargne retraite.

Les systèmes d'épargne retraite peuvent aussi avoir été mis en place pour compenser, lors de fusions d'entreprises, certaines différences de statut des personnels.

Ils peuvent enfin répondre à la volonté de compléter le niveau des retraites de base et des retraites complémentaires de certaines catégories de personnels, souvent les cadres ou les dirigeants.

Les spécificités des différents mécanismes d'épargne retraite portent sur :

- leur caractère collectif ou non. Le dispositif est dit collectif s'il s'adresse à tous les salariés d'une catégorie de personnel de l'entreprise (ou même à la totalité de ses salariés) ;
- le caractère obligatoire ou non de l'adhésion du salarié au dispositif ;
- les modalités de constitution de l'épargne (versements fixes ou libres du salarié, versements fixes de l'employeur ou sous forme d'abondement des versements libres du salarié etc.) ;
- les conditions de déblocage de l'épargne constituée. La sortie s'effectue, en général, sous forme de rente viagère, mais elle peut aussi se faire, dans certains cas, sous forme de capital, notamment lorsque le

montant de la rente viagère qui aurait été versée est faible. La sortie se fait, dans ce dernier cas, sous forme d'un versement forfaitaire unique (VFU) ;

- les modes de calcul des rentes (montant de la rente déterminé dès la phase d'épargne, conversion en rente du capital épargné à l'issue de la phase d'épargne, rente calculée en fonction du nombre de points acquis de la valeur de service du point) ;
- le caractère certain ou non de la rente. Le versement de la rente peut en effet être conditionné par la présence effective du salarié dans l'entreprise au moment de son départ en retraite. C'est le cas de toutes les retraites chapeau. Il s'agit alors de dispositifs dont l'objectif est de fidéliser les salariés ;
- l'opérateur en charge de la gestion du dispositif. Celui-ci peut être géré par l'entreprise en interne, ou par une société d'assurance, une mutuelle ou une institution de prévoyance.

b) Un régime social et fiscal complexe

Les dispositions sociales et fiscales s'appliquant aux cotisations (ou primes) et aux rentes versées sont déterminées en fonction des caractéristiques des dispositifs. Ainsi, de façon très schématique :

- si le dispositif s'applique de façon obligatoire à tout le personnel ou à une catégorie de salariés déterminée selon des critères objectifs et si les prestations sont versées sous forme de rente aux bénéficiaires directement par une mutuelle, une institution de prévoyance ou une société d'assurances, les versements de l'employeur sont exclus de l'assiette de l'impôt sur le revenu du salarié (jusqu'à un certain plafond) et de celle des cotisations sociales (jusqu'à un plafond, différent du premier). Les versements de l'employeur sont néanmoins assujettis au forfait social³⁸⁵, au taux de 6 % en 2011. Lors de la phase de rente, les pensions versées aux bénéficiaires sont soumises à l'impôt sur le revenu, comme les pensions de retraite. On parle alors de dispositifs « article 83 » du code général des impôts (CGI) ;
- lorsque le versement de la rente est conditionné par la présence effective du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite, l'avantage octroyé au salarié n'est alors certain qu'à ce moment là : les cotisations (ou primes) ne peuvent lui être rattachées avant et les règles de droit commun ne peuvent donc s'appliquer. C'est pourquoi ces dispositifs sont régis par des règles particulières en

385. Le forfait social a été institué par la LFSS pour 2009 au taux de 2 % puis il a été progressivement augmenté.

matière sociale³⁸⁶ et fiscale, qui dépendent non seulement de leur mode de gestion (gestion interne à l'entreprise ou confiée à un assureur) mais aussi d'options retenues par l'entreprise³⁸⁷. Lorsque la gestion du dispositif est externalisée, les cotisations (ou primes) des entreprises sont soumises à des prélèvements sociaux au taux, depuis 2011, de 12 %. Les pensions versées aux retraitées sont aussi soumises, lorsque leur montant mensuel est compris entre 400 et 600 €, à un prélèvement de 7 % et, au-delà, de 14 %. De tels dispositifs sont appelés dispositifs « relevant de l'article 39 » du CGI ;

- enfin, pour les autres dispositifs, il est considéré que les versements de l'employeur constituent des éléments de rémunération. Ils sont donc assujettis aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du salarié. Les prestations servies sous forme de rente sont traitées fiscalement comme des rentes à titre onéreux, c'est-à-dire qu'elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu sur une fraction de leur montant, sensée représenter la part de la rente correspondant aux produits financiers de la phase de rente³⁸⁸. On parle alors de dispositifs « article 82 » du CGI.

386. Les dispositions sociales relatives aux pensions conditionnées par la présence effective du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite (retraites chapeau) ont fait l'objet de recommandations dans le RALFSS de septembre 2010 (p. 102).

387. Il s'agit du paiement des cotisations sociales soit sur les rentes versées, soit sur la dotation aux provisions pour charge future (dans le cas de gestion interne à l'entreprise) soit sur les primes versées aux assureurs.

388. Les rentes viagères constituées « à titre gratuit » sont, en revanche, soumises en totalité à l'impôt sur le revenu, comme les pensions de retraite.

c) Une diffusion non négligeable (hors PERCO)

**Les dispositifs existant dans le cadre de l'entreprise en 2009
(hors PERCO)**

Type de dispositif	Nombre de salariés couverts (milliers)	Montant total des cotisations ou primes (M€)	Provisions mathématiques ³⁸⁹ (M€)	Nombre de bénéficiaires d'une rente (milliers)	Montant annuel moyen des rentes (€)
Contrats art. 83	3 700 à 4 000	2 881	46 220	357	2 321
Contrats art. 39	so	4 298	33 691	130	4 592
Contrats art. 82	200 à 250	237	3 368	ns	nd
Total	nd	7 416	83 247	487	nd

Note de lecture : ns : pour non significatif ; so : pour sans objet ; nd : pour non disponible

Source : DREES

En 2009, environ 4 millions de salariés étaient couverts par un dispositif relevant des articles 83 ou 82. S'ils représentent un peu plus de 20 % des salariés du secteur privé, seulement 3 % des retraités, au plus³⁹⁰, bénéficient d'une rente viagère d'épargne retraite d'entreprise, tous dispositifs confondus. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'écart entre ce taux et celui des salariés couverts : d'une part, la sortie sous forme de capital, notamment en cas de VFU (cf. ci-dessus) fait que certains retraités ayant adhéré à un dispositif d'épargne retraite ne bénéficient pas de rente ; d'autre part, le développement régulier des dispositifs relevant de l'article 83 du CGI fait qu'ils sont plus répandus dans la population actuellement en activité qu'ils ne l'étaient lorsque la population actuellement retraitée avait elle-même une activité.

2 – Le plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

Le plan d'épargne retraite collectifs (PERCO) a été créé par la loi de 2003 portant réforme des retraites. Mis en place par un accord collectif

389. Les sociétés d'assurances contractent des engagements auprès de leurs assurés en échange du paiement d'une prime. La provision mathématique permet de prendre en compte l'écart entre la valeur actuelle de l'engagement pris par l'assureur et celle de l'engagement résiduel éventuel de l'assuré. Cela s'apparente donc à l'engagement « net » de l'assureur vis-à-vis de l'assuré. Cet engagement doit être couvert par des actifs de l'assureur constitués suite au paiement des primes.

390. Il existe en effet des doubles comptes, un retraité pouvant être compté comme bénéficiaire pour chaque dispositif auquel il a cotisé au cours de sa carrière.

au niveau de l'entreprise, le PERCO est ouvert à tous ses salariés³⁹¹, qui effectuent librement des versements sur leur plan. Ces versements donnent lieu à un abondement de l'employeur qui ne peut excéder trois fois le montant apporté par le salarié. Jusqu'à un certain plafond, l'abondement de l'employeur n'est pas assujéti aux cotisations sociales, mais seulement au forfait social (cf. supra).

Les fonds correspondants ne sont pas gérés par des sociétés d'assurance, des mutuelles ou des institutions de prévoyance mais par des sociétés de gestion de portefeuille et sont investis en valeurs mobilières. Jusqu'au départ en retraite du salarié, c'est-à-dire pendant la phase d'épargne, les règles prudentielles relatives aux autres dispositifs mis en place dans le cadre de l'entreprise, qui relèvent en général du code des assurances, ne s'appliquent pas aux PERCO.

Le déblocage de l'épargne, sous forme de capital, avant le départ en retraite, est autorisé dans un nombre de cas plus important que pour les autres dispositifs. Ainsi, ce déblocage anticipé est possible pour l'achat de la résidence principale du salarié, même lorsque celui-ci n'est pas primo-accédant. Par ailleurs, lors de son départ à la retraite, si l'accord d'entreprise l'a prévu, le salarié peut opter pour une sortie soit en capital soit sous forme de rente.

Evolution de la diffusion des PERCO

	Au 31/12/2006	Au 31/12/2007	Au 31/12/2008	Au 31/12/2009
Salariés en phase d'épargne (milliers)	201	334	444	557
Evolution N / N-1 (%)		+66 %	+33 %	+25 %
Encours (M€)	761	1 402	1 859	3 000
Epargne totale de l'année (M€)	387	685	831	930
Epargne moyenne de l'année (€)	1 925	2 051	1 872	1 670

Source : DREES

En nombre de salariés, la diffusion des PERCO dépend d'une part de l'effectif total de salariés des entreprises pour lesquelles un tel système a été mis en place (1,6 million en fin 2008 sur un total de 18 millions de salariés du secteur privé) et d'autre part du taux d'adhésion au sein des entreprises (25 %).

En 2009, première année pour laquelle des données détaillées sur les déblocages sont disponibles, sur les 15 000 déblocages, représentant

391. C'est le seul dispositif d'épargne retraite instauré par la loi qui s'adresse à la totalité des salariés d'entreprise.

un montant de 85 M€, plus de 60 % l'ont été de façon anticipée, pour un montant de 42 M€, essentiellement, d'après l'administration, pour l'achat d'une résidence principale. En ce qui concerne les autres déblocages, c'est-à-dire ceux correspondant à des situations normales (départ à la retraite des salariés), la sortie s'est faite exclusivement sous forme de capital et jamais sous forme de rente.

Le rendement des PERCO, investis en valeurs mobilières, dépend des marchés. Ainsi, d'après les calculs de la Cour, leur rendement moyen a été nul en 2007, négatif en 2008 (-33 %) et positif en 2009 (+22 %). Au total, sur la période 2007-2009, le rendement annuel moyen a été largement négatif (-6 %), reflétant la situation des marchés née de la récente crise économique et financière.

B – Les dispositifs individuels

Jusqu'en 2003, l'accès aux dispositifs individuels d'épargne retraite était limité par la législation fiscale à certaines catégories professionnelles : les fonctionnaires (dispositifs PREFON et CREF devenu COREM), le personnel des hôpitaux publics (CRH), les travailleurs indépendants et les exploitants agricoles (contrats « Madelin »). La loi de 2003 portant réforme des retraites a prévu la généralisation de ce type de dispositif en créant les plans d'épargne retraite populaires (PERP), afin de répondre au principe prévu par la loi d'accès à l'ensemble de la population.

Ces dispositifs fonctionnent de la manière suivante : l'épargnant effectue des versements sur son plan dont les montants réduisent d'autant le revenu imposable du foyer, jusqu'à un certain plafond³⁹². Lorsque l'épargnant atteint l'âge légal de la retraite dans son régime de base ou 60 ans³⁹³, il peut demander à bénéficier de son épargne. La sortie se fait sous forme de rente, avec cependant la possibilité d'obtenir le versement d'un capital pour l'acquisition de sa résidence principale, dans le cas (restrictif) d'une première accession à la propriété, ou, depuis 2010, sans justification particulière, pour au plus 20 % des droits constitués.

Le mode de calcul de la rente peut différer en fonction du dispositif : soit, à l'issue de la phase d'épargne, le capital constitué est converti en rente en utilisant les tables de mortalité en vigueur (épargne convertie en rente viagère) ; soit, dès la phase d'épargne, le montant de la

392. Le montant du plafond est de 10 % des revenus d'activité professionnelle dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale ou de 10 % du plafond de la sécurité sociale (soit 3 535 € en 2011), si ce dernier montant est supérieur au premier.

393. Ou 62 ans à l'issue de la réforme des retraites de 2010.

rente est déterminé (rente viagère différée); soit les versements permettent l'acquisition de points, selon une valeur d'achat, qui seront, lors de la phase de rente, convertis selon la valeur de service du point (dispositifs en points).

Les rentes sont ensuite imposées au titre de l'impôt sur le revenu, comme les pensions de retraite. Ainsi, l'imposition n'est que différée, l'épargnant bénéficiant, le cas échéant, de l'écart entre le taux d'imposition marginal de l'année de l'épargne et celui de l'année du service de la rente.

En matière de cotisations sociales, seuls les contrats des travailleurs indépendants dits « Madelin » bénéficient de règles dérogatoires. Les montants épargnés sont, dans la limite d'un plafond, exemptés de cotisations sociales. Pour les autres dispositifs, les sommes consacrées à l'épargne retraite, ne sont pas, par construction (elles proviennent du patrimoine de l'épargnant), soumises aux cotisations sociales.

Les dispositifs d'épargne retraite individuels en 2009 et leur évolution par rapport à l'année 2008

	Cotisants (milliers et %)		Cotisation moyenne de l'année (€ et %)		Total des cotisations de l'année (M€ et %)		Provisions mathématiques (M€ et %)	
	Nombre	Evolution	Montant	Evolution	Montant	Evolution	Montant	Evolution
PERP	2 082	+2 %	508	0 %	1 062	+2 %	5 358	+31 %
PREFON, COREM, CRH ³⁹⁴	760	-1 %	1 029	0 %	782	-1 %	16 277	+6%
Contrats « Madelin » ³⁹⁵	1 335	+1 %	1 855	0 %	2 457	0 %	22 616	+19 %
Ensemble	4 177	+1 %	1 033	0 %	4 301	+1 %	19 796	+15 %

Source : DREES

394. Les provisions mathématiques ne comprennent pas celles de la CRH.

395. Il s'agit des contrats destinés aux travailleurs indépendants, ainsi que des contrats destinés aux exploitants agricoles.

En 2009, le montant annuel moyen de la rente versée par les dispositifs individuels, hors PERP, trop récents pour être vraiment significatifs, était de l'ordre de 1 500 €.

Comme le fait apparaître le tableau ci-dessus, la diffusion des PERP stagne, notamment lorsque l'on la compare à celle des PERCO, pourtant créés à la même date. La possibilité de sortir, à l'issue de la phase d'épargne, sous forme de capital pour 20 % des droits constitués, possible depuis la loi sur les retraites de 2010, pourrait toutefois relancer leur développement.

*
* *

Au total, malgré le caractère partiel des informations disponibles, le nombre de salariés couverts par un dispositif d'épargne retraite à caractère collectif et obligatoire et bénéficiant à ce titre de mesures fiscales et sociales dérogatoires (dispositif relevant de l'article 83 du CGI) apparaît en augmentation régulière depuis plusieurs années (de l'ordre de 10 % par an depuis 2006). C'est donc dans le cadre de l'entreprise que l'épargne retraite se développe et non dans un cadre individuel.

Les PERCO présentent une progression plus importante (+25 % en 2009), qui résulte très probablement de leur montée en puissance. Le caractère très récent du dispositif conduit toutefois à l'évidence à relativiser la portée des statistiques en la matière. Par ailleurs, leur taux de déblocage anticipé fait qu'ils ne peuvent être considérés pleinement comme des systèmes d'épargne retraite.

L'épargne retraite reste en tout état de cause globalement faiblement développée en comparaison d'autres formes d'épargne, notamment l'assurance vie, qui peut être aussi utilisée pour atténuer la baisse de revenus liée à la cessation d'activité, mais qui ne relève pas de la même approche, essentiellement parce que le déblocage des fonds est indépendant du départ à la retraite.

II - Des aides publiques d'environ 2 Md€ par an

A – Une extrême diversité de règles

Les dispositifs d'épargne retraite bénéficient, en matière de prélèvements sociaux et fiscaux, de règles dérogatoires, de nature différente.

Certaines ont pour objectif d'encourager l'épargne retraite, notamment par rapport à d'autres formes d'épargne, en compensant la contrainte de blocage des fonds jusqu'à la cessation définitive d'activité.

D'autres visent à encourager le développement de certains types de dispositifs d'épargne retraite.

Ainsi, jusqu'à la réforme des retraites de 2003, tous les versements des employeurs pour les dispositifs de retraite autres que les régimes de retraites de base, c'est-à-dire les versements au titre des régimes de retraite complémentaire et au titre de l'épargne retraite, bénéficiaient, sans condition particulière, des mêmes dispositions dérogatoires en matière sociale, avec, par salarié, un plafond commun.

Depuis 2003, d'une part, les cotisations des régimes de retraite complémentaire sont traitées comme les cotisations de sécurité sociale et, d'autre part, seuls les dispositifs d'épargne retraite en place dans les entreprises répondant à certains critères (caractère collectif du dispositif et obligatoire de l'adhésion notamment) ont conservé le bénéfice de ces dispositions.

Il en résulte une extrême diversité de règles, tant en matière fiscale que sociale : les spécificités portent sur la CSG et la CRDS, sur les cotisations sociales, sur l'impôt sur le revenu et enfin sur l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). En matière sociale, elles peuvent même donner lieu à des mesures tendant à les compenser, comme le forfait social, qui s'applique aux éléments de rémunération qui ne sont pas assujettis aux cotisations sociales mais le sont à la CSG.

Ces régimes dérogatoires sont très variables en fonction des dispositifs : ainsi, en matière fiscale, pour le PERCO, l'abondement de l'employeur et les produits financiers ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu alors que pour le PERP, pourtant créé en 2003 comme le PERCO, il ne s'agit que d'un décalage dans le temps de l'imposition sur les montants épargnés³⁹⁶.

En matière sociale, les versements des employeurs ne sont pas le plus souvent retenus pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, avec pour conséquence, outre le « manque à gagner » pour les organismes de sécurité sociale, de réduire aussi les prélèvements sociaux destinés à l'Etat ou à d'autres organismes (taxe sur les salaires, cotisations des régimes de retraite complémentaire obligatoire, cotisation chômage et versement transport).

396. Comme d'ailleurs la plupart des produits d'épargne retraite, qui fonctionnent au plan fiscal, pour l'impôt sur le revenu, selon le mode « exonération à l'entrée / imposition à la sortie ».

B – Un coût de l'ordre de 2 Md€

Le coût de ces dispositions dérogatoires, ou de certaines d'entre elles, a déjà fait l'objet de diverses évaluations, mais dans la mesure où les méthodes utilisées n'étaient pas homogènes en matière sociale et fiscale, ce coût a été recalculé par la Cour pour l'année 2011.

Le tableau suivant récapitule l'évaluation de la perte initiale de recette à laquelle la Cour a procédé, qui a été établie en mesurant ex post le coût de l'écart à la norme et en supposant inchangé le comportement des bénéficiaires.

Evaluation du coût des mesures dérogatoires portant sur l'épargne retraite en 2011 (évaluation de la perte initiale de recette)

En Md€

Prélèvement	Coût
CSG, CRDS et cotisations de sécurité sociale ³⁹⁷	1,1
Autres prélèvements assis sur l'assiette de sécurité sociale ³⁹⁸	0,7
Impôt sur le revenu ³⁹⁹	0,6
Impôt de solidarité sur la fortune (ISF)	nd
Total (hors ISF)	2,4

Source : Cour des comptes

Ce coût est certes théorique dans la mesure où les comportements des acteurs économiques seraient modifiés si ces mesures dérogatoires étaient supprimées. Par exemple, en cas de suppression de ces mesures, si l'on fait l'hypothèse que les employeurs consacraient, au total, c'est-à-dire y compris la CSG, la CRDS et les cotisations de sécurité sociale

397. Le coût est évalué en faisant l'hypothèse que la moitié des cotisations (ou primes) d'épargne retraite faisant l'objet d'exemption est située en dessous du plafond de la sécurité sociale et en tenant compte des mesures compensatoires existantes (forfait social).

398. Il s'agit des cotisations de retraites complémentaires obligatoires, des cotisations chômage, de la taxe sur les salaires et du versement transport. Le coût relatif à ces prélèvements a été calculé en constatant que les mesures dérogatoires ont réduit les assiettes de 0,7 % et en faisant l'hypothèse que le montant des prélèvements assis sur ces assiettes est réduit dans la même proportion.

399. Pour l'impôt sur le revenu, il a été fait l'hypothèse que, pour les dispositifs individuels, les versements des épargnants leur permettraient, lors de la phase de rente, de bénéficier d'un taux d'imposition marginal inférieur à celui qui leur était appliqué lors de la phase d'épargne (tranche inférieure de revenu). Supposer qu'une personne utilisant un dispositif individuel d'épargne retraite a un comportement rationnel constitue la moins mauvaise des hypothèses pour estimer le coût de la mesure dérogatoire.

auxquelles seraient soumis ces versements, le même montant⁴⁰⁰, les cotisations de sécurité sociale versées ne seraient que de 0,6 Md€ et non de 1,1 Md€.

Mais, sous cette réserve, il fait clairement apparaître que la charge des aides publiques à l'épargne retraite, qui représente un montant de l'ordre de 2 Md€, est ainsi principalement supportée par les organismes de protection sociale, sans donner lieu à une compensation de la part de l'Etat.

III - Des dispositifs mal orientés

A – Une diminution des taux de remplacement à déterminer plus précisément

La finalité de l'épargne retraite, telle que définie par la loi, est de compléter les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires par répartition. Le niveau des pensions, ainsi que l'éventuel complément issu de l'épargne retraite, se mesure en valeur absolue mais peut aussi se mesurer avec le taux de remplacement (rapport entre le revenu annuel après le départ en retraite et le dernier revenu annuel d'activité).

Toutes choses égales par ailleurs, le développement de l'épargne retraite sera d'autant plus nécessaire que les taux de remplacement procurés par les régimes obligatoires (retraites de base et retraites complémentaires) diminueront. La connaissance des taux de remplacement est donc nécessaire pour définir une politique d'épargne retraite.

Sur les périodes passées, le taux de remplacement est mesuré à partir de l'exploitation de l'échantillon interrégimes des retraités (EIR), constitué tous les quatre ans à partir des informations portant sur une génération. Ainsi, les taux de remplacement ont pu être mesurés pour les générations nées en 1930 et 1934 à partir des échantillons constitués respectivement en 1997 et en 2001. L'échantillon constitué en 2004 n'a pas donné lieu au calcul des taux de remplacement et les résultats produits à partir de l'échantillon 2008 ne sont pas encore disponibles.

Les derniers taux de remplacement disponibles sont donc ceux des générations nées en 1930 et 1934. Ils sont donnés par le tableau suivant :

400. Ce qui revient à dire que l'élasticité serait maximale.

**Taux de remplacement pour les salariés du secteur privé ayant eu une
carrière complète pour les générations nées en 1930 et 1934**

En %

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein	Génération 1930	Génération 1934			
	Total	Total	Régime général	ARRCO	AGIRC
Moins de 1 000 €	99	96	67	29	0
De 1 000 à 1 249 €	93	92	62	29	1
De 1 250 à 1 499 €	90	89	58	30	1
De 1 500 à 1 999 €	85	85	51	30	4
De 2 000 à 2 499 €	75	77	40	25	12
De 2 500 à 2 999 €	72	73	33	22	18
Plus de 3 000 €	64	64	22	14	28
Ensemble	83	83	34	26	8

Source : DREES

Ces taux diminuent ainsi pour les retraités dont les salaires avant le départ en retraite étaient inférieurs à 1 500 € (de 1 à 3 points) et ils sont stables ou augmentent (jusqu'à 2 points) pour ceux dont les salaires étaient supérieurs⁴⁰¹.

Pour le futur, les taux de remplacement font l'objet de projections, construites à partir de cas types (profils de carrière), choisis de manière à être représentatifs des situations réelles. Ce travail a été réalisé en 2006 dans le cadre du conseil d'orientation des retraites (COR), à partir de plusieurs hypothèses d'évolution des paramètres. Celles présentées ci-après reposent sur une baisse du rendement des retraites complémentaires (rapport entre la valeur de service et la valeur d'achat du point), qui a été effective jusqu'en 2011 (hypothèse 1) et sur une stabilisation du rendement à partir de 2008 (hypothèse 2). Mais elles sont réalisées en retenant l'hypothèse de l'absence de décalage des âges de départ à la retraite, c'est-à-dire qu'elles ne prennent pas en compte les modifications de comportement résultant notamment de la réforme des retraites de 2003.

401. Ces données devront être complétées avec les résultats de l'exploitation de l'EIR 2008, disponibles en fin d'année 2011.

Projection du taux de remplacement nets de prélèvements sociaux à la liquidation à 65 ans pour les générations 1938, 1955 et 1985⁴⁰²

En %

		Génération 1938 liquidation en 2003		Génération 1955 liquidation en 2020		Génération 1985 liquidation en 2050	
		Hyp. 1	Hyp. 2	Hyp. 1	Hyp. 2	Hyp. 1	Hyp. 2
Non-cadre du secteur privé	CNAVTS	55,9		51,8		50,1	
	ARRCO	27,6		23,8	25,0	14,3	23,3
	Total	83,6		75,6	76,8	64,4	73,5
Cadre du secteur privé	CNAVTS	26,9		23,8		23,1	
	ARRCO	11,8		9,8	10,1	5,9	8,9
	AGIRC	25,4		21,9	22,8	13,7	21,2
	Total	64,1		55,5	56,7	42,7	53,2
Fonctionnaire territorial avec un taux de prime de 20 %	CNRACL	68,7		67,1		66,3	
	RAFP	0,0		1,4		2,9	
	Total	68,7		68,5		69,2	

Source : 3^{ème} rapport du COR (mars 2006 « Retraites : perspectives 2020 et 2050 »)

Ces projections devront être reprises pour prendre en compte notamment la stabilisation du rendement des régimes de retraite complémentaire sur la période 2012-2014 décidée en mars 2011. Mais, en tout état de cause, le résultat sera intermédiaire entre ceux obtenus à partir des deux hypothèses mentionnées ci-dessus. Ainsi, les taux de remplacement diminueront pour le secteur privé, avec une ampleur que seules les nouvelles projections seront en mesure de déterminer, sous réserve qu'elles ne pourront cependant pas intégrer les modifications des comportements, volontaires ou résultant de situations subies, des salariés : une éventuelle prolongation de leur activité influera en effet sur le niveau de leur pension de retraite et donc sur leur taux de remplacement.

En revanche, la situation particulière des salariés ayant eu une carrière complète rémunérée au SMIC, que ne fait pas apparaître la méthode des cas types, ne variera pas. Ceux-ci bénéficient en effet du minimum contributif⁴⁰³ qui leur permet d'obtenir un taux de remplace-

402. Les hypothèses faites sont les suivantes : liquidation à 65 ans après une carrière continue de 40 ans et, pour les régimes de retraite complémentaire, pour l'hypothèse 1, indexation de la valeur d'achat du point sur les salaires et de sa valeur de service sur les prix et taux de cotisation constants (accord ARRCO/AGIRC de 2003 prolongé) et, pour l'hypothèse 2, indexation de la valeur d'achat et de service du point sur les prix à partir de 2006 et taux de cotisation constants.

403. Le minimum contributif a fait l'objet d'une analyse dans le RALFSS de septembre 2008 (p. 377 et suivantes).

ment de 85 %. Son coût, de l'ordre de 5 Md€, est pris en charge par les régimes de base.

B – Une diffusion des produits d'épargne retraite très inégale

La loi de 2003 réformant les retraites comprenait des dispositions afin de compléter le système statistique déjà prévu sur les retraites par des informations portant sur l'épargne retraite. En 2011, elles ne sont cependant encore que très partiellement mises en œuvre.

Ces dispositions portaient sur l'obligation donnée aux organismes gérant les différents dispositifs d'épargne retraite de transmettre, à l'autorité compétente de l'Etat, des données individuelles anonymes et des données agrégées relatives à ces dispositifs. Les décrets d'application ont été pris en 2005, mais seulement pour ce qui concerne les données agrégées⁴⁰⁴.

Faute de données individuelles, c'est donc au travers de l'enquête sur les patrimoines de l'INSEE, que les taux de détention des dispositifs d'épargne retraite par catégorie socio-professionnelle (CSP) peuvent être connus, comme le tableau ci-après le synthétise.

404. Les services statistiques du ministère chargé de la sécurité sociale réalisent depuis cette date une enquête annuelle sur l'épargne retraite, dont sont issues la plupart des données de ce chapitre. Néanmoins, les informations collectées présentent des lacunes : d'une part, la totalité du champ des dispositifs d'épargne retraite n'est pas couvert (les données sur ceux gérés en interne par les entreprises ne sont pas exhaustives) et l'absence de données individuelles ne permet pas d'avoir des informations détaillées sur les épargnants.

Taux de détention d'un dispositif d'épargne retraite par catégorie socio-professionnelle de la personne référence du ménage en 2010

En %

	Taux de détention d'un dispositif		Répartition des ménages
	d'épargne retraite	d'assurance-vie ou décès volontaire	
Agriculteur	41,0	55,8	1,4
Artisan, commerçant, industriel	27,4	46,1	5,2
Profession libérale	41,3	58,0	1,4
Cadre	23,2	49,3	9,5
Profession intermédiaire	15,9	41,7	14,7
Employé	11,7	39,5	12,5
Ouvrier qualifié	9,6	37,7	10,9
Ouvrier non qualifié	5,8	28,4	4,8
Retraité ancien agriculteur	6,3	40,5	2,1
Retraité ancien indépendant	9,6	52,5	2,6
Retraité ancien salarié	6,1	44,9	29,8
Autre inactif	1,7	21,1	5,0
Ensemble	12,2	41,9	100,0

Source : INSEE première n° 1325 Patrimoine des ménages début 2010

Parmi les actifs, on peut ainsi identifier deux sous-populations présentant des taux très différents de détention d'un dispositif d'épargne retraite : d'un côté les agriculteurs, artisans, commerçants, professions libérales et cadres pour lesquels le taux de détention moyen est de 27 % et de l'autre, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers pour lesquels ce taux n'est que de 12 %.

Mais, si le taux de détention est connu, son détail par produit et les montants épargnés ne le sont pas. Ces travaux ne permettent ainsi de connaître ni l'apport de l'épargne retraite en termes financiers par CSP ni la diffusion de l'épargne retraite par dispositif.

Pour ce qui concerne le montant des pensions d'épargne retraite servies, seul est disponible un chiffre global : en 2008, le montant total des prestations d'épargne retraite s'élevait à 6 Md€ et augmentait en moyenne de 33 € le montant de la pension mensuelle des retraités, qui s'élevait, en moyenne, pour l'avantage principal, à 1 122 €.

Ainsi, en prenant en compte les prestations d'épargne retraite, le rapport entre la pension moyenne pour l'ensemble des retraités et le revenu moyen d'activité pour l'ensemble des actifs passait de 54,3 à 55,9 %.

Pris globalement, l'effet de l'épargne retraite n'est donc pas important, même s'il est naturellement plus élevé pour les retraités qui ont souscrit à l'un de ces dispositifs, mais ce taux de majoration n'est malheureusement pas connu. En tout état de cause, sur un plan général, l'apport de l'épargne retraite est certainement insuffisant pour compenser la diminution du taux de remplacement des retraites obligatoires prévue pour les prochaines décennies, même si l'ampleur de celle-ci doit encore être évaluée en fonction des réformes récentes des régimes obligatoires et des régimes complémentaires.

C – Une sécurité pas toujours suffisante

1 – Les risques de certains placements

L'épargne retraite fonctionne par capitalisation, à la différence des régimes obligatoires, qui fonctionnent par répartition⁴⁰⁵. Les montants épargnés font l'objet de placements présentant des risques variables.

Comme pour l'assurance vie, ces derniers peuvent être limités lorsque les montants épargnés sont placés sur des fonds en euros, ou que l'assureur s'engage sur un rendement minimum (c'est alors lui qui supporte le risque).

Mais certains placements peuvent présenter des risques, essentiellement lorsque qu'ils sont réalisés en unités de compte, c'est-à-dire sous forme d'actifs financiers de tout type (fonds en actions ou obligataires, mais aussi actifs immobiliers tels que des parts de SCI ou des parts de SCPI). Ainsi, le rendement moyen des PERCO a été négatif sur la période 2007-2009, c'est-à-dire que l'épargne constituée a perdu une partie de sa valeur (-6 % par an en moyenne). Certains PERP en unités de compte ont aussi présenté des rendements négatifs.

Le risque peut aussi résulter de l'insuffisance de couverture des engagements par l'assureur, c'est-à-dire que celui-ci peut ne pas détenir suffisamment d'actifs pour faire face à ses engagements. Les règles prudentielles actuelles sont sensées protéger les épargnants de pareilles situations⁴⁰⁶. Cependant, jusque dans un passé récent, avant que ces

405. Sauf le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) qui, étant totalement provisionné, fonctionne de fait par capitalisation.

406. Il reste néanmoins des situations marginales (par exemple certaines caisses de retraites de professions libérales) pour lesquelles les règles de couverture des engagements ne sont pas satisfaisantes et pourraient ne pas protéger suffisamment les épargnants.

règles soient pleinement effectives, plusieurs dispositifs⁴⁰⁷ ont dû être « restructurés », ce qui a notamment conduit à réduire le montant des rentes qui devaient être servies à certains de leurs épargnants.

2 – Une information insuffisante des épargnants

Une caractéristique commune des différents dispositifs d'épargne retraite est leur complexité. Celle-ci résulte de la construction même des dispositifs en deux phases : la phase d'épargne, régie par des règles souvent semblables à celles de l'assurance-vie et la phase de rente, faisant intervenir les tables de mortalité. A cela s'ajoutent les règles dérogatoires sociales et fiscales. Il est donc difficile d'informer les épargnants de façon claire et suffisamment complète.

Parmi tous les dispositifs, ceux en points sont en apparence les plus simples : l'épargnant acquiert, par les versements qu'il fait, des points dont le nombre est déterminé en fonction de leur valeur d'achat. Lors de la phase de rente, la pension est calculée en multipliant le nombre de points acquis par leur valeur de service. Cependant, les règles de détermination des valeurs d'achat et de rente du point ne sont pas explicitées, notamment les règles d'arbitrage (ou les principes qui les sous-tendent) entre l'augmentation de la valeur de service (qui favorise les pensionnés) et la non-augmentation de la valeur d'achat (qui favorise les épargnants). Ainsi, le système paraît simple mais sa règle centrale n'est pas expliquée.

Concernant les PERP, les travaux de la Cour ont montré notamment que les notices d'information ne rappelaient pas systématiquement dans quelles conditions les versements effectués venaient réduire le revenu imposable de l'épargnant et comment les pensions versées étaient imposées, alors que ces dispositions fiscales peuvent, dans certains cas, être défavorables aux épargnants (lorsque le taux marginal d'imposition est plus faible pendant la phase d'épargne que pendant la phase de rente) et rendre un PERP moins avantageux et plus contraignant qu'un simple contrat d'assurance-vie.

407. Il s'agit de COREM en 2002 et de CRH en 2008. La restructuration a consisté, dans les deux cas, à scinder le dispositif en deux dispositifs distincts : l'un comprenant les droits obtenus par des versements effectués avant une certaine date, pour lesquels les rentes servies ne sont pas réévaluées ou même diminuent, l'autre pour les versements plus récents. Le dispositif CRH doit aussi faire l'objet de versements de fonds publics (dotation de l'assurance maladie) de 14 M€ par an sur la période 2008-2027. Le redressement effectif des dispositifs COREM et CRH était enfin aussi conditionné par l'arrivée de nouveaux épargnants.

La loi de 2010 portant réforme des retraites renforce les modalités d'information des assurés, en prévoyant une information annuelle des assurés sur l'estimation du montant de la rente viagère qui leur serait versées en fonction des droits qu'ils ont acquis. Ces dispositions ne portent cependant pas sur les points relevés ci-dessus.

D – Des dispositifs à réorienter

1 – Un effet d'aubaine pour certaines catégories socio-professionnelles

Le taux de diffusion des dispositifs d'épargne retraite individuels (PERP, PREFON, COREM, CRH et dispositifs « Madelin ») reste limité, au plus de l'ordre de 15 %⁴⁰⁸ et ne progresse quasiment plus depuis 2007, avec une augmentation du nombre de contrats de 1 % au plus par an.

De fait, comme exposé précédemment, l'incitation fiscale est faible, car il ne s'agit que d'un différé d'imposition. Mais un avantage fiscal existe cependant⁴⁰⁹. Il fait apparaître dans le cas du PERP, en faveur des catégories à revenus élevés, un écart de rendement net positif par rapport à l'assurance-vie avec sortie en rente, pour des produits présentant des caractéristiques financières égales.

De plus, l'auto-sélection⁴¹⁰ conduit à une surreprésentation, parmi les épargnants, des personnes présentant des « mauvais risques », c'est-à-dire celles estimant avoir une espérance de vie plus élevée que le reste de la population et espérant ainsi bénéficier plus longtemps de la rente du fait de son caractère viager. La corrélation importante, observée sur la population générale, entre le niveau des revenus et la longévité, fait que cette auto-sélection pourrait conduire à détourner des produits d'épargne retraite avec sortie en rente les personnes disposant de revenus modestes. Ceux-ci préféreront des produits d'épargne plus souples, permettant notamment de transmettre un capital lors de leur décès. En effet, les

408. 4,2 millions de contrats ont donné lieu à un abondement en 2009 (sans soustraire les épargnants disposant de plusieurs contrats) pour une population active de 28,3 millions.

409. « Epargne retraite et redistribution », Economie et statistique n° 417-418, 2008, tableau 9, p. 131.

410. L'auto-sélection est un comportement des assurés vis-à-vis des assurances non obligatoires. Il consiste, pour les assurés, à adhérer ou non à un contrat en fonction de la perception qu'ils ont de leur propre risque et de la façon dont ils souhaitent s'en prémunir.

tables de mortalité utilisées ne prennent en compte que l'âge et le sexe du cotisant⁴¹¹. Le taux de rendement interne, calculé en faisant l'hypothèse que la durée pendant laquelle la rente est servie est égale à l'espérance de vie de la CSP de l'épargnant, est donc plus élevé pour les cadres et les professions intermédiaires supérieures que pour les ouvriers.

Pour les CSP à revenus élevés, les PERP constituent même un effet d'aubaine, ces catégories disposant en général déjà de placements, tels que l'assurance-vie, pouvant être utilisés pour améliorer leurs revenus après leur départ en retraite, sans compter un patrimoine immobilier plus conséquent que celui des CSP disposant de faibles revenus.

En revanche, aucun facteur encourageant spécifiquement les CSP disposant de faibles revenus à avoir recours à des dispositifs d'épargne retraite n'a été identifié par la Cour.

2 – Des aides à réorienter vers les catégories pour lesquelles celles-ci sont les plus nécessaires

Certaines sous-populations ou CSP particulières, notamment les salariés du secteur privé disposant de revenus faibles, sans toutefois bénéficier du minimum contributif, risquent de voir à l'avenir le taux de remplacement de leurs pensions de retraite diminuer. Lorsque ces sous-populations ne bénéficient pas dans le cadre de leur entreprise d'un dispositif d'épargne retraite, elles n'accèdent généralement pas, comme souligné supra, aux dispositifs individuels. Elles n'ont pas non plus la capacité d'épargner sous d'autres formes ni de devenir propriétaires de leur logement.

Le coût des aides à l'épargne retraite impose à cet égard que leurs objectifs soient plus précisément définis et que les sous-populations à privilégier soient identifiées, en fonction de l'actualisation des projections des taux de remplacement à conduire.

L'Allemagne qui, comme la France, est confrontée à une baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires, a ainsi cherché pour sa part à développer l'épargne retraite individuelle, non pas seulement avec des dispositifs bénéficiant de mesures fiscales dérogatoires, mais avec la diffusion d'un plan d'épargne retraite particulier, le plan « Riester »⁴¹² qui prévoit notamment un abondement par l'Etat encoura-

411. Certains dispositifs ne font pas de discrimination sur le sexe, qui ne sera d'ailleurs plus admise en 2012 pour prendre en compte une jurisprudence récente de la CJCE.

412. Nom du ministre fédéral du Travail et de l'Ordre social en fonction en Allemagne de 1998 à 2002.

geant proportionnellement davantage les épargnants disposant de faibles revenus⁴¹³. Ce plan a connu un développement plus important que les dispositifs individuels français puisque, fin 2009, 30 % des actifs allemands bénéficiaient d'un plan de ce type⁴¹⁴. Bien que la montée en charge ait été cependant moins rapide que ce qui avait été prévu à l'origine, l'Allemagne a de fait subordonné la baisse des rendements des retraites obligatoires au développement effectif des dispositifs d'épargne retraite.

CONCLUSION

La loi de 2003 avait fixé un certain nombre d'objectifs à l'épargne retraite, notamment en termes d'accessibilité, d'égalité devant l'impôt et de sécurité. Ces objectifs ne sont aujourd'hui que très partiellement atteints.

En outre, le développement des dispositifs d'épargne retraite, dont le coût pour les organismes de sécurité sociale d'abord et l'Etat aussi est loin d'être négligeable, est insuffisant s'agissant des catégories socio-professionnelles pour lesquelles elle serait nécessaire. En revanche, les dispositifs d'épargne retraite procurent un effet d'aubaine aux CSP supérieures, qui ont accès, pour compléter leurs pensions de retraite, à d'autres formes d'épargne.

Les aides à l'épargne retraite doivent donc être réorientées pour que ces dispositifs remplissent les fonctions que l'on attend d'eux, notamment en les ciblant mieux sur les catégories pour lesquelles ils constituent un réel enjeu. Cela concerne au premier chef les ménages qui ne sont pas en mesure, sans incitation, à épargner pour leur retraite et qui, sans cette épargne, ne disposeront pas lors de leur retraite de ressources suffisantes. Une telle réorientation est nécessaire pour assurer une pleine efficacité de la dépense publique.

413. Le plan donne lieu à un abondement de l'Etat. Cet abondement, limité à 154 € par an (majoré de 185 € par enfant ou de 300 € pour ceux nés après 2008), est calculé en fonction de la part que représente le montant épargné par rapport au revenu de l'épargnant. Le montant maximum de l'abondement est accordé lorsque les versements de l'épargnant sont, pour l'année, supérieurs à 4 % de son revenu annuel. En dessous de ce minimum, le montant de l'abondement est calculé au prorata des versements. Il existe une autre forme d'incitation, alternative à celle-ci, qui permet au contribuable de déduire de son revenu imposable de l'année, comme en France, ses cotisations d'épargne retraite, dans la limite, en 2008, de 2 100 €. Cette solution est généralement plus avantageuse pour les salariés disposant de revenus élevés.

414. Il est aussi de création un peu plus ancienne (2001).

RECOMMANDATIONS

61. Améliorer le suivi des taux de remplacement des régimes de retraite obligatoires et, en développant notamment les systèmes statistiques, celui des différents dispositifs d'épargne retraite.

62. Pour les foyers à revenus élevés, réduire, voire supprimer, les incitations à l'épargne retraite individuelle, qui constituent des effets d'aubaine et les renforcer pour les foyers à revenus faibles ou moyens.

63. Conditionner plus étroitement les avantages sociaux et fiscaux du PERCO au respect des principes généraux de l'épargne retraite, en supprimant la possibilité de déblocage anticipé des fonds en cas d'achat de la résidence principale.

64. Revoir les dispositions sociales relatives aux retraites chapeau en assujettissant, lors du départ à la retraite du salarié, les primes versées par l'entreprise à l'assureur (ou le montant provisionné par l'entreprise) aux cotisations sociales de droit commun.
