

# LA LETTRE DE LA RETRAITE

JANVIER / FEVRIER 2013

## Sommaire

- Nouvelles dispositions de la taxation L.137-11 à la charge des retraités
- *Gender Directive* : impacts et enjeux pour la retraite supplémentaire
- Nouvelle durée d'assurance à valider pour la génération 1956

## Nouvelles dispositions de la taxation L.137-11 à la charge des retraités

L'article L.137-11-1 du Code de la Sécurité Sociale a instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 une contribution à la charge des bénéficiaires d'une rente de retraite supplémentaire à prestations définies, article 39. Cette contribution est prélevée par l'organisme débiteur des rentes et vient donc directement diminuer le montant net perçu par le retraité.

Les modalités de calcul de la taxation à la charge des retraités dépendent de la date de liquidation de la rente et de son montant. Pour les rentes perçues en 2012, la contribution est calculée selon le barème suivant :

CONTRIBUTION APPLICABLE SUR LES RENTES VERSÉES EN 2012	
RETRAITES LIQUIDÉES AVANT LE 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
ASSIETTE	TAUX DE CONTRIBUTION
Part de la rente mensuelle < 500 €	0 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 500 € et 1 000 €	7 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 1 000 € et 24 000 €	14 %
Part de la rente mensuelle > 24 000 €	21 %
RETRAITES LIQUIDÉES À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
ASSIETTE	TAUX DE CONTRIBUTION
Part de la rente mensuelle < 400 €	0 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 400 € et 600 €	7 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 600 € et 24 000 €	14 %
Part de la rente mensuelle > 24 000 €	21 %

La tranche de taxation à 21 % a été instaurée par la Loi de Finances rectificative pour 2011 du 28 décembre 2011. Cependant le Conseil constitutionnel a invalidé cette tranche à l'occasion de l'examen de la conformité de la Loi de Finances pour 2013. Il a été considéré que le taux de 21 % faisait porter une charge excessive aux bénéficiaires, au regard de leurs facultés contributives, ce qui est contraire au principe d'égalité devant les charges publiques.

Par ailleurs, et comme prévu dans l'article L.137-11-1, les valeurs définissant les tranches de taxation ont été revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier 2013 suivant l'évolution du plafond de la Sécurité Sociale. Ce plafond ayant été revalorisé de 1,8 %, les rentes versées en 2013 seront taxées suivant le nouveau barème ci-après :

CONTRIBUTION APPLICABLE SUR LES RENTES VERSÉES À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2013	
RETRAITES LIQUIDÉES AVANT LE 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
ASSIETTE	TAUX DE CONTRIBUTION
Part de la rente mensuelle < 509 €	0 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 509 € et 1 018 €	7 %
Part de la rente mensuelle > 1 018 €	14 %
RETRAITES LIQUIDÉES À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
ASSIETTE	TAUX DE CONTRIBUTION
Part de la rente mensuelle < 407 €	0 %
Part de la rente mensuelle comprise entre 407 € et 611 €	7 %
Part de la rente mensuelle > 611 €	14 %

Pour les rentes perçues en 2012 et assujetties à la contribution de 21 %, les bénéficiaires devraient pouvoir obtenir le remboursement du différentiel de contribution entre le taux à 21 % et celui à 14 % sur la part de leur rente supérieure à 24 000 € mensuels. Les modalités de remboursement seront précisées par une instruction ministérielle à venir.

Compte tenu de la suppression de la tranche à 21 % et du relèvement des valeurs des autres tranches, pour un montant de rente brut équivalent à 2012, le montant net de la rente perçue en 2013 augmentera.



## Gender Directive : impacts et enjeux pour la retraite supplémentaire

### Un impact sur la retraite individuelle

Par décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne, CJUE, du 1<sup>er</sup> mars 2011, les sociétés d'assurance ne peuvent plus faire de distinction entre hommes et femmes pour établir leurs tarifs et déterminer les prestations depuis le 21 décembre 2012. Cette mesure ne s'applique qu'aux nouveaux contrats souscrits à compter du 21 décembre 2012, ne concerne pas tous les contrats d'assurance et aura des impacts différents pour les hommes et les femmes suivant la nature du risque couvert.

Concernant l'assurance retraite, cette décision impacte les contrats individuels de type Madelin et PERP. Ces dispositifs sont en effet régis par une directive de décembre 2004 clairement remise en cause par l'arrêt de la CJUE. Pour ces contrats, la non distinction entre hommes et femmes se traduit par l'utilisation de tables de mortalité non différenciées à la place des tables réglementaires par sexe actuellement en vigueur. Ainsi, les hommes devraient donc percevoir des rentes moins élevées, l'espérance de vie des hommes étant plus faible que celle des femmes, à capital et âge équivalent, ils percevaient des rentes plus élevées que les femmes. Les assureurs devront désormais appliquer les tables de mortalité unisexes ce qui impactera à la baisse les rentes des hommes, cette baisse pouvant être de l'ordre d'une dizaine de pourcents.

Illustration des écarts dus à l'utilisation de tables sexuées avec un capital de 10 000 € converti en rente viagère non-réversible pour un bénéficiaire âgé de 62 ans en 2013 - né en 1951 :

	HOMME	FEMME
Table de mortalité	TGH-05	TGF-05
Coefficient actuariel	21,54094	24,52304
Rente correspondante	464 €	408 €
Variation de la rente	-12,16 %	-

### Quels risques pour la retraite collective ?

L'arrêt de la CJUE de mars 2011 ne concerne cependant pas les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise de type article 83 et article 39. En effet, ces régimes ne relèvent pas de la directive de 2004 mais d'une directive de

juillet 2006. Les assureurs pourront donc continuer à appliquer des tables de mortalité différentes entre les hommes et les femmes même après la date du 21 décembre 2012.

Le maintien de tables de mortalité sexuées en retraite collective d'entreprise permet, dans le cadre de régimes à cotisations définies, de servir des montants de rente plus élevés aux hommes qu'aux femmes à capital équivalent selon les mêmes principes qu'en retraite individuelle. Le « coût » éventuel d'une unification des tables de mortalité serait donc porté par les bénéficiaires et principalement les hommes.

Concernant les régimes à prestations définies, article 39, l'impact d'une telle unification serait tout autre. Comme leur nom l'indique, ces régimes définissent le montant de la rente à servir ; le capital nécessaire pour couvrir ces rentes est déterminé par la suite et payé par l'entreprise à l'assureur. Ainsi, pour un homme, à montant de rente équivalent, le capital constitutif demandé par l'assureur à l'entreprise pourrait être d'une dizaine de pourcents supérieur en cas d'utilisation de tables féminines.

Sachant que la population des bénéficiaires d'articles 39, régimes souvent mis en place pour des cadres dirigeants, est principalement masculine, une généralisation de la non distinction en fonction du sexe aurait un fort impact sur les engagements des entreprises. Les régimes à prestations définies qui ont vu leur taxation croître de manière très importante depuis la Loi FILLON de 2003 pourraient alors perdre encore un peu plus de leur intérêt. Aucune décision n'est annoncée à court terme mais il conviendra de suivre ce sujet avec attention.

## Nouvelle durée d'assurance à valider pour la génération 1956

Le décret n°2012-1487 du 27 décembre 2012 fixe à **166 trimestres**, soit, 41,5 ans, pour les assurés nés en 1956, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à « taux plein », inchangée par rapport à celle de la génération 1955. Cette décision fait suite à l'avis technique du Conseil d'Orientation des Retraites publié en novembre dernier.

A noter que ce décret est aussi valable pour fixer la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux maximum des pensions de retraite civile ou militaire.

## Point technique

L'article 5 de la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites impose, jusqu'en 2020, que le rapport observé en 2003 entre le nombre de trimestres et la durée moyenne de retraite, doit être maintenu constant, soit 1,79.

La durée moyenne de retraite s'entend comme l'espérance de vie à 60 ans de la génération concernée, diminuée de la différence entre le nombre de trimestres à fixer pour cette génération et 160 trimestres - 40 ans. L'espérance de vie à 60 ans fournie par l'INSEE en 2012 était de 24,52 ans. Diminuée de la différence - 41,5-40 -, la durée moyenne de retraite est égale à 23,02 ans. Ainsi, le rapport 41,5/23,02 permet de répondre au critère.

## Nous contacter

■ Pour toute problématique Retraite, n'hésitez pas à contacter **Saimoye YOW SANG**, manager / responsable de l'activité Information des Salariés - saimoye.yow-sang@optimindwinter.com, **Fabrice MAGNIN**, manager / responsable de l'activité Retraite - fabrice.magnin@optimindwinter.com, ou vos contacts habituels.