



L'épargne retraite : les solutions existantes

 29/07/2020

237 Milliards d'€

C'est l'encours de l'épargne-retraite
en 2018

En complément des régimes de retraite obligatoires, vous pouvez épargner sur des dispositifs de retraite supplémentaire pour améliorer vos revenus lorsque vous serez à la retraite. 2 types de solutions existent : l'épargne-retraite proposée dans le cadre de l'entreprise et l'épargne-retraite souscrite à titre individuel. A fin décembre 2018, ces dispositifs d'épargne-retraite supplémentaire représentaient 237,532 milliards d'encours selon le dernier rapport de la Drees « La retraite et les retraités » de juin 2020.

En 2019, la loi PACTE a bouleversé le paysage de l'épargne retraite en créant un [nouveau dispositif](#) : le PER. Il se décline en un produit individuel (le PER Individuel) et 2 produits d'entreprise (le PER Collectif et le PER Obligatoire).

Ces PER ont vocation à remplacer les contrats d'épargne-retraite existants : à partir du 1^{er} octobre 2020 les autres dispositifs (PER Entreprises, Perco, Perp, Madelin ...) ne pourront plus être commercialisés. Si vous détenez l'un de ces contrats, pas d'inquiétude ! Vous pouvez soit choisir de le conserver, soit de le transférer vers un nouveau PER.

Découvrez l'ensemble des dispositifs existants. Vous aurez ainsi les cartes en main pour comprendre comment préparer votre retraite au mieux, selon votre situation.

Les solutions d'épargne retraite en un coup d'oeil

Pour compléter sa retraite, il existe plusieurs types de solutions. Toutes reposent sur le même principe : épargner tout au long de la vie active afin de se constituer des revenus supplémentaires au moment de partir à la retraite.

D'après le dernier rapport de la Drees de juin 2020, un peu plus de **13 millions de personnes** bénéficient d'un dispositif de retraite supplémentaire à fin décembre 2018, que ce soit à titre individuel ou par le biais de son entreprise. Au total, ces dispositifs représentent plus de 237 milliards d'encours.

Vous trouverez ci-dessous les différentes solutions existantes avec leur nombre d'adhérents et le montant des provisions mathématiques (encours).

Les PER n'ayant été commercialisés qu'en 2019, les chiffres n'ont pas pu être renseignés dans le tableau ci-dessous. Cependant, à titre indicatif, au 31 décembre 2019, le nombre de PER vendus en 3 mois sous forme assurancielle s'est établi à 83 490 contrat (pour 86 828 adhérents), avec un total de 473 millions d'€ d'encours.

Produits d'épargne retraite d'entreprise

Produits d'épargne retraite d'entreprise Pour chaque rubrique, trois colonnes Nom, Nombre d'adhérents et Encours permettent de comparer le nombre d'adhérents et l'encours en fonction du produit épargne retraite

Nom	Nombre d'adhérents (en milliers)	Encours (en millions d'€)
PER Collectif	Créés en octobre 2019	Créés en octobre 2019
PER Obligatoire	Créés en octobre 2019	Créés en octobre 2019
PER Entreprises (dont PERE et Article 83)	5 578	74 225
Art 82	203	4 286
PERCO (épargne salariale retraite)	2 686	16 484
Art 39 (prestations définies)	Non disponible	41 530

Source Drees : La retraite et les retraités, édition 2020. Chiffres à fin décembre 2018

Produits d'épargne retraite individuels

Produits d'épargne retraite individuels Pour chaque rubrique, trois colonnes Nom, Nombre d'adhérents et Encours permettent de comparer le nombre d'adhérents et l'encours en fonction du produit épargne retraite

Nom	Nombre d'adhérents (en milliers)	Encours (en millions d'€)
PER Individuel	Créé en 2019	Créé en 2019
PERP	2 295	19 187
Retraites supplémentaires des fonctionnaires (Préfon...)	646	26 081
Contrats Madelin	1 414	42 909
Contrats Madelin agricoles	259	6 456

Source Drees : la retraite et les retraités, édition 2020. Chiffres à fin décembre 2018

L'épargne proposée dans le cadre de l'entreprise

Les dispositifs d'épargne retraite collective, souscrits dans le cadre de l'entreprise, représentent près de 137 milliards d'€ d'encours en 2018.

Si vous êtes salarié, votre entreprise peut vous proposer les dispositifs suivants :

Les nouveaux PER :

Les PER d'entreprise peuvent être de 2 types :

- **Le PER Collectif**, qui remplace le Perco. Le PER Collectif est mis en place par l'employeur, et est ouvert à tous les salariés de l'entreprise. L'adhésion, par le salarié, est facultative. Il peut être alimenté par l'intéressement et la participation ainsi que l'éventuel abondement de l'employeur, quand le salarié choisit de les y placer. Le salarié peut également, et c'est l'une des grandes nouveautés du PER Collectif (qui n'était pas possible dans les Perco), y effectuer des versements volontaires.
- **Le PER Obligatoire**, qui remplace les contrats PER Entreprises (anciennement dénommés « Article 83 »). Le PER Obligatoire est mis en place par l'employeur, soit de façon unilatérale, soit après un accord d'entreprise. Il peut être ouvert à tous les salariés ou seulement à une catégorie d'entre eux, objectivement définie. A partir du moment où le salarié appartient à cette catégorie, il est obligé d'adhérer au dispositif. Le PER Obligatoire est alimenté par les versements obligatoires de l'employeur (et éventuellement du salarié selon les accords d'entreprise). Le salarié peut également, s'il le souhaite et si le dispositif le prévoit, y affecter son intéressement ou sa participation. Il peut également y effectuer des versements volontaires personnels.

Les points communs entre PER Collectif et PER Obligatoire :

Ces nouveaux PER fonctionnent de la même manière. Chaque PER est constitué de 3 compartiments :

- Le 1^{er} compartiment est alimenté par les versements volontaires que réalise le salarié à titre individuel ;
- Le compartiment 2 est alimenté par le salarié qui peut y placer son épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur). Il peut également y placer les droits inscrits au Compte Épargne-Temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, les sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 jours par an (sous réserve que la convention ou l'accord instituant le CET prévoit cette faculté) ;
- Le compartiment 3 est alimenté exclusivement par des versements dits « obligatoires » financés par l'employeur (ces versements peuvent également parfois être co-financés par les salariés).

Les encours sont bloqués jusqu'au départ en retraite (sauf cas de déblocage anticipé comme les accidents de la vie, ou l'achat de la résidence principale). A ce moment-là, le titulaire choisit de récupérer son épargne-retraite en rente, en capital, ou sous forme de panachage entre rente et capital. A noter : la part des versements alimentée par les « Versements obligatoires » ne peut pas être débloquée pour l'achat de la résidence principale, et ne peut être récupérée que sous forme de rente lors du départ à la retraite.

Grâce à ces 3 compartiments, la portabilité entre ces produits est totale. Un salarié qui quitte une entreprise ayant mis en place un PER Collectif ou Obligatoire pour une entreprise ayant l'un de ces 2 dispositifs peut transférer ses encours et ainsi n'avoir plus qu'un seul produit. Si l'entreprise qu'il rejoint n'a pas mis en place de PER Collectif/PER Obligatoire, il peut, s'il détient un PER Individuel, transférer les encours de son PER Collectif/Obligatoire vers son PER Individuel. Il est également possible, sous certaines conditions, de transférer les encours d'un ancien contrat vers un nouveau PER Individuel, Collectif ou Obligatoire.

Les autres dispositifs d'entreprise

Pour avoir accès à ces contrats, l'entreprise doit les avoir mis en place avant le 1^{er} octobre 2020. A compter de cette date, elle pourra mettre en place un PER Obligatoire (en remplacement du PERE ou de l'article 83) et/ou un PER Collectif (en remplacement du Perco). Elle peut aussi choisir de transformer les dispositifs suivants en PER.

- **Les contrats « PER Entreprises (ex « Article 83 »)** sont des produits d'épargne retraite à « cotisations définies ». Le contrat prévoit dès le départ les sommes qui seront versées par l'employeur (et éventuellement par le salarié). Ces produits d'épargne-retraite permettent ainsi au salarié de se constituer pendant sa carrière une épargne, qui lui sera versée sous forme de rente à vie, en complément des pensions issues des régimes obligatoires. Pour pouvoir cotiser au titre d'un régime « PER Entreprises », il faut que l'entreprise en ait mis un en place. Il peut concerner tous les salariés comme une seule catégorie de salariés (cadres, non-cadres, etc.).

Les sommes versées sur le contrat « PER Entreprises » restent acquises au salarié, même en cas de départ de l'entreprise. En cas de changement d'entreprise, le salarié peut transférer son épargne sur le dispositif « PER Entreprises » mis en place par son nouvel employeur le cas échéant.

Attention : à compter du 1^{er} octobre 2020, le transfert d'un PER Entreprises vers un autre PER Entreprises ne sera plus possible. Ce transfert ne pourra s'effectuer que vers un nouveau PER (PER Individuel, PER Collectif, ou PER Obligatoire).

- **Le Perco (ou Plan d'épargne retraite collectif)** : il s'agit là d'un produit d'épargne salariale dédié à la retraite, mis en place dans le cadre de l'entreprise. Ce contrat est alimenté par les versements du salarié issus de l'épargne salariale (intéressement, participation) et les éventuels abondements de l'employeur.

Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé pour « accident de la vie » ou achat de la résidence principale). Elles peuvent être débloquées, à la retraite, sous forme de rente ou de capital.

Ces sommes resteront acquises en cas de départ de l'entreprise.

Attention : à compter du 1^{er} octobre 2020, le transfert d'un PERCO vers un autre PERCO ne sera plus possible : ce transfert ne pourra s'effectuer que vers un nouveau PER (PER Individuel, PER Collectif, ou PER Obligatoire)

En complément des dispositifs ci-dessus, un autre contrat, appelé « article 39 », peut également être mis en place par l'entreprise.

Les contrats « Articles 39 », souvent appelés « retraites chapeaux » : ces produits d'épargne retraite mis en place dans certaines entreprises concernent généralement une catégorie spécifique de salariés (souvent les cadres et cadres supérieurs). Ce sont des produits dits à « prestations définies » : l'entreprise s'engage dès le départ sur le montant de revenu supplémentaire qui sera versé au salarié lors de son départ à la retraite. Ces produits sont également dits « à droits aléatoires » car le versement de la prestation est conditionné à l'achèvement de la carrière du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite.

Depuis une ordonnance du 3 juillet 2019, les entreprises n'ont plus le droit de mettre en place des dispositifs « Article 39 à droits aléatoires ».

Cette ordonnance a, par ailleurs, créé un nouveau type de régime « Article 39 » dits « à droits acquis » dans lequel la présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise au moment de son départ à la retraite n'est plus une condition nécessaire pour bénéficier du versement de ses droits.

L'épargne retraite individuelle

Il existe des dispositifs spécifiquement dédiés à ceux qui souhaitent se constituer à titre individuel un complément de revenus à la retraite. Ces dispositifs représentaient 101 milliards d'€ d'encours en 2018. Ce chiffre ne tient pas compte des encours sur le PER dont la création date d'octobre 2019.

Le PER individuel

Comme pour l'épargne-retraite d'entreprise, un nouveau produit d'épargne-retraite individuelle a vu le jour : le PER Individuel. Il est également constitué de 3 compartiments et fonctionne comme les PER Collectif et Obligatoire. Il est ouvert à tous sans aucune condition liée à la situation professionnelle (demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants et fonctionnaire) ou à l'âge (le PER individuel peut être ouvert par un mineur).

Ce contrat est alimenté par des versements volontaires, qui bénéficient d'un avantage fiscal. Les sommes versées sur le contrat sont déductibles, dans la limite d'un plafond. Il n'existe aucune obligation de versement. Une fois à la retraite, l'assuré peut débloquer son épargne sous forme de rente, de capital, ou panacher entre rente et capital.

Le PER individuel a vocation à remplacer les actuels Perp, Madelin et Préfon, qui seront fermés à la commercialisation à

compter du 1er octobre 2020. Le détenteur de l'un de ces anciens produits peut, au choix, conserver son contrat actuel (les règles de fonctionnement restent inchangées et il peut toujours l'alimenter) ou transférer ses encours vers un nouveau PER individuel.

Le Perp (Plan épargne retraite populaire)

Tout le monde peut souscrire un [Perp](#). Ce plan permet à n'importe quel individu d'épargner sur la durée de sa carrière professionnelle afin de pouvoir bénéficier par la suite d'une pension à vie à l'âge de la retraite. Cette dernière sera ajoutée aux pensions de retraite des régimes obligatoires. Pendant la vie active, les sommes versées sont [déductibles du revenu imposable](#) dans la limite d'un plafond

Le contrat « Madelin »

Le contrat « [Madelin](#) » est réservé aux travailleurs indépendants et aux professions libérales, tandis que le contrat « Madelin agricole » est réservé aux agriculteurs. Le capital accumulé durant la carrière se transforme ensuite en une rente versée en plus des autres pensions provenant des régimes obligatoires. Pendant la vie active, les sommes versées sont [déductibles du bénéfice imposable](#) dans la limite d'un plafond.

Des contrats de retraite supplémentaire réservés aux fonctionnaires, de type Préfon.

[D'autres contrats](#) (Corem, Préfon..) sont réservés aux fonctionnaires. Leur fonctionnement est proche du fonctionnement du Perp. A une différence près : ce sont en général des contrats en points.

A noter, le contrat Prefon Retraite a été transformé automatiquement en PER individuel en décembre 2019.

D'autres solutions, qui ne sont pas spécifiquement prévues pour la retraite, sont également fréquemment utilisées dans ce but : [l'assurance vie](#), [l'immobilier](#) et le PEA.