

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 67 (1987)
Heft: 3

Artikel: Quelle retraite pour votre personnel?
Autor: Martin, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-887144>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Quelle retraite pour votre personnel ?

Paul Martin,
Associé, HSD Juridique et Fiscal

La loi du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier a modifié, en l'assouplissant, le régime des cotisations versées à des régimes de retraite et de prévoyance (Art. 83-1 et 2 du Code Général des Impôts).

Cette libéralisation partielle des régimes de retraite a été interprétée par la presse spécialisée comme une condamnation des régimes par répartition et une promotion des régimes par capitalisation, ce qui a conduit les compagnies d'assurance à proposer aux entreprises des contrats à des conditions parfois insuffisamment précisées.

Après le rappel de l'origine et du mécanisme de fonctionnement du système général de protection sociale, l'apport de la loi du 11 juillet 1985 ainsi que l'intérêt des contrats de retraite supplémentaire par capitalisation seront examinés.

Le système général de protection sociale

Peu de salariés se souviennent des conditions d'introduction en France du régime de retraite par répartition. Ce régime est né après la guerre 1939-45 pour pallier la défaillance des régimes par capitalisation. Sans la solidarité nationale introduite par le régime de retraite par répartition, les retraités de l'époque auraient été privés de ressource puisque l'ensemble des cotisations salariales et patronales capitalisées durant de nombreuses années avaient quasiment disparu à la suite des bouleversements économiques dus à la guerre. Ce bref rappel historique permet de replacer dans son contexte les conditions dans lesquelles le régime de retraite par répartition a été introduit en France.

La protection des salariés couvre d'une part les risques de vieillesse au

moyen des pensions de retraite et d'autre part la prévoyance, c'est-à-dire les risques de maladie, invalidité, décès et veuvage.

Vieillesse

L'assurance vieillesse comprend des régimes obligatoires de par la loi et des régimes facultatifs.

Les régimes obligatoires se divisent entre le régime de base, qui est celui de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole, et un minimum du régime complémentaire généralisé par la loi du 29 décembre 1972 qui est celui de l'A.R.R.C.O. (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) pour les non-cadres et de l'A.G.I.R.C. (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) pour les cadres.

Les régimes facultatifs se composent, d'une part des régimes complémentaires pour lesquels les salariés et les entreprises ont la possibilité de cotiser à des taux supérieurs aux minima réglementaires et, d'autre part, des régimes supplémentaires assurant des prestations allant au-delà de celles garanties par les régimes de base et complémentaires.

Les cotisations aux différents régimes de retraite obligatoire et complémentaires sont fixées par des textes fiscaux et sociaux et leur application ne soulève pas de difficulté majeure sauf dans le cas de régimes supplémentaires portant les taux de cotisations au-delà de certains seuils.

Prévoyance

Le régime de prévoyance comporte un régime obligatoire couvrant l'assu-

rance maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage, géré par une branche particulière de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires dont la principale caractéristique repose sur l'absence d'obligation légale d'adhésion. De ce fait, l'assiette de ces cotisations à des régimes complémentaires n'obéit à aucune règle générale, ce qui a pu donner lieu à des contentieux avec l'U.R.S.S.A.F.

Le régime institué par la loi du 11 juillet 1985

La rigidité des régimes obligatoires et facultatifs (tout contrat signé ne pouvant être dénoncé), l'évolution de la démographie française, les difficultés soulevées par l'administration fiscale et l'U.R.S.S.A.F. quant à la déductibilité des charges résultant de ces régimes au regard de l'assiette des impôts et des cotisations, ont conduit le législateur à libéraliser partiellement l'affiliation aux régimes de retraites facultatifs et à préciser les règles de déductibilité des cotisations. Le traitement fiscal des cotisations de retraite et de prévoyance est désormais régi par la loi du 11 juillet 1985 et ses textes d'application.

Contrats concernés

Outre les conditions auxquelles il subordonne la déduction fiscale des cotisations, ces textes réservent la déductibilité aux contrats et régimes qui s'imposent, à titre obligatoire, aux salariés ou à une catégorie d'entre eux, dans le cadre de leur activité professionnelle ; ils excluent de ce bénéfice les contrats de retraite individuels et les contrats collectifs à adhésion facultative.

Ils supposent le versement de cotisations et excluent ainsi la prise en compte provisionnelle des engagements selon lesquels l'employeur versera des indemnités de fin de carrière ou des suppléments de retraite.

L'Ordre des Experts Comptables, en accord avec la doctrine internationale, considère que de tels engagements devraient faire l'objet de provisions dans les comptes annuels.

L'article 35 de la loi du 11 juillet 1985 a ajouté à l'article 9 du Code de Commerce un alinéa reconnaissant que de telles provisions pourraient être constituées, mais l'obligation qui en résulte consiste seulement à indiquer dans l'annexe le montant des engagements pris par l'entreprise, évitant ainsi la contradiction avec la réglementation fiscale. Celle-ci interdit, en effet, toute déduction de charge de retraite par voie de provision.



Max Heer,
Directeur régional,
avec Eric Tschirren,
Directeur du Siège Tokyo.

La Société de Banque Suisse révèle un secret professionnel bien gardé:

Même lorsque tout va bien, demandez-vous pourquoi.

La plupart de nos clients ont quelque chose en commun, mis à part le choix d'une banque internationale. Ils ont appris à tirer la leçon de leurs succès comme de leurs erreurs. Les raisons d'une réussite sont en effet aussi importantes que celles d'un échec. Alors, lorsque nos clients reviennent chez nous, nous savons pourquoi. Eux aussi. Entre nous, nous sommes un de leurs secrets professionnels.



Société de Banque Suisse
Schweizerischer Bankverein
Swiss Bank Corporation

The key Swiss bank

Direction Générale à CH-4002 Bâle, Aeschenplatz 6, et à CH-8022 Zurich, Paradeplatz 6. Plus de 200 succursales en Suisse. **Réseau mondial** (sièges, représentations et filiales): **Europe:** Edimbourg, Francfort, Londres, Luxembourg, Madrid, Manchester, Monte-Carlo, Paris. **Amérique du Nord:** Atlanta, Calgary, Chicago, Houston, Los Angeles, Montréal, New York, San Francisco, Toronto, Vancouver. **Amérique latine:** Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Lima, Mexico, Panama, Rio de Janeiro, São Paulo. **Caraïbes:** Grand Cayman, Nassau. **Moyen-Orient:** Bahrein, Le Caire, Téhéran. **Afrique:** Johannesburg. **Asie:** Hong Kong, Osaka, Singapour, Tokyo. **Australie:** Melbourne, Sydney.

Lintas Zürich SBV 1886

De ce fait, pour que la charge des retraites à servir en fin de carrière aux employés puisse être prise fiscalement en considération pendant leur vie professionnelle, seule la voie de cotisations à des organismes indépendants de répartition ou de capitalisation est ouverte.

Cotisations déductibles

Les modalités de déduction de ces cotisations ont fait l'objet de l'article 17 de la loi du 11 juillet 1985 modifiant l'article 83 du Code Général des Impôts.

L'article 83-1^{er} de ce code traite des cotisations du régime de base. Il harmonise les terminologies sociales et fiscales et confirme, sans condition, ni limite, la déductibilité de toutes les cotisations versées au titre de la vieillesse et de la prévoyance au régime de base. Ce traitement s'applique aussi aux versements pour rachat des cotisations de retraite.

Les règles relatives aux cotisations des régimes complémentaires et supplémentaires sont contenues dans l'article 83-2^e.

Le régime des retraites complémentaires est assuré par l'A.R.R.C.O. (non cadres) et l'A.G.I.R.C. (cadres) pour les employés relevant de la Sécurité Sociale. De plus, la loi du 11 juillet 1985 a autorisé les entreprises à souscrire des contrats de groupe assurant à leurs salariés des prestations de retraite et de prévoyance s'ajoutant à celles des régimes de base et complémentaire ; ce sont les régimes dits supplémentaires.

Conditions requises

L'article 83-2^e fixe comme principe la déductibilité des cotisations aux régimes complémentaires et supplémentaires aux conditions suivantes :

- l'affiliation au régime doit constituer une obligation pour le salarié. Cette obligation peut résulter de la loi (taux minimum de l'A.R.R.C.O. et de l'A.G.I.R.C.), d'une convention spécifique conclue au niveau de l'entreprise, ou d'une décision unilatérale de l'employeur à condition qu'elle s'applique à l'ensemble du personnel ou à une catégorie définie.

Les autres conditions de déduction concernent les points suivants :

- la pension doit être stipulée payable à l'âge normal de départ à la retraite et peut être réversible,
- les cotisations doivent comporter une participation de l'employeur qui peut être totale,
- les contrats passés avec une compagnie d'assurance doivent revêtir la forme d'une assurance de groupe qui s'impose à la totalité du personnel appartenant à une catégorie donnée,

dirigeants, cadres supérieurs, ingénieurs, etc. Une entreprise ne comportant qu'un nombre limité d'employés ou même un seul dans une catégorie donnée a la possibilité d'adhérer à un contrat de groupe ouvert à plusieurs entreprises,

- les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme à l'égard de toutes les personnes appartenant à une même catégorie de personnel,
- les cotisations doivent être afférentes à un régime exclusif de tout versement en capital. Les prestations doivent prendre la forme d'arrérages avec faculté de reversion.

Si ces conditions sont remplies, les cotisations aux régimes supplémentaires peuvent être entièrement prises en charge par l'employeur ou partagées entre employeur et employé. Toutefois, au regard de la Sécurité sociale, les cotisations patronales ne doivent pas excéder globalement 85 % du plafond fixé pour ses cotisations, avec, à l'intérieur de cette limite, une exonération particulière de 19 % pour la prévoyance, soit en 1986 F 95 370 exonérés de charges sociales pour les régimes retraite et prévoyance, dont F 18 120 pour la seule prévoyance.

Limites des déductions

La loi fixe des limites aux montants des cotisations déductibles et définit le sort fiscal des excédents éventuels. Le montant total des cotisations patronales et salariales versées pour chaque salarié au titre du régime de base d'assurance vieillesse, des régimes complémentaires et supplémentaires de retraite et des régimes complémentaires de prévoyance ne doit pas dépasser les limites suivantes :

- l'ensemble des cotisations salariales et patronales au titre de l'assurance vieillesse du régime de base et des risques vieillesse et prévoyance des régimes complémentaires et supplémentaires ne doit pas dépasser 19 % d'un montant égal à huit fois le plafond annuel de Sécurité sociale,
- les cotisations salariales et patronales au titre de la prévoyance complémentaire ne doivent pas dépasser 3 % du même montant (huit fois le plafond annuel de Sécurité sociale).

Lorsque les montants des cotisations dépassent ces limites, les excédents constatés constituent des éléments de la rémunération imposable du salarié, comme suit :

- seul le plus élevé des dépassements mis en évidence par les deux comparaisons est réintégré,
- l'excédent est réparti au prorata du montant des cotisations supportées respectivement par l'employeur et le salarié ; l'excédent imputé au salarié n'est pas déductible de sa rémuné-

ration ; l'excédent de part patronale constitue un complément de salaire,

- la répartition se fait soit au titre de la retraite et de la prévoyance lorsque les deux limites de 19 % et 3 % sont dépassées, soit au titre de la retraite si seule la limite de 19 % est dépassée, soit au titre de la prévoyance si seule la limite de 3 % est dépassée.

Régime par répartition ou par capitalisation ?

Libre choix d'une épargne déductible de l'impôt

La loi laisse à chaque entreprise :

- la liberté de choisir le régime supplémentaire qui lui convient le mieux, sous réserve de satisfaire aux conditions requises,
- et la liberté de déterminer les salariés qui pourront bénéficier des prestations du régime supplémentaire choisi (totalité des salariés ou une catégorie d'entre eux, même si elle est peu nombreuse).

Les régimes supplémentaires sont intéressants en ce sens qu'ils permettent de constituer une épargne déductible de l'impôt au moment où elle est versée, et qui est disponible sous forme de rente à l'âge de la retraite. Leur système de fonctionnement peut être par répartition ou par capitalisation.

Les deux types de régime présentent des avantages fiscaux et sociaux comparables, dans la mesure où ils satisfont aux exigences posées par les textes, à savoir :

- les cotisations mises à la charge des salariés sont déduites de leurs salaires imposables,
- celles qui sont prises en charge par l'employeur sont déductibles de son résultat fiscal,
- elles sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Critères des contrats par capitalisation

Les compagnies d'assurance rivalisent d'imagination pour présenter des contrats attractifs et sûrs. Les critères de choix doivent privilégier le rendement, la sécurité et la souplesse du régime.

Une des premières questions à examiner est celle des frais commerciaux et des frais de gestion qui sont regroupés dans le langage des assureurs sous la dénomination unique de « chargements » et peuvent varier de 2 % à 8 % et plus de la prime versée par l'assuré. Ces chargements viennent en déduction

des sommes payées par l'assuré en vue de la constitution de sa retraite. S'agissant de contrats de longue durée (25 ans et plus), l'incidence d'un coût de gestion de 0,5 % sur un capital placé à 4,5 % peut représenter 7,5 % du capital versé au terme du contrat. Le contrat pourrait également être soumis à la taxe de 5,15 % sur les assurances mais certaines formules de contrat échappent à cette taxe.

Le second souci réside dans la capacité supposée de l'assureur à gérer correctement les fonds qui lui sont confiés par les assurés. En effet, si le contrat doit avoir une rentabilité de 4,5 %, il est préférable d'utiliser un livret de Caisse d'Épargne. Aussi, tous les contrats prévoient un intérêt supplémentaire provenant de la répartition aux assurés des fruits de la bonne gestion de l'assureur. Étant donné qu'aucun assureur ne peut garantir la qualité indéfinie de sa gestion, il sera nécessaire de prévoir la possibilité de transférer, le cas échéant, le produit de l'épargne à un autre gestionnaire.

Enfin, il est indispensable de bien scinder, dans un contrat mixte, la part

relative à la retraite et celle relative à la prévoyance. Certains contrats proposés actuellement restent silencieux sur cette question pourtant importante pour le salarié.

Les chefs d'entreprise et leurs salariés se trouvent confrontés à une situation pour laquelle ils ont besoin d'être informés. Ils doivent réfléchir aux besoins des salariés mais aussi à la possibilité de l'employeur et ne pas perdre de vue l'incidence fiscale.

Il s'avère que l'on trouve sur le marché certains contrats par capitalisation comportant des clauses avantageuses, mais qui les font sortir des conditions désormais strictement réglementées de déductibilité fiscale et sociale. Un examen attentif des conséquences fiscales dues aux contrats proposés s'avère indispensable pour éviter une qualification fiscale qui remettrait en cause leur rentabilité.

Choix du contrat

Deux exemples ci-dessous illustrent les dispositions exposées ci-dessus :

– le premier fait apparaître la marge dis-

ponible pour les régimes supplémentaires,

– le deuxième, le mécanisme de taxation des cotisations excédant les seuils autorisés.

Ce mécanisme aboutit à ce que la totalité du dépassement tombe dans le revenu imposable du salarié, à son taux le plus élevé. La marge disponible étant assez confortable, d'autant plus qu'elle croît en fonction inverse du salaire, doit, le plus souvent, permettre de conclure des contrats de groupe, dans lesquels les cotisations ne dépassent pas les seuils de déductibilité et garantissent des suppléments de retraite par arrérages corrects.

Les avantages que chaque intéressé peut attendre de tels contrats de groupe, dont la charge est en majeure partie supportée par l'employeur, ne font évidemment pas d'obstacle à ce qu'il se constitue, sur ses propres ressources, un capital disponible à l'âge de la retraite en bénéficiant des avantages fiscaux prévus à cet effet par la nouvelle loi sur les plans d'épargne-retraite.

Exemple I

Marge disponible pour des cotisations à des régimes supplémentaires (cas d'un cadre dont le salaire est de 444 800 F).

• Cotisations à comparer aux limites de 19 % et 3 %.

	Employeur (%)	Employé (%)	Total (%)	Montant (F)
– Retraite				
• régime de base	8,20	6,40	14,60	17 056
• régimes complémentaires				
A.R.R.C.O. (–)	2,82	1,88	4,70	5 491
A.G.I.R.C. (–)	8,80	4,40	13,20	43 293
– Prévoyance				
• régime complémentaire/hypothèse	2	1	3	13 464
				79 304
• Limites de déductibilité 19 % x 116 820 x 8				177 566
dont 3 % x 116 820 x 8 = 28 037 pour la prévoyance				
• Marge disponible pour les régimes supplémentaires				98 262
soit :				
– marge disponible pour la prévoyance				14 573
28037 – 13 464 de régime complémentaire				
– marge disponible pour la retraite				83 689
et possibilité d'exonération au regard de la Sécurité Sociale des cotisations prises en charge par l'employeur plafonnées à 116 820 x 85 % soit				99 297
– s'applique jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale.				
– le taux de cotisation s'applique à la tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale. Il peut être porté jusqu'à 17,60 %. Le minimum légal est de 8,80 % (employeur 6,60 %, salarié 2,20 %) pour les entreprises créées avant le 1 ^{er} janvier 1981.				

Exemple II

Réintégration des cotisations excédant les limites fiscalement admises. Cas d'un cadre dont le salaire est de 600 000 F.

• Cotisations à comparer aux limites de 19 % et 3 %.

	Employeur (F)	Employé (F)	Total (F)
– Retraite			
• régime de base	9 579	7 477	17 056
• régimes complémentaires			
A.R.R.C.O.	3 295	2 196	5 491
A.G.I.R.C.	30 840	15 420	46 260
• régime supplémentaire			
Hypothèse	40 000	20 000	60 000
– Prévoyance			
Hypothèse	34 000	17 000	51 000
	117 714	62 093	179 807
• Excédents			
• global 179 807 – 177 566			2 241
• prévoyance 51 000 – 28 037			22 963
• Réintégration de l'excédent le plus élevé soit 22 963 F à répartir comme suit :			
– Cotisations salariales non déductibles pour le calcul du salaire imposable :			
	$22\,963 \times \frac{62\,093}{179\,807} = 7\,930\text{ F}$		
– Cotisations patronales à ajouter à la rémunération et à comprendre dans l'assiette des taxes et cotisations sur les salaires :			
	$22\,963 \times \frac{117\,714}{179\,807} = 15\,041\text{ F}$		