



Guide Pratique des Assurances Collectives



Protecteurs d'avenirs
Edition 2020



Dominique Nadal
Directeur Commercial France

L'essentiel des collectives pour mieux vous accompagner

Dans un contexte réglementaire en constante mutation, nous avons à cœur de vous accompagner pour vous aider à vous adapter aux évolutions du marché.

Depuis déjà plus de 3 ans, nous mettons à votre disposition le condensé du savoir-faire des collectives dans le « **Guide Pratique des Assurances Collectives** » via le site web guide.axa-assurancescollectives.fr. Il est régulièrement mis à jour et son ergonomie évolue cette année pour mieux répondre à vos attentes.

Dans cette édition papier exceptionnelle, nous vous proposons un rappel des nouveautés 2019/2020 : l'actualité juridique, nos dernières offres ainsi qu'une sélection d'informations métier utiles au quotidien.

Ce guide est l'illustration de notre engagement à vos côtés et de notre ambition de demeurer votre partenaire expert et business.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Très cordialement,
Dominique Nadal



Actualité p. 5

- Loi PACTE p. 6
- Résiliation infra-annuelle à tout moment (ATM) p. 10
- Fusion AGIRC-ARRCO p. 11
- Contrat responsable 100 % santé p. 13



Offres vitrine p. 15

- Santé, Prévoyance & Dépendance p. 16
- Épargne d'entreprise p. 18
- À l'international p. 23



Déontologie & saisies p. 25

- Le règlement et les usages relatifs aux saisies, ordres et mandats p. 26
- Les saisies p. 26
- L'ordre de remplacement p. 28



Environnement de l'entreprise p. 31

- Les procédures de mise en place des garanties collectives p. 32



Chiffres clés p. 37

- Le régime fiscal et social pour le salarié p. 38
- Tableaux des prélèvements sociaux p. 43
- Les charges sociales et les prélèvements sociaux sur les salaires p. 46
- Principaux chiffres repères p. 48





ACTUALITÉ



La loi PACTE

1. Focus sur les 5 mesures clés de la réforme

Les dispositions de la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2019. Son ambition est d'offrir aux épargnants des dispositifs harmonisés et simplifiés tout en les dotant d'une gestion financière optimisée et d'une fiscalité avantageuse. Cette loi instaure notamment le Plan d'Épargne Retraite (PER), une solution unique qui se substitue aux produits individuels et collectifs de retraite.

Focus sur les 5 mesures clés de la réforme qui renforcent l'attractivité de l'épargne retraite depuis le mois d'octobre 2019 :

1. Des règles communes pour toutes les solutions d'épargne retraite

Sous la dénomination générique de Plan d'Épargne Retraite (PER), tous les dispositifs d'épargne retraite partagent désormais le même cadre : les modalités de sortie, de transfert et de fiscalité sont identiques pour tous les plans, que l'épargne soit acquise à titre personnel ou grâce à l'entreprise.

2. Portabilité de tous les dispositifs d'épargne retraite

Grâce à des compartiments par source d'alimentation, l'épargne accumulée dans les PER obligatoires, collectifs ou individuels devient, **intégralement transférable** d'un dispositif à un autre. Le regroupement de l'épargne sur un seul compte se fait facilement au gré du parcours professionnel.

3. Plus de liberté dans l'utilisation de l'épargne

Pendant la phase d'épargne, la restitution anticipée des sommes investies pour acquisition de la **résidence**

principale concerne désormais tous les dispositifs retraite. **Au départ à la retraite**, le choix entre une rente ou un capital unique ou fractionné ou même une combinaison capital/rente est proposé au salarié.

4. Une gestion financière simple et efficace, orientée vers les entreprises

La **gestion pilotée** de l'épargne en fonction de son horizon de placement est généralisée à l'ensemble des dispositifs retraite : elle correspond dorénavant au **mode de gestion financière par défaut du PER** afin de permettre un meilleur rendement tout en sécurisant le capital à l'approche de la retraite.

5. Une fiscalité harmonisée et attractive

La **déduction des versements volontaires** de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds existants est généralisée à l'ensemble des solutions d'épargne retraite. **Jusqu'au 1^{er} octobre 2023**, les épargnants disposant d'une assurance vie depuis plus de 8 ans bénéficient d'un abattement exceptionnel en cas de transfert vers leur épargne retraite.

2. Les nouveaux PER

2.1. PER individuel et PER d'entreprise

Les entreprises et les salariés disposent désormais d'un nouveau produit d'épargne : le PER.

Son objectif est de permettre aux salariés et aux chefs d'entreprise de se constituer une épargne pour financer différents projets et compléter leur revenu à la retraite. Le PER permet aux épargnants de regrouper plus facilement leur épargne tout au long de leur parcours professionnel même en cas de changement d'employeur ou de métier.

Le PER se décline en deux versions :

- **Le PER individuel** : souscrit à titre personnel, qui succède aux contrats PERP et Madelin.
- **Le PER d'entreprise décliné en deux produits** : le PER Collectif (anciennement PERCO) et le PER obligatoire (anciennement Article 83).

Le PER devient donc une solution unique pour préparer sa retraite, réceptacle des versements d'entreprise ou individuels.

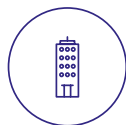
Chez AXA, l'offre PER est disponible depuis octobre 2019 et elle est désormais la seule commercialisée. En revanche, il sera toujours possible d'alimenter un PERP, un PERCO ou un Article 83 ouverts avant cette date, eux-mêmes transformables en PER.

2.2. Le fonctionnement

Ainsi le nouveau PER possède une structure commune avec trois modes d'alimentation :

1	2	3
VV Versements volontaires du salarié	ES Épargne salariale Participation - Intéressement Abondement Épargne Temps	VO Versements obligatoires de l'entreprise

... pour une alimentation et une transférabilité fluide



EN ENTREPRISE						EN INDIVIDUEL		
Successeur de l'Article 83			Successeur du PERCO			Successeur des Madelin/PERP		
PER obligatoire			PERECO			PER individuel		
VV	ES ⁽¹⁾	VO	VV	ES	VO ⁽²⁾	VV	ES	VO ⁽³⁾
Catégoriel ou ensemble des salariés Adhésions obligatoires Versements obligatoires de l'entreprise sur le VO			Ensemble des salariés Adhésion facultative			Souscrit en association		
Source d'alimentation directe : VO, VV, Épargne Temps RSP + INT (si ensemble du personnel)			Source d'alimentation directe : VV, RSP + INT, Abondement, Épargne Temps			Source d'alimentation directe : VV		
Transférabilité entre tous les PER								

TRANSFÉRABILITÉ DES ANCIENS PRODUITS VERS LES PER

Origine	PERCO	Article 83	Madelin	PERP
Compartiment de destination	ES	VV + VO	VV	VV

VV : Versements volontaires / ES : Épargne salariale / VO : Versements obligatoires
RSP + INT : Réserve Spéciale Participation + Intéressement.

(1) Toute l'épargne salariale par transfert. Alimentation en Participation ou Intéressement seulement si ensemble du personnel.

(2) Alimentation du compartiment VO uniquement par transfert.

(3) Alimentation des compartiments Épargne salariale et VO uniquement par transfert.

2.3. Les nouveaux avantages

Les nouveaux dispositifs d'entreprise, que sont le **PER Obligatoire** et le **PER Collectif**, présentent de nouvelles fonctionnalités et avantages qui n'étaient pas accessibles aux anciens dispositifs.

PER Obligatoire : ce qui change par rapport à l'Article 83

- L'achat de la résidence principale devient un nouveau cas de déblocage pour l'épargne volontaire.
- La possibilité d'opter pour une non déductibilité des versements volontaires (avec une fiscalisation plus avantageuse à la sortie).
- Le choix à la retraite entre un capital et /ou une rente. Ces nouvelles règles de sortie s'appliquent aux versements volontaires à venir comme à ceux passés, transférés d'un Article 83. Les versements obligatoires peuvent donner lieu à une sortie en capital si la rente annuelle est inférieure à 960 €.
- L'épargne temps (auparavant intégrée aux cotisations obligatoires) peut désormais alimenter le compartiment ES et bénéficier du cas de sortie pour achat de la résidence principale.
- La gestion financière par défaut est une gestion pilotée Equilibre. Cette gestion est calée sur l'horizon retraite avec une réduction du risque automatique.
- On étend le bénéfice de l'invalidité au conjoint, PACSE et enfants à l'instar de ce qui est fait sur l'épargne salariale.

PER Collectif (PERECO) : ce qui change par rapport au PERCO

- La déductibilité des versements volontaires. Sauf option contraire, les versements volontaires

du salarié sont déductibles du revenu imposable dans la limite des plafonds existants. Dans ce cas, la rente ou le capital à la sortie est imposable (cf. détail dans le tableau ci-après).

- La possibilité de recevoir les versements obligatoires de l'entreprise.
L'épargne retraite constituée dans les plans à adhésion obligatoire sera transférable dès que le salarié aura quitté l'entreprise.
- Le transfert de l'épargne d'un PER Collectif vers un autre PER avant le départ de l'entreprise du salarié. Ce transfert est possible dans la limite d'un transfert tous les 3 ans.
- 2 nouveaux cas de déblocage anticipé :
 1. En cas de cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou toute situation justifiant le rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est institué une procédure de conciliation.
 2. Pour le cas d'un titulaire de plan ayant exercé des fonctions d'administrateur, membre du conseil de direction ou de surveillance qui n'est pas titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis au moins 2 ans à compter de son non-renouvellement ou de sa révocation (et qui n'a pas liquidé ses droits à la retraite).

2.4. Avantages fiscaux et sociaux

Une fiscalité harmonisée

Le grand principe : ce qui est avantage à l'entrée (déductibilité ou exonération) est taxé à la sortie. Seul le compartiment ES conserve son double avantage fiscal entrée/sortie.

Les règles fiscales et sociales pour le salarié

	VV		ES		VO	
À L'ENTRÉE (versements ⁽⁸⁾)	Déductibilité de l'IR dans la limite du plafond individuel Épargne Retraite ⁽¹⁾⁽²⁾		Exonération d'IR ⁽⁹⁾ Prélèvement sociaux de 9,70 %		Déductibilité de l'IR dans la limite du plafond professionnel Épargne Retraite ⁽²⁾ Prélèvement sociaux à 9,7 %	
À LA SORTIE						
EN CAPITAL À l'échéance et acquisition de la résidence principale ⁽³⁾	Sommes investies Soumises à l'IR (sans abattement de 10 %)	Plus-values ⁽⁶⁾ Flat Tax (30 %)	Sommes investies	Plus-values Prélèvement sociaux (17,20 %)	Pour les rentes inférieures à 80 € par mois (960 €/an)	
			Exonération d'IR		Sommes investies Soumises à l'IR	Plus-values ⁽⁶⁾ Flat Tax (30 %)
EN RENTE À l'échéance	IR après abattement de 10 % ⁽⁴⁾ Prélèvement sociaux : 6,88 % de 60 à 70 ans ou 5,16 % après 70 ans ⁽⁷⁾		IR après abattement selon l'âge ⁽⁵⁾ Prélèvement sociaux : 6,88 % de 60 à 70 ans ou 5,16 % après 70 ans ⁽⁷⁾		IR après abattement de 10 % ⁽⁴⁾ Prélèvement sociaux de 10,1 %	
EN CAPITAL Rachat légaux + accidents de la vie	Versements : exonération IR et PS Plus-values : exonération IR mais PS à 17,2 %		Versements : exonération IR et PS Plus-values : exonération IR mais PS à 17,2 %			

ET SUR OPTION

Pour la fiscalité des versements volontaires : on peut **choisir** pour chaque versement ou partie de versement de renoncer à la déduction fiscale à l'entrée pour bénéficier d'une moindre imposition à la sortie. Ceci peut s'avérer pertinent lorsqu'on a dépassé le plafond fiscal de déduction pour la retraite. Dans ce cas :

- pour la sortie en capital, seules les plus values seront soumises à flat tax (12,8 % + PS 17,2 %), les sommes investies seront exonérées d'IR,
- pour la sortie en rente, application barème réduit RVTO sur le fiscal et le social.

(1) Les versements volontaires ont déjà subi les prélèvements sociaux et fiscaux propres à la nature du revenu dont ils proviennent.

(2) Le plafond épargne retraite : une enveloppe de 10 % des revenus dans la limite de 8 PASS, incluant les cotisations professionnelles (versements obligatoires et Madelin) et les versements volontaires pour le disponible fiscal individuel.

(3) Sauf épargne issue des versements obligatoires.

(4) Rente viagère à titre gratuit (RVTG) : imposition au barème de l'IR après abattement de 10 %.

(5) Rentes viagères à titre onéreux (RVTO) : imposition en fonction de l'âge (40 % entre 60 et 69 ans et 30 % après).

(6) Le contribuable conserve la possibilité de choisir le barème fiscal à l'IRPP au lieu du PFU : la régularisation sera faite par la DGFIP sur son avis d'IR suivant.

(7) Application du barème RVTO sur les PS à 17,2 % soit de 60 à 70 ans : $17,2 \% \times 40 \% = 6,88 \%$. Et à plus de 70 ans : $17,2 \% \times 30 \% = 5,16 \%$.

(8) Le traitement fiscal et social décrit ne concerne pas les versements issus de sommes transférées. Il s'agit du traitement social et fiscal des « versements ».

(9) Participation, intéressement, jours de congé, CET : exonération d'IR Abondement : exonération d'IR dans la limite de 16 % du PASS et de 3x la contribution du salarié. Dans tous les cas, soumission aux PS à 9,7 %.

Une baisse du forfait social pour les entreprises

La réduction du forfait social déjà en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 !
Indépendamment du vote de la loi PACTE, depuis le

1^{er} janvier 2019, le forfait social est supprimé sur :
l'intéressement, la participation et l'abondement pour les entreprises de 1 à 49 salariés et l'intéressement seulement pour les entreprises de 50 à 249 salariés.

Nombre de salariés	FORFAIT SOCIAL APPLICABLE			
	Abondement	Participation	Intéressement	Cotisation obligatoire
- de 50	0 %	0 %	0 %	16 %
De 50 à 249	16 % PER Collectif 20 % PEE		0 %	
+ de 249			16 % PER Collectif 20 % PEE	

Le forfait social allégé à 16 % est étendu à tous les PER prévoyant une gestion pilotée par défaut investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

Résiliation infra-annuelle à tout moment (ATM)

La loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais des contrats de santé étend aux contrats complémentaires de santé le droit de résilier à tout moment les contrats après une première période de souscription de 12 mois.

Ce droit avait été initialement créé par la loi dite Hamon pour les contrats d'assurance de dommage souscrits par les particuliers.

1. Le champ d'application

La résiliation infra-annuelle s'applique à tous les contrats souscrits par une personne physique (contrat individuel) ou morale (contrat collectif), quelle que soit la famille d'organismes assureurs (mutuelle, assureurs, institutions de prévoyance) qui couvre le risque.

S'agissant des contrats collectifs à adhésion obligatoire souscrits par les employeurs, le droit de résiliation n'est pas ouvert aux salariés, il ne peut être actionné que par l'employeur.

2. Modalités d'exercice

La résiliation infra-annuelle sans frais ni pénalités est possible à tout moment.
Alors que la loi Hamon imposait jusqu'à présent une lettre recommandée avec accusé de réception, la loi du 14 juillet 2019 élargit les modalités à tout support, lettre simple ou support durable, déclaration au siège de l'organisme assureur, acte extra judiciaire, tout moyen prévu par le contrat ou par le même mode de communication que celui de la souscription en cas de communication à distance. La résiliation prend effet un mois à partir de la notification auprès de l'organisme assureur. Ce dernier aura nécessairement accusé réception de la notification.

3. Effets

Lorsque la résiliation est suivie de la souscription d'un nouveau contrat, il appartient à l'organisme d'accueil d'effectuer les démarches auprès de l'organisme assureur résilié, de sorte à éviter toute rupture de couverture santé. L'organisme assureur résilié est tenu de procéder au remboursement du solde des cotisations au prorata de la durée de couverture dans un délai de trente jours à compter de la prise d'effet de la résiliation. A défaut, des intérêts de retard au taux légal sont dûs.

4. Information

Le droit de résiliation infra-annuelle figure dans le contrat ou l'adhésion et est rappelé à chaque avis d'échéance.

5. Date d'entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur doit être fixée par un décret en Conseil d'Etat qui n'a pas été publié, à défaut, le 1^{er} décembre 2020.

Fusion AGIRC-ARRCO

Issue de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO clôturait un processus de rapprochement progressif des deux régimes, de leurs réglementations et de leurs structures, engagé depuis plus de vingt ans.

Le nouveau régime AGIRC-ARRCO conserve les fondamentaux des deux régimes fusionnés :

- **Un régime par répartition** : les cotisations des salariés et des employeurs permettent de verser immédiatement les pensions des retraités actuels. Ce mécanisme consacre le principe de solidarité entre les générations.

Par ailleurs, ce texte prévoit deux autres mesures :

- d'une part les organismes assureurs devront communiquer avant la souscription puis annuellement le taux de prestations servies par rapport aux cotisations hors taxes ainsi que le montant et la composition des frais, exprimés en pourcentage de la cotisation hors taxes également. Une lettre ACOSS du 9 décembre dernier reporte cette dernière mesure au 31 juillet 2020 si les organismes assureurs communiquent déjà selon les modalités issues de la loi Evin. Cette disposition s'ajoute aux obligations du contrat responsable,
- d'autre part, l'Unocam (Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire) est chargée de suivre la mise en œuvre effective par les organismes assureurs :
 - de services numériques permettant aux assurés de connaître en temps réel, leurs droits et leurs garanties,
 - de rendre accessibles aux établissements et aux professionnels de santé, les droits et garanties des assurés, notamment aux fins de mise en œuvre du tiers payant.

- **Un système par points** : chaque année, les cotisations versées sont traduites en points de retraite, qui sont inscrits au compte de chaque salarié participant. Ces points matérialisent les droits à retraite futurs du salarié concerné.
- **Un régime géré paritaire** : les partenaires sociaux (représentants des salariés et des employeurs) négocient les accords et arrêtent les mesures destinées à assurer l'équilibre financier du régime.

Mise en place de coefficients

Si la fusion a peu d'impact pour les personnes déjà à la retraite à la date de sa mise en œuvre, les actifs et les entreprises sont, au premier chef, concernés par ses conséquences.

Parmi ses effets principaux, l'accord du 17 novembre 2017 entérine la mise en place de **coefficients de solidarité**, actée par les partenaires sociaux fin 2015.

Sauf exceptions mentionnées par l'accord, les salariés nés après le 1^{er} janvier 1957 ayant liquidé leur retraite à taux plein dans les régimes de base se voient désormais appliquer un **coefficient minorant** leur retraite de 10 % leur retraite complémentaire, pour une durée de trois ans. Si toutefois ils décident de différer de quatre trimestres la liquidation de leur retraite, ces coefficients sont annulés. L'accord met également en place des **coefficients majorants**, pour les salariés différant davantage la liquidation ; ainsi s'ils la diffèrent de huit trimestres, leur pension est majorée de 10 % pendant un an ; s'ils la diffèrent de douze trimestres, elle est majorée de 20 % ; et de 30 % s'ils la diffèrent de seize trimestres.

Modification de l'assiette et des taux de cotisation

Depuis la fusion, les salariés français disposent donc d'un seul compte de points AGIRC-ARRCO, contre deux comptes (AGIRC et ARRCO) auparavant. Les points acquis jusqu'à la fusion sont repris et convertis en points AGIRC-ARRCO selon les modalités prévues par l'accord.

L'assiette des cotisations est désormais constituée de deux tranches, auxquelles s'applique le taux de cotisation contractuel, qui produit des points.

- **Tranche 1 (T1)** constituée des rémunérations n'excédant pas un plafond de la Sécurité sociale. Taux contractuel : 6,20 %.
- **Tranche 2 (T2)** constituée des rémunérations comprises entre un et huit plafonds de la Sécurité sociale. Taux contractuel : 17 %.

Ce taux contractuel doit être multiplié par le taux d'appel (qui ne produit pas de points) pour obtenir le taux final, réparti à 60/40 entre employeur et salarié. Le taux d'appel est passé à 127 % au 01/01/2019, contre 125 % auparavant. S'ajoutent à ces cotisations deux contributions d'équilibre, qui se substituent à des contributions préexistantes, et qui ne produisent pas de points : la contribution d'équilibre général (2,15 % sur la T1, 2,70 % sur la T2) et la contribution d'équilibre technique (0,35 % sur T1 et T2 pour les salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond de la Sécurité sociale).

Unification des règles

La fusion conduit également à unifier les règles parfois différentes appliquées antérieurement par les régimes AGIRC et ARRCO.

Ainsi, **les pensions de réversion peuvent être demandées dès l'âge de 55 ans** pour l'ensemble du nouveau régime, âge qui ne concernait que les pensions ARRCO auparavant (l'âge requis antérieurement pour une demande de pension de réversion AGIRC étant fixé à 60 ans). Le taux de réversion reste inchangé, à 60 %.

Les règles relatives aux droits familiaux ont également été harmonisées : pour les enfants nés ou élevés, 10 % par enfant pour les personnes ayant élevé trois enfants, et pour les enfants à charge du retraité, 5 % par enfant à charge, dans le cadre d'un plafonnement global fixé à 2 000 € par les partenaires sociaux.

L'ensemble du nouveau régime est piloté par les partenaires sociaux, dans le cadre d'un dispositif articulant pilotage stratégique et tactique. Le pilotage stratégique est basé sur des orientations définies tous les quatre ans par accord passé entre organisations d'employeurs et de salariés ; le pilotage tactique repose quant à lui sur des décisions arrêtées par le conseil d'administration paritaire de l'AGIRC-ARRCO, dans le respect des orientations stratégiques quadriennales.

Contrat responsable 100 % Santé

1. Les conditions supplémentaires d'exonération sociale propres aux contrats santé

Les conditions suivantes doivent être respectées par les contrats complémentaires santé à adhésion obligatoire pour que les cotisations continuent à bénéficier des aides fiscales et sociales.

- Respect du cahier des charges des **contrats « responsables »** dont :
 - **conformité 100 % Santé**,
 - exclusion de la prise en charge des dépassements hors parcours de soins,
 - exclusion de la prise en charge de la majoration du ticket modérateur.
- Respect des **garanties complémentaires minimum ANI** revues par le décret no 2019-65.
- Non prise en charge de la participation forfaitaire de 1 €.
- Exclusion de la prise en charge des franchises.
- Bénéfice du mécanisme de tiers payant sur les actes remboursés par la Sécurité sociale.
- Communication précontractuelle, puis annuelle du rapport prestations sur cotisations des risques santé garantis par l'assureur, ainsi que du montant et de la composition des frais de gestion et d'acquisition.

2. Contrats responsables

Le contrat responsable est aujourd'hui le type de contrat majoritairement souscrit en assurance maladie complémentaire. C'est en effet ce contrat qui permet aux

souscripteurs de bénéficier d'aides sociales et fiscales. L'article 83 du CGI définit les conditions d'exonération des cotisations sociales complémentaires du revenu imposable (1^{er} juillet 1979) et l'article L242-1 du CSS, celles de la base de calcul des cotisations sociales.

En octobre 2002, les contrats d'assurance complémentaire santé ont été exonérés de la taxe sur les conventions d'assurances, à la condition d'être solidaires (ne pas recueillir d'informations médicales auprès de l'assuré et ne pas fixer les cotisations en fonction de l'état de santé de l'assuré). Pour rappel cette taxe a été rétablie en 2011.

La création du contrat responsable remonte à la réforme de la santé de 2004 (réforme Douste-Blazy).

En pratique, lors de sa mise en place, l'objet de cette réforme était d'amener l'assuré social à respecter le parcours de soins, en rendant plus coûteux les soins en dehors de ce parcours : pour bénéficier des aides sociales et fiscales, les contrats complémentaires sont devenus responsables en respectant certaines règles de prise en charge.

Depuis, le renforcement des obligations imposées au contrat responsable a été constant.

En 2011, les conditions sont modifiées pour les contrats collectifs. Les aides fiscales et sociales sont conditionnées au respect de nouvelles définitions visant la définition de la catégorie de personnel garantie, qui doit être objective. Pour la santé une particularité : l'exigence, dès lors qu'une catégorie de personnel est couverte, que l'ensemble du personnel bénéficie d'une couverture santé.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 introduit l'obligation pour les assureurs des contrats santé de communiquer chaque année le niveau et la composition de leurs frais de gestion pour que les cotisations continuent à bénéficier des aides fiscales et sociales.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a supprimé l'exonération fiscale, pour les salariés, de la part patronale des cotisations des contrats santé, cette part étant désormais réintégrée au salaire net déclaré pour le prélèvement de l'impôt sur le revenu.

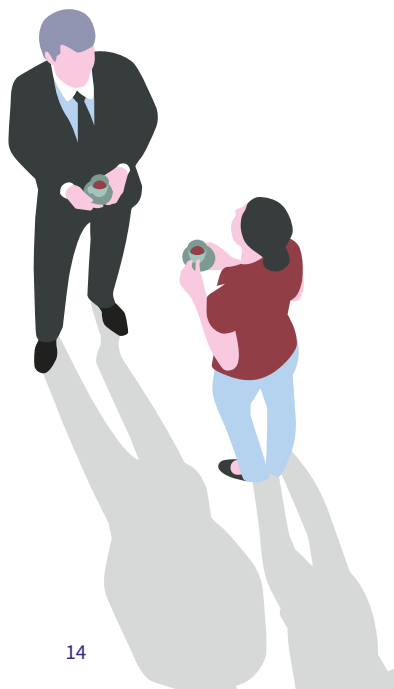
La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a souhaité intégrer dans le dispositif du contrat responsable les effets de la création du CAS (Contrat d'Accès aux Soins auquel les médecins peuvent adhérer) renommé DPTAM en 2017 (Dispositifs de Pratique TARifaire Maîtrisés) et lutter contre les dépassements d'honoraires et les dérives des coûts en optique médicale.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a renforcé le contrat responsable en introduisant un remboursement total des actes des « Paniers 100 % Santé » en optique et dentaire au 1^{er} janvier 2020 et pour les aides auditives au 1^{er} janvier 2021. Cette mise en conformité des contrats d'assurance complémentaires

« Responsables » est obligatoire indépendamment de la mise en conformité des régimes de branches ou des accords d'entreprises.

L'article R871-2 a été mis à jour pour définir le contenu des garanties du contrat responsable, en intégrant les dispositions du décret de la réforme « 100 % Santé » signé le 11 janvier 2019.

La circulaire IN° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019, relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, précise toutes les conditions et modalités d'application des règles permettant aux contrats complémentaire santé de bénéficier des aides sociales et fiscales. Le contrat responsable, malgré les limites qu'il apporte à la liberté contractuelle des assureurs et des entreprises, reste néanmoins l'outil clé de la souscription des entreprises, car il est le passage obligé de l'obtention des exonérations fiscales et sociales.



OFFRES VITRINE



Santé, Prévoyance & Dépendance

DES SOLUTIONS MODULABLES QUI S'ADAPTENT À CHAQUE ENTREPRISE

La largeur de notre gamme nous permet de nous adapter à la taille de l'entreprise mais aussi à son activité. Nos solutions permettent de concilier les intérêts de l'entreprise et les besoins des salariés.

ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIÉS	Gamme Adaptalia
ENTREPRISES ENTRE 20 ET 300 SALARIÉS	Gamme quasi-standard
ENTREPRISES AU-DELÀ DE 300 SALARIÉS	Solution sur-mesure

Les points forts

Au-delà des remboursements que nous devons à nos clients, nous avons à cœur d'**être à leurs côtés pour faire face aux enjeux sociétaux majeurs** (environnement réglementaire complexe et mouvant, coût de l'absentéisme, allongement de la durée de vie...).

Nous mettons à leur disposition des **solutions modulables** pour les accompagner dans la gestion des enjeux humains pour **qu'ensemble nous protégeons l'avenir de leur entreprise**. Nos experts s'adaptent à l'activité et aux besoins de l'entreprise pour être **son partenaire santé et bien-être au travail**.

Nous aidons les entreprises à :

- **préserver la santé des salariés,**
- **améliorer la qualité de vie au travail,**
- **maîtriser leurs budgets.**



Des services à destination des salariés

	PRÉVENIR	SOIGNER		SOUTENIR	
 SALARIÉ	 My Easy Santé	 Téléconsultation médicale	 Réseau Itelis	 Hospiway d'Itelis	 Bienveillance maladies graves
NOS SOLUTIONS POUR :	Préserver et améliorer sa santé au quotidien avec l'application My Easy Santé. C'est utile et efficace !	Consulter un médecin 24h/24, 7 jours/7 par téléphone au 3633 ou par vidéo via bonjourdocteur.com	Conseiller et faciliter l'accès à des soins de qualité à plus de 10 millions de personnes grâce aux 8 000 professionnels de la santé Itelis .	Être aidé en cas d'hospitalisation. Quels hôpitaux en fonction de quelles pathologies ? Préparer une hospitalisation avec Hospiway .	Être accompagné dans les différents moments de la vie. Soutenir, en toute confidentialité, en cas de cancer ou de maladies graves avec un accompagnement, psychologique et financier .

Des services à destination des entreprises

	COMPRENDRE	DÉCIDER	AGIR		
 ENTREPRISE	 Mesurer le bien-être au travail	 Construire les plans de prévention	 Piloter la mise en œuvre	 Aider à la reprise d'une activité professionnelle	 Faire face à l'imprévisible
NOS SOLUTIONS POUR :	Vous aider à respecter vos obligations réglementaires en réalisant en ligne votre DUERP. Mettre à votre disposition d'un tableau de bord démographie & absentéisme .	Vous mettre en relation avec des prestataires de qualité et vous proposer des plans de prévention type sur les sujets majeurs (TMS, RPS, addictions, risques routiers).	Mettre à votre disposition un kit de communication clé en main sur les services salariés (Téléconsultation médicale, My Easy Santé, réseaux de partenaires, Hospiway, Bienveillance Maladies graves).	Vous proposer le suivi médical des arrêts de travail et selon les besoins, un accompagnement des salariés pour faciliter le retour à l'activité professionnelle.	Vous accompagner en cas de crise majeure pour soutenir les salariés, préserver l'image de l'entreprise et maintenir son activité.

Épargne d'entreprise

1. Les PER d'entreprise

Les entreprises et les salariés disposent désormais d'un nouveau produit d'épargne : le PER.

Son objectif est de permettre aux salariés et aux chefs d'entreprise de se constituer une épargne pour financer différents projets et compléter leurs revenus à la retraite.

Le PER permet aux épargnants de regrouper plus facilement leur épargne tout au long de leur parcours professionnel, même en cas de changement d'employeur ou de métier.

1.1. Nos produits

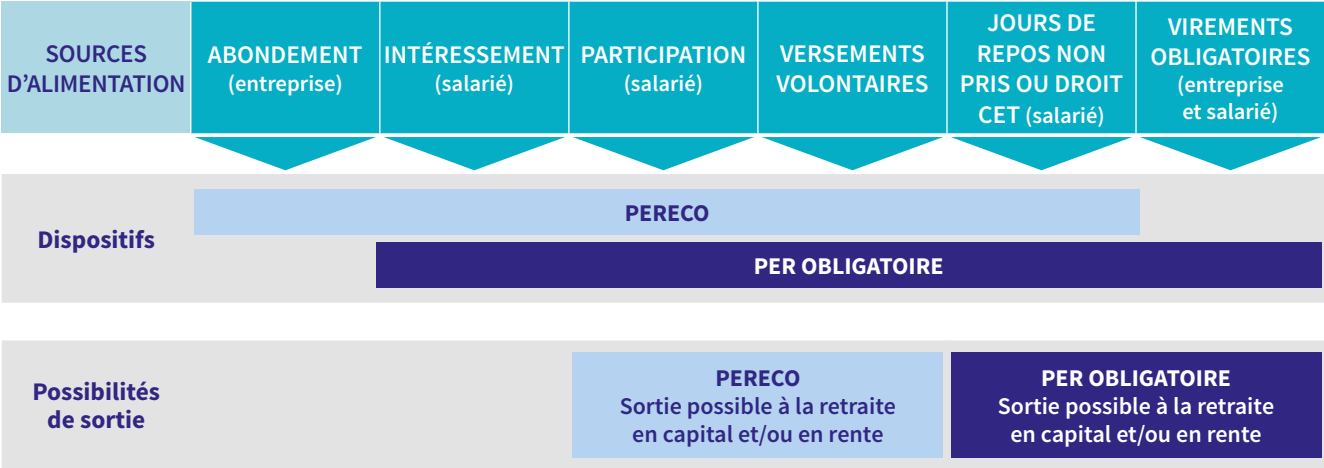
Notre offre sur-mesure comprend le PER obligatoire, le PERECO et le PER unique.

Successeur de l'article 83				Successeur du PERCO				Nouveau			
Pour qui ?	PERE O			+	PERE O			=	PERE UNIQUE		
	Catégoriel ou ensemble des salariés Cotisations et adhésions obligatoires				Ensemble des salariés Adhésion facultative				Ensemble des salariés et catégoriel Adhésion facultative & obligatoire		
	Cadre assurantiel				Cadre assurantiel ou compte titres				Cadre assurantiel		
	VV	ES	VO		VV	ES	VO		VV	ES	VO
Alimentation directe	✓	✓ [*] Hors abondement et sous conditions	✓		✓	✓			✓	✓	✓
Alimentation par transfert	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓

VV : Versements volontaires / ES : Épargne salariale / VO : Versements obligatoires
RSP + INT : Réserve Spéciale Participation + Intéressement.

* Jours de congés au minimum. Et Participation et Intéressement si le PERE O est ouvert à l'ensemble du personnel.

1.2. Le fonctionnement



1.3. Cadre assurantiel ou compte-titres ?

Vous disposez de 2 cadres au choix selon les dispositifs :

PER OBLIGATOIRE / PERECO / PER UNIQUE	PERECO
ASSURANTIEL	COMPTE-TITRES
■ Sécurité de l’environnement règlementaire de l’assurance. ■ Atterrissage de la gestion pilotée sur le fonds en euros en fin de carrière et continuité en phase de rente. ■ Continuité de service pour la gestion des rentes. ■ Régime successoral de l’assurance-vie en phase d’épargne. ■ Désignation de bénéficiaires. ■ Garanties annexes (notamment plancher).	■ Gestion administrative & financière en adéquation avec le PEE. ■ Tarification Salariés à l’acte (vs frais d’assurance).

1.4. Les avantages pour les entreprises et les salariés

Les avantages pour l'entreprise

> Dispositif moins coûteux

Parmi tous les avantages liés à la nouvelle loi, il y a la réduction du forfait social. En effet, **le forfait social allégé à 16 % est étendu à tous les PER** prévoyant une gestion pilotée par défaut investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME (le forfait social de droit commun est de 20 %).

> Valorisation de la politique sociale

Pour l'entreprise, c'est une réelle opportunité de faire le point sur l'ensemble des dispositifs et **d'optimiser sa stratégie sociale au travers d'une démarche employeur innovante et valorisante**. En mettant en place un PER, l'entreprise aide les salariés à se constituer une épargne de long terme optimisée en termes de gestion financière avec des modalités de transfert et de sortie beaucoup plus souples (l'acquisition et la construction de la résidence principale ou la sortie en capital qui sont maintenant possibles aussi bien pour le PER Collectif que pour le PER Obligatoire).

Les avantages pour les salariés

> Versements volontaires déductibles

Dans un PER, les **versements volontaires sont déductibles du revenu imposable, dans la limite du plafond d'épargne retraite** : aussi bien pour un PER Individuel, un PER Collectif ou un PER Obligatoire.

Le salarié pourra également choisir d'effectuer un versement non déductible à l'entrée pour une fiscalité plus avantageuse à la sortie.

Ce versement sera imposable en cas de sortie en rente et exonéré d'impôt sur le revenu en cas de sortie en capital (les plus-values sont soumises à la Flat Tax).

Le choix de la non déductibilité est irrévocable et doit être précisé au plus tard, lors du versement volontaire.

> Cas de déblocage

L'acquisition ou la construction de la résidence principale est désormais un cas de déblocage anticipé de l'épargne volontaire (versements volontaires et épargne salariale) pour tous les PER.

Les cas de déblocage en cas d'accidents de la vie demeurent :

- décès du salarié⁽¹⁾, du conjoint ou du partenaire pacsé,
- expiration de droits d'allocation chômage à la suite d'un licenciement ou d'une rupture involontaire du contrat de travail,
- situation de surendettement,
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de l'assuré, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou d'un enfant,
- cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire ou sur demande du président du tribunal de commerce dans le cadre d'une procédure de conciliation,
- absence de contrat de travail ou de mandat social depuis deux ans minimum à compter du non renouvellement ou de la révocation de son mandat social pour un mandataire social⁽²⁾.

> Sorties en rente ou en capital

A la retraite, les titulaires ont la liberté de choisir entre récupérer leur épargne en rente viagère (servie jusqu'au décès du bénéficiaire) ou **en capital** (sauf pour les sommes issues des versements obligatoires si la rente annuelle correspondant au capital constitué est supérieur ou égal à 960 € par an) **ou sous les deux formes**.

(1) Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan.

(2) Mandataire social ayant exercé des fonctions d'administrateur, membre du conseil de directoire ou de surveillance n'ayant pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.



Une réversion sera proposée en cas de sortie en rente. Au décès de l'assuré, son conjoint (marié ou partenaire de PACS) pourra ainsi percevoir une fraction de sa prestation. D'autres options de rente sont également proposées.

> Gestion financière pilotée par défaut

Les salariés bénéficient d'une gestion clé en main avec une réduction automatique du risque à l'horizon retraite.

1.5. Notre offre complète

A votre disposition :

- Nos nouvelles offres standards :
 - Solere PER,
 - NET ES.
- Nos offres sur-mesure :
 - Article 82,
 - PERECO,
 - PER obligatoire,
 - PER unique,
 - PEE,
 - IFC.

BON À SAVOIR

Fin de commercialisation des Articles 83 et PERCO depuis janvier 2020 au profit des PER obligatoires et PERECO. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le **GUIDE WEB DES ASSURANCES COLLECTIVES**. Rappel de l'adresse : guide.axa-assurancescollectives.fr

2. Les services

2.1. Easyprojets.com : la simplification de la gestion de l'épargne

Dans le cadre de leur dispositif d'épargne entreprise, les salariés disposent d'easyprojets.com, un portail unique avec une connexion simplifiée qui permet :

- une vision 360° de l'épargne AXA et hors AXA,
- une estimation de la retraite (retraite de base et AGIRC-ARRCO),
- la possibilité d'effectuer des opérations en ligne (versements volontaires par carte bancaire ou prélèvement, modification de la gestion financière, etc.).

Retraite de base
+ AGIRC-ARRCO



Épargne retraite



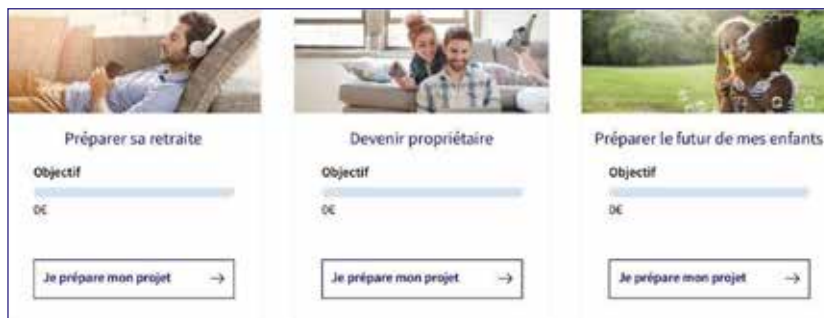
Épargne salariale



Assurance-vie

Des services pour se projeter : easyprojets.com aide les salariés à préparer leurs projets d'avenir

- Projection de l'épargne à la retraite (en rente ou en capital).
- Robo advisor, service d'aide au choix d'investissement.



Des possibilités d'action :

- Saisie des demandes de transferts individuels.
- Bascule sur les espaces salariés sans réauthentification pour les opérations transactionnelles.

Simulateur de versements volontaires

Les salariés peuvent effectuer un versement volontaire déductible de leur revenu imposable dans la limite du plafond d'épargne retraite.

Avec le simulateur, ils peuvent calculer facilement leur réduction d'impôt et leur complément de revenu ou de capital.

Accédez au simulateur AXA sur ere.axa.fr. En quelques clics, obtenez pour un montant de versement choisi :

- votre réduction d'impôt,
- votre complément de retraite.

Et si votre économie d'impôt finançait votre retraite ?
C'est possible avec la retraite supplémentaire AXA



Estimez votre économie d'impôt et votre complément de retraite !

Calculez



NOS SOLUTIONS DE PROTECTION SOCIALE À L'INTERNATIONAL

AXA propose des solutions de protection sociale pour accompagner les entreprises partout dans le monde. Ses solutions ont de nombreux atouts et sont conçues avec tout le savoir-faire technique d'AXA et une connaissance des besoins clients. Toutes nos solutions sont conformes à la déontologie AXA et aux réglementations locales.

MAXIS GBN - notre réseau d'assureurs locaux, joint-venture entre AXA et MetLife.

Santé et Prévoyance - Nous proposons des programmes internationaux d'avantages sociaux aux grandes entreprises.

Avec un réseau de près de 140 assureurs présents dans plus de 120 pays, MAXIS Global Benefits Network accompagne les multinationales dans leur stratégie globale de gestion des avantages sociaux, en leur proposant des couvertures locales via les assureurs du réseau et des solutions financières pour maîtriser les budgets d'assurance prévoyance et santé. MAXIS GBN propose aux clients des reportings sur les dépenses et les sinistres dans chaque pays et les accompagne également sur la santé et bien-être de leurs employés.

Pour plus d'informations, consulter notre site :

www.maxis-gbn.com.

Retraite Internationale - nous proposons des solutions locales et régionales d'épargne et de retraite aux grandes entreprises.

MAXIS GBN propose également des solutions d'épargne et de retraite dans la zone EMEA (Europe Middle East &

Africa) pour les salariés locaux et expatriés de nos clients multinationaux, et également des solutions de transferts de passif d'engagement de retraite avec et sans Captive dans les principaux marchés européens.

Dans les marchés dans lesquels les entités AXA n'ont pas encore d'offre épargne-retraite, nous apportons notre expertise et créons des solutions communes en partenariat de réassurance.

Protection sociale pour les expatriés

AXA dispose de solutions destinées aux expatriés qu'ils soient particuliers ou salariés d'une entreprise, quelle que soit sa taille.

Depuis plus de 40 ans, AXA France accompagne le personnel expatrié des grandes entreprises françaises avec une offre sur-mesure de protection sociale (santé, prévoyance, dépendance), que ce soit au 1^{er} euro ou en complément de la Caisse des Français à l'Etranger (CFE).

Adaptalia Expatriés, notre produit standard à destination des entreprises de taille moyenne est disponible pour tous les distributeurs AXA.

Concernant les Français résidant à l'étranger et non couverts par leur employeur, AXA propose une offre individuelle sous la marque AXA Global Healthcare. Sa souscription est accessible en ligne : <https://www.axaglobalhealthcare.com>



DÉONTOLOGIE & SAISIES



Préambule

En matière d'assurances collectives, le Groupe AXA exerce son activité en France au travers de deux sociétés : AXA France Vie SA et AXA Assurances Vie Mutuelle. La répartition technique des risques entre les deux sociétés est réalisée par le Groupe AXA et n'est pas laissée au choix de l'intermédiaire. La commercialisation et la gestion des contrats d'assurance

collective sont organisées au sein d'AXA Santé & Collectives. Dans l'ensemble du texte ci-après, le terme « AXA » désigne globalement l'ensemble des sociétés d'AXA France impliquées dans les opérations d'assurance collective en France via l'entité AXA Santé & Collectives.

Le règlement et les usages relatifs aux saisies, ordres et mandats

Afin de traiter tous les intermédiaires sur un strict pied d'égalité, la gestion des saisies, ordres et mandats, est centralisée auprès du « Service Coordination Commerciale » des assurances collectives, dans le respect des règles énoncées ci-après. La saisie d'une affaire nouvelle, par un intermédiaire, interdit d'accepter les propositions ultérieures d'un autre intermédiaire pour la même assurance, à savoir même branche (Prévoyance, Santé, Retraite, Épargne Salariale) et même catégorie de personnel, sauf si ce dernier est muni d'un ordre écrit du client lui conférant l'exclusivité.

Dans ce cas, dans le respect de l'équité de traitement des intermédiaires, les différentes structures du Groupe AXA, opérant en assurances collectives, s'interdisent de consentir à un intermédiaire, pour une même affaire, une offre plus favorable qu'à un autre intermédiaire. Pour les collègues de plus de 200 têtes, la notion de risque couvert (Décès, Rente de Conjoint, Rente Éducation, Arrêt de Travail, Santé, Retraite Article 83, Fonds Collectifs de Retraite, IFC, Épargne Salariale) se substitue à la notion de branche.

Les Saisies

1. Les différentes formes de saisies

1.1. La saisie pour ordre, c'est-à-dire sans fourniture de l'ensemble des éléments indispensables à une étude

Elle est valable deux mois à compter de la réception, et au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Elle n'est pas renouvelable. Cette forme de saisie ne peut pas être acceptée pour les appels d'offres relevant du Code des Marchés Publics.

1.2. La saisie avec éléments nécessaires à la bonne connaissance et étude du risque

Elle est valable jusqu'à la date de renouvellement de la

période d'assurance (31 décembre de l'année). Dans le cas où l'étude se poursuit au-delà du 31 décembre, il est indispensable de renouveler la saisie. Le renouvellement ne peut intervenir qu'une fois.

1.3. La saisie par appel d'offres

Les saisies présentées par différents intermédiaires sont acceptées pour autant qu'elles soient accompagnées, soit d'une lettre du client confirmant qu'il s'agit d'un appel d'offres ouvert à plusieurs intermédiaires, soit d'une publication officielle sous forme d'avis. Sauf dénonciation, la saisie reste valable jusqu'au 31 décembre de l'année.

- En **Prévoyance ou Santé**, les réponses des différentes sociétés du Groupe consultées sont fournies sur une même base technique. Chaque société informe



les autres de sa proposition complète (y compris chargements).

- En **Retraite**, les contraintes de gestion des différentes gammes de produits peuvent amener à remettre des propositions différentes.

Cas particulier du **Code des Marchés Publics** :

Le Code des Marchés Publics interdit à une société d'assurances de répondre à un même appel d'offres via deux intermédiaires. Les appels d'offres en relevant sont donc, par exception, traités suivant le régime normal des saisies.

1.4. La saisie sur ordre exclusif d'étude

L'ordre exclusif d'étude prévaut sur toutes les autres formes de saisies antérieures ou postérieures à sa date de réception. Il doit être rempli et signé par un client au profit d'un intermédiaire nommément désigné, pour intervenir de façon exclusive.

Il convient de noter que l'ordre exclusif :

- est limité dans la durée jusqu'à la date de renouvellement de la période d'assurance (31 décembre de l'année), sauf mention expresse indiquée par le client,
- peut être annulé ou remplacé par un autre ordre exclusif d'étude rédigé postérieurement en faveur d'un autre intermédiaire,
- peut être annulé par un écrit du client qui met fin à l'exclusivité.

2. La recevabilité des saisies

ATTENTION : les collèges suivants sont du « domaine public » et donc non soumis aux présentes règles des saisies :

- les collèges cadres jusqu'à 10 têtes (limite comprise),
- les collèges non cadres ou ensemble du personnel jusqu'à 20 têtes (limite comprise).

Néanmoins, dans le respect de l'équité de traitement des intermédiaires, lorsque le collège est déjà en portefeuille, l'offre remise à un autre intermédiaire ne peut pas comporter des conditions plus favorables que celles en place ou en cours de négociation. Cette limite ne concerne pas les

Marchés Publics d'Assurance, pour lesquels une saisie doit être faite quelle que soit la taille de l'affaire.

2.1. La recevabilité des saisies si l'entreprise n'est pas en portefeuille

La saisie est recevable dès lors qu'il n'y a pas d'autre saisie antérieure, ou d'ordre d'étude exclusif en cours de validité. Elle est également recevable dans le cas où il y a eu une saisie antérieure si la nouvelle saisie est accompagnée d'un ordre exclusif du client.

2.2. La recevabilité des saisies si l'entreprise est déjà en portefeuille

La saisie est recevable dès lors que la demande d'étude porte sur une branche (Prévoyance, Santé, Retraite, Épargne Salariale) et/ou sur une catégorie de personnel non assurée (pour les saisies concernant des collèges de plus de 200 têtes, la notion de risque couvert se substitue à la notion de branche) ; elle peut alors conduire à une affaire nouvelle. Dans le cas contraire, la demande doit être impérativement accompagnée d'un ordre d'étude exclusif. Afin que les intermédiaires soient traités sur un strict pied d'égalité, la réponse ne peut pas comporter des conditions plus favorables que celles en place ou en cours de renégociation.

Cas particulier des appels d'offres relevant du **Code des Marchés Publics**

La saisie n'est recevable que si l'intermédiaire tenant ne souhaite pas faire usage de son droit de préemption.

3. Le cas particulier des consultants

Pour un contrat en portefeuille, sur demande explicite du client, toute demande de renseignements (garanties, comptes de résultats, etc.) par un consultant donne lieu à information auprès de l'intermédiaire du contrat. Le consultant doit fournir un ordre d'étude du client et un écrit garantissant qu'il agit en tant que consultant et s'interdit de reprendre le contrat en courtage. Toutes les études effectuées doivent être communiquées à l'intermédiaire du contrat.



Les consultants qui auraient également le statut de courtier sont concernés par les mêmes règles que les autres intermédiaires. En conséquence, leur intervention sur un contrat en portefeuille est conditionnée par l'existence d'un ordre exclusif d'étude émanant du client.

4. La mise en œuvre d'une saisie

La demande de saisie doit être formulée par écrit et comporter les informations suivantes relatives au client :

4.1. Les éléments à fournir pour une saisie pour ordre :

- sigle et raison sociale développée,
- adresse du siège social,
- n° de SIRET,

- code NAF,
- CCN, code IDCC,
- branche/garanties concernées par la demande,
- catégorie de personnel concernée par la demande,
- assureur tenant du risque.

4.2. Les éléments à fournir pour une saisie avec éléments

Les informations figurant ci-dessus sont nécessaires avec en complément, les pièces jointes suivantes :

- démographie (à fournir selon le risque à couvrir),
- ordre exclusif ou appel d'offres (le cas échéant).

S'il s'agit d'une filiale, les mêmes informations que celles figurant ci-dessus sont nécessaires. Il convient de plus d'y ajouter la raison sociale et adresse de la maison mère.

L'ordre de remplacement

La volonté d'un client de changer d'intermédiaire, tout en maintenant son contrat auprès d'AXA, doit s'exprimer de manière explicite au moyen d'un ordre de remplacement avec résiliation.

Sur papier à en-tête de la société ou sur papier libre revêtu du cachet de l'entreprise, il comporte à minima :

- les références exactes (n° de contrat) du ou des contrats concernés,
- la date de la demande,
- le nom et la qualité du signataire habilité,
- la date d'effet de la résiliation du ou des contrats concernés.

L'intermédiaire tenant est systématiquement informé à réception de la demande du client.

Jusqu'à la date d'effet de remplacement, l'intermédiaire tenant conserve son droit à commission.

Dans le cas où le contrat est assorti d'une délégation de la gestion, l'ordre de remplacement précise, si nécessaire, la volonté du client dans ce domaine. Le gestionnaire est alors informé à réception de la demande.

L'ordre de remplacement doit être expédié dans les délais contractuels par lettre recommandée avec AR et entraînera la résiliation du contrat et son remplacement auprès d'AXA, avec le nouvel intermédiaire.

CAS PARTICULIER DES RÉSEAUX AXA

Les ordres de remplacements ne sont pas recevables entre Agents Généraux et Agents Prévoyance & Patrimoine.



1. Le mandat exclusif d'étude

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE
Adresse Et/ou cachet de la société
AXA France Service L8170 – Coordination Commerciale 313, Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre Cedex
MANDAT EXCLUSIF D'ETUDE
Contrats ou garanties concernées par l'étude :
Monsieur,
Je soussigné, Madame / Monsieurreprésentant la société en qualité de, vous prie de noter que je mandate, à l'exclusion de tout autre mandataire, courtier ou agent :
Nom du cabinet Adresse
Pour procéder à l'étude des contrats en objet.
Le présent ordre annulant tous ordres qui auraient pu être donnés antérieurement
A le/...../..... Signature Précédée de la mention « Lu et approuvé »

Téléchargez l'exemple au format Word sur le Guide Pratique Web :
guide.axa-assurancescollectives.fr



2. L'ordre de remplacement avec résiliation

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE

Adresse
Et/ou cachet de la société

AXA France
Service L8170 – Coordination Commerciale
313, Terrasses de l'Arche
92727 Nanterre Cedex

ORDRE DE REMPLACEMENT

Références contractuelles :

Monsieur,

Je soussign(é)e, Monsieur / Madamereprésentant la société
..... en qualité de, vous prie de
noter que j'entends **résilier** à la date du 31 décembre les contrats ci-dessus
référéncés.

Toutefois, je vous informe que j'accrédite auprès de votre compagnie, **à l'exclusion de
tout autre mandataire, courtier ou agent :**

Nom du cabinet
Adresse

Pour procéder, à effet immédiat, au remplacement et au renouvellement de mes contrats
auprès de votre compagnie.

Le présent ordre annulant tous ordres qui auraient pu être donnés antérieurement.

A le/...../.....

Signature
Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

Téléchargez l'exemple au format Word sur le Guide Pratique Web :
guide.axa-assurancescollectives.fr



L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE



Les procédures de mise en place des garanties collectives

1. Les généralités de la mise en place des garanties collectives

1.1. Les types de procédures de mise en place des garanties collectives

Afin de compléter les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les entreprises ont le choix entre **trois types de procédures** :

1. La convention ou l'accord collectif d'entreprise, négocié et signé entre les partenaires sociaux et l'employeur.
2. Le référendum ratifié à la majorité simple des salariés concernés, au sein de l'entreprise.
3. La décision unilatérale de l'employeur.

La circulaire sociale d'août 2005 et l'instruction fiscale de novembre 2005 prises en application de la loi Fillon, renforcent l'obligation pour ces entreprises de mettre en place préalablement à la souscription d'un contrat collectif, et effectivement, un régime d'entreprise.

L'engagement de l'employeur de créer un régime d'entreprise, pris au travers d'un acte strictement interne à l'entreprise (accord collectif, référendum ou décision unilatérale), est le seul acte véritablement créateur des droits et obligations respectives des salariés et de l'employeur. Et le contrat d'assurance qui est souscrit n'est que l'outil qui permet d'exécuter l'engagement pris.

Dans la pratique, et jusqu'à la publication des textes d'application cités ci-dessus, le contrat d'assurance était souvent le seul support matérialisant cet engagement. Ce n'est plus possible aujourd'hui, et l'absence de formalisation de l'acte interne à l'entreprise, qui définit les caractéristiques du régime, expose l'entreprise et les salariés bénéficiaires à la perte des avantages sociaux et fiscaux attachés aux contrats collectifs.

Il faut donc inciter les entreprises à se mettre en conformité avec la loi, et les informer des risques encourus en cas de non-respect de ces dispositions.

1.2. Le champ d'application des garanties collectives

Les garanties collectives ont pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés, et de leurs ayants droit :

- la couverture des risques dans le domaine de la Prévoyance et de la Santé : risque décès, risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne (en cas de maladie ou d'accident) ou liés à la maternité, risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, ainsi que les risques de chômage,
- la constitution d'avantages en vue de la retraite : pensions de retraite.

1.3. L'engagement de l'entreprise

En prévoyance, l'engagement de l'entreprise porte soit sur un niveau de prestation, soit sur un taux de cotisation. Mais lorsque les engagements pour une catégorie objectivement définie ou la totalité du personnel sont externalisés auprès d'un organisme d'assurance, l'engagement de l'entreprise porte obligatoirement sur un taux de cotisation uniforme pour la catégorie définie.

Lorsqu'une entreprise est soumise à une convention collective, la mise en place d'une convention ou d'un accord signé au niveau de l'entreprise ne peut qu'adapter, les dispositions de la convention collective, dans un sens plus favorable aux salariés.

A noter que si la loi du 4 mai 2004 qui modifie les règles de la négociation collective permet aux conventions ou accords collectifs d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable pour les salariés aux dispositions des conventions ou accords conclus à un niveau supérieur, cette faculté



est interdite dans le domaine des salaires minima, des classifications et des garanties collectives. Cette dérogation n'est donc pas applicable aux garanties collectives de prévoyance complémentaire.

En retraite, l'engagement de l'entreprise porte :

- soit sur le financement de tout ou partie de la cotisation (régime dit à cotisations définies),
- soit sur un niveau de prestation et, dans ce cas, l'employeur peut soit gérer l'engagement en interne, soit recourir à un organisme assureur (régime dit à prestations définies).

1.4. La souscription des garanties collectives

Les régimes à cotisations définies donnent toujours lieu par définition à la souscription d'un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur.

Dans le domaine de la Prévoyance, la couverture de garanties supérieures à celles des obligations légales issues de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 donne également lieu en règle générale à la souscription d'un contrat auprès d'un organisme assureur.

2. La convention ou l'accord collectif (mise en place d'une garantie collective)

2.1. La force obligatoire de la convention ou l'accord collectif

L'accord collectif est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

La convention ou l'accord collectif permet de rendre obligatoire, pour tous les salariés concernés, l'affiliation à la couverture mise en place. Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail en cours et à venir. Il s'agit donc d'une adhésion automatique

et impérative de chacun des salariés concernés. Ceux-ci ne peuvent, même volontairement, renoncer aux effets d'une convention ou d'un accord collectif.

2.2. Le contenu de la convention ou l'accord collectif

En application du Code du Travail, la convention ou l'accord collectif inclut :

- la désignation des parties,
- l'objet de l'accord,
- le champ d'application (catégorie de salariés concernés),
- les modalités de révision et de renouvellement,
- les conditions de dénonciation,
- la clause de désignation,
- la revalorisation des prestations et son maintien après revalorisation,
- le maintien de la garantie décès en cas de résiliation.

A noter que la catégorie de personnel doit être clairement et objectivement définie (cadres et assimilés, non-cadres, ensemble du personnel...). Elle doit, de surcroît, être suffisamment large pour que, même si le régime ne concerne qu'une seule personne, d'autres salariés soient ultérieurement susceptibles d'en bénéficier. Une définition trop étroite de la catégorie de personnel peut caractériser un abus de droit.

2.3. L'entrée en vigueur de la convention ou l'accord collectif

L'accord collectif doit être déposé auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE* du lieu de conclusion en un exemplaire signé des parties ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes. Une copie doit être déposée sur la plateforme en ligne TélÉAccord qui transmet ensuite à l'Unité Territoriale correspondante. L'accord entre en vigueur en principe le lendemain de ce dépôt, sauf stipulations contraires. Il doit faire l'objet d'une information des salariés et des représentants du personnel.

* DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.



3. Le référendum (mise en place d'une garantie collective)

3.1. La force obligatoire du référendum

L'accord est soumis à la ratification de la majorité des salariés concernés (ensemble du personnel ou catégorie définie). L'accord ratifié par référendum porte les mêmes effets que l'accord collectif, et permet d'imposer le précompte des cotisations salariales, sous réserve que la consultation ait été régulière et sincère. Il est notamment intéressant d'avoir recours au référendum en cas d'impossibilité légale de conclure un accord collectif (absence de délégués syndicaux) ou encore en cas de mésentente entre l'employeur et les organisations syndicales.

3.2. La procédure de mise en place du référendum

La procédure du référendum est effectuée en trois phases :

1. Avant l'organisation du vote : le Comité Social et Economique ou CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) doit être informé et consulté sur le projet d'accord bien que son avis reste purement consultatif. Le chef d'entreprise doit remettre individuellement à chaque salarié, le projet du texte qu'il souhaite soumettre à ratification par voie de référendum. Il doit également les informer de la date du vote (par voie d'affichage ou par voie d'information directe à chacun des intéressés).

2. La ratification et les règles de majorité : l'article L 911-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que le projet d'accord doit être ratifié par la majorité des intéressés. La Cour de Cassation a été amenée à prendre position sur la définition de cette notion en considérant que la majorité correspond à la majorité des salariés inscrits (et non à la majorité des suffrages valablement exprimés).

3. Après la ratification du projet d'accord : bien qu'il n'existe aucune obligation légale à ce sujet, il est préférable que l'employeur communique une copie de l'accord ratifié au CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) et le cas échéant aux délégués syndicaux et représentants du personnel. Par contre, vis-à-vis des salariés, il a l'obligation d'afficher les résultats dans l'entreprise.

4. La décision unilatérale de l'employeur

4.1. La décision unilatérale

La décision unilatérale de l'employeur n'a pas la force obligatoire de l'accord collectif ou du référendum. L'employeur n'a pas la possibilité d'imposer le paiement par les salariés présents au moment de la mise en place d'une partie de la cotisation.

En ce qui concerne les salariés embauchés après la mise en place de la couverture, celle-ci faisant partie de leurs conditions d'embauche, l'affiliation sera obligatoire. Dans tous les cas, lors de la mise en place du régime ou sa modification, les salariés concernés doivent obligatoirement être informés de façon individuelle.

4.2. En pratique

Tous les salariés reçoivent une copie de la Décision Unilatérale, et le chef d'entreprise doit conserver la preuve de cette remise au salarié (émargement d'un document).

N.B. : des exemples de décision unilatérale pour la mise en place d'un régime de santé, de prévoyance, ou de retraite, sont disponibles sur **InAXA**.



5. La mise en place du régime d'entreprise

5.1. Le choix du mode de mise en place du régime d'entreprise

Il existe 3 modes de mise en place, qui sont :

1. La convention ou l'accord collectif d'entreprise, signé avec un ou des représentants syndicaux.
2. Le référendum adopté à la majorité des salariés concernés.
3. La décision unilatérale du chef d'entreprise (DU).

S'il y a une représentation syndicale, l'accord d'entreprise est la forme à privilégier. Mais dans tous les cas, le CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés), lorsqu'il existe, est toujours informé et consulté.

On observe dans la pratique, que le référendum est utilisé plutôt pour des structures entre 10 et 50 salariés. En l'absence de représentation syndicale, reste le choix entre la DU et le référendum.

Pour le marché des TPE (et des petites PME), la décision unilatérale (DU) est le mode de mise en place privilégié, compte tenu de sa simplicité. Toutefois, retenons que cette forme ne présente pas le même caractère d'opposabilité que le référendum. Les salariés présents à la date de mise en place par DU ont la possibilité de refuser, alors que ce n'est pas le cas en cas de mise en place par référendum ou par accord collectif.

5.2. La rédaction du régime : le règlement et l'étude du contrat d'assurance

Le règlement peut être rédigé avec l'aide d'exemples, mais il doit être validé par les conseillers de l'entreprise. Le règlement traite du champ d'application (l'ensemble

de la protection sociale, ou thématiques spécifiques : prévoyance, santé ou retraite), des personnes concernées, des conditions financières, de la répartition des cotisations, des conditions de suivi.

Il détaille les prestations prévues, ou se réfère au contrat d'assurance pris en application de ce régime, si le régime indique le nom de l'assureur. Pour couvrir l'engagement créé par le règlement, l'employeur doit alors souscrire un contrat d'assurance en vue de transférer les obligations qu'il prend dans ce règlement.

L'organisme assureur est nécessairement une société d'assurance, une institution de prévoyance, ou une mutuelle. Une association n'est pas qualifiée pour ce rôle.



CHIFFRES CLÉS



Le régime fiscal et social pour le salarié

1. Régime fiscal et social pour le salarié sur les prestations de retraite et de prévoyance

Situation au 1^{er} janvier 2020

PRESTATIONS	ORGANISME	CHARGES SOCIALES	PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX				IR ⁽³⁾
			CSG ⁽¹⁾	CRDS ⁽¹⁾	CASA ⁽²⁾	ASSIETTE	
Capital décès	Sécurité sociale Prév. complémentaire	Non Non	Non Non	Non Non	Non Non	- -	Non Non
Alloc. veuvage	Sécurité sociale	Non	Non	Non	Non	-	Rég. pensions
Pension conjoint		Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
Rente éduc.		Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
IJ Maladie	Sécurité sociale	Non	6,2 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires ⁽⁴⁾
IJ Maternité	Sécurité sociale	Non	6,2 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires
IJ Acc travail	Sécurité sociale	Non	6,2 %	0,5 %	Non	100 %	Exo à htr de 50 %
IJ Incap travail	Prév. complémentaire						
- contrat de travail subsiste		Oui ⁽⁵⁾	9,2 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires ⁽⁸⁾
- après rupture du contrat de travail		Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
Rente d'invalidité	Sécurité sociale	Non	8,3 %	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Majo tierce personne	Sécurité sociale	Non	Non	Non	Non	-	Exonération
	Prév. complémentaire	Non	8,3 %	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Alloc. chômage	Pôle emploi	⁽⁶⁾	6,2 %	0,5 %	Non	98,25 %	Rég. salaires
Préretraite FNE	FNE	Tx SS 1,7 %	9,2 % ⁽⁷⁾	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires
Retraite base	Sécurité sociale	Non	8,3 %	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Retraites compl. et supplémentaires	AGIRC - ARRCO Art. 83-39 et PER ⁽⁹⁾	Tx SS 1 % Tx SS 1 %	8,3 % 8,3 %	0,5 % 0,5 %	0,3 % 0,3 %	100 % 100 %	Rég. pensions Rég. pensions ⁽⁹⁾
Rente dépendance	Art. 83 Art. 82	Non Non	8,3 % Non	0,5 % Non	Non Non	100 % Non	Rég. pensions Non
Capital dépendance ascendant	Art. 83	Non	Non	Non	Non	Non	Non

(1) Taux de CSG et de CRDS applicables en cas de faibles ressources. La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant sur les mesures d'urgence économiques et sociales a modifié les modalités de fixation des taux de CSG et de CRDS dans ce cas. C'est toujours le revenu fiscal de référence de l'année n-2 qui est utilisé, le revenu de 2018 pour une prestation versée en 2020, mais il a été créé une nouvelle tranche sur laquelle s'applique un taux de CSG à 6,6 %.



Revenu fiscal de référence année n-2	1 ^{re} part de quotient familial	11 306€	14 781€	22 941€
	1/2 part supplémentaire	3 019€	3 946€	6 124€
CSG	0 %	3,8 %	6,6 %	8,3 %
CRDS	0 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %

Le passage de la tranche de CSG de 3,8 % à 6,6 % ne sera effectif que si le revenu fiscal de référence de l'année n-2 et celui de l'année n-3 sont tous deux supérieurs au seuil entre ces deux tranches (14 781 € - 3 946 pour 2020). Les prestations concernées sont les revenus de remplacement :

- les rentes d'invalidité versées par la Sécurité sociale et au titre d'un contrat de prévoyance complémentaire,
 - les pensions de conjoint et rentes d'éducation,
 - les pensions de retraite de base de la Sécurité sociale et les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO et supplémentaires Art. 83-39 et PER.
- (2) La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 modifie les modalités de fixation du taux de la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie) en cas de faibles ressources. C'est la comparaison entre le revenu fiscal de référence de l'année n-2 (revenu de 2018 pour une prestation versée en 2020) avec le seuil de passage de la tranche de CSG de 3,8 % à 6,6 % (14 781 € - 3 946 € pour 2020) qui détermine si le revenu de remplacement est exonéré de CASA ou assujéti au taux de 0,3 %. Mais comme pour la CSG, l'assujettissement à la CASA ne sera effectif que si le revenu fiscal de référence de l'année n-2 et celui de l'année n-3 sont tous deux supérieurs au seuil entre ces deux tranches (14 781 € - 3 946 € pour 2020).
- (3) Régime des pensions : abattement de 10 % limité à 3 850 € par foyer fiscal avec un minimum de 393 € par personne. Régime des salaires : abattement de 10 % limité à 12 627 € par salarié avec un minimum de 441 € par personne.
- Pour les non-résidents, une retenue à la source est appliquée sur le montant imposable de la rente, selon la convention fiscale signée entre le pays de résidence et la France.
- Le barème 2019 est maintenu en 2020.

BARÈME DE RETENUE À LA SOURCE 2020	NON-RÉSIDENTS - MONTANT DE LA RENTE IMPOSABLE		
Taux	Par année	Par trimestre	Par mois
0 %	moins de 14 839 €	moins de 3 710 €	moins de 1 237 €
12 %	de 14 839 € à 43 047 €	de 3 710 € à 10 762 €	de 1 237 € à 3 587 €
20 %	au-delà de 43 047 €	au-delà de 10 762 €	au-delà de 3 587 €

- (4) Sauf indemnités journalières allouées en cas d'affection longue et coûteuse exonérées d'IR.
- (5) Lorsque le contrat de travail subsiste, les IJ versées au titre d'un contrat de prévoyance complémentaire ne sont soumises à charges sociales, à CSG, et à CRDS que sur la part correspondant à la participation de l'employeur.
- (6) Une participation de 3 % est prélevée pour le financement des retraites complémentaires. Elle ne peut avoir pour effet de réduire l'allocation journalière en dessous de 29,26 € pour un temps plein.
- (7) Les allocations ou avantages de préretraite sont assujétiés au taux de 9,2 % sur leur totalité. Les bénéficiaires ne peuvent ni être exonérés de CSG ni être assujétiés à un taux réduit (modifications apportées à l'art L 136-2 du Code de la Sécurité sociale).
- (8) Les indemnités versées en cas d'accident du travail sont imposables sur 50 % de leur montant.
- (9) Pour les rentes Art. 39, rechercher « La contribution sociale spécifique sur les prestations (Art. 39) » dans la version Web du Guide.
- Pour les rentes provenant des compartiments « Versements volontaires » (s'il n'y a pas eu déduction fiscale à l'entrée) et « Epargne salariale » des PER, c'est le régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux qui s'applique (seule une fraction, - en général 40 % ou 30 % - fonction de l'âge à la liquidation de la rente, est imposable en tant que pension). C'est cette même fraction - en général 40 % ou 30 % - qui est assujétiée aux prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine au taux de 17,2 % (cf. Tableau des prélèvements sociaux sur les revenus du capital).
- Pour les rentes provenant du compartiment « Versements volontaires », s'il y a eu déduction fiscale à l'entrée, le régime des pensions s'applique fiscalement sur la totalité de la rente (après abattement de 10 %). Les prélèvements sociaux restent appliqués sur une fraction de la rente (40 % ou 30 %).

2. Le régime fiscal et social pour le salarié sur les cotisations de retraite et de prévoyance et les sommes versées par l'employeur

Situation au 1^{er} janvier 2020

Les colonnes charges sociales, régime social et forfait social ne concernent que la part patronale des cotisations ou les versements de l'employeur.

COTISATIONS	CHARGES SOCIALES	RÉGIME SOCIAL			FORFAIT SOCIAL ⁽⁶⁾	IR
		CSG	CRDS	ASSIETTE		
Régimes légalement obligatoires (SS + AGIRC-ARRCO)	Non	Non	Non	-	Non	Non (sans limite)
Régimes retraites suppl. art. 83 ou PER Obligatoire + abondement de l'employeur au PERCO ou au PER	Non sous certaines conditions et limites ⁽²⁾	9,2 %	0,5 %	100 % ⁽⁵⁾	20 % ⁽⁹⁾	Non sous certaines conditions et limites ⁽⁴⁾
Régimes de prévoyance et de santé complémentaire	Non sous certaines conditions et limites ⁽¹⁾⁽²⁾	9,2 %	0,5 %	100 % ⁽⁵⁾	8 % ⁽⁷⁾	Non sous certaines conditions et limites, en partie pour la santé ⁽⁸⁾
Régime supplémentaire retraite art. 39	Non	Non	Non	-	Non	Non
	Contribution patronale spécifique ⁽³⁾					
Sommes versées au titre de l'abondement, de la participation et de l'intéressement	Non sous certaines limites	9,2 %	0,5 %	100 % ⁽⁵⁾	20 % ⁽⁹⁾	Non sous certaines limites



(1) La fraction de la part patronale de la cotisation qui est destinée dans un régime de prévoyance complémentaire à assumer l'obligation de maintien de salaire, n'est pas prise en compte dans le calcul des limites d'exonération sociale, est exonérée de CSG et CRDS, et n'est pas soumise pour l'employeur au forfait social (voir (6)).

(2) Limites sociales applicables au 1^{er} janvier 2020 :

- **pour les cotisations destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et de santé des contrats** : les parts patronales des cotisations sont exonérées de charges sociales dans la limite de 6 % du PASS (2 468 €) + 1,5 % de la RAB** dans la limite de 12 % du PASS (4 936 €),
- **pour les cotisations destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire versées dans le cadre des contrats retraite art 83 ou PER Obligatoire, y compris l'abondement de l'entreprise au Perco ou au PER Collectif** : les parts patronales des cotisations sont exonérées de charges sociales dans la limite de 5 % de la RAB avec un maximum de 25 % du PASS (10 284 €) et un minimum de 5 % du PASS (2 057 €).

La part salariale constitue elle-même une cotisation sociale qui n'est donc ni à ajouter ni à déduire de l'assiette servant de base aux autres cotisations sociales et prélèvements sociaux.

(3) Rechercher « L'assujettissement à une contribution patronale spécifique (Art. 39) » dans la version Web du Guide.

(4) **Limites fiscales applicables au 1^{er} janvier 2020 pour les cotisations destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire versées dans le cadre des contrats retraite art. 83 ou PER Obligatoire, y compris l'abondement de l'entreprise et les jours de CET ou jours de congés non pris (en cas d'absence d'accord de CET) affectés au PERCO ou au PER** : les parts patronales et salariales des cotisations, l'abondement et les jours sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans la limite de 8 % de la RABF* avec un maximum de 64 % du PASS (26 327 €).

(5) La CSG et la CRDS sont prélevées sur une assiette de 100 % des revenus d'activité salariée autres que le salaire et les allocations chômage (y compris les parts patronales des cotisations des contrats de prévoyance ou de retraite supplémentaire obligatoire et les sommes versées par l'employeur au titre de l'épargne salariale).

(6) Les rémunérations assujetties à la CSG mais exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale sont soumises au forfait social, à la charge de l'employeur. Son taux est de 20 % à compter du 01/08/2012 sauf pour les parts patronales des cotisations des contrats de prévoyance et de santé cf. note (7).

Par exception, sont exclues de l'assiette du forfait :

- les options de souscription ou d'achat d'actions ou les attributions gratuites d'actions,
- la fraction des indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions d'un mandat social exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

(7) Les parts patronales des cotisations des contrats de prévoyance et de santé, pour la part exonérée de cotisations de Sécurité sociale sont soumises au forfait social au taux de 8 %, sauf lorsqu'elles sont versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par des employeurs de moins de 11 salariés.

La loi PACTE a modifié les règles qui s'appliquent en cas de franchissement de ce seuil de 11 salariés :

- en cas de franchissement à la hausse, le forfait social ne s'appliquera que si le seuil a été franchi pendant 5 années civiles consécutives,
- en cas de franchissement à la baisse, l'exonération de forfait social s'appliquera dès la première année civile où ce seuil a été franchi.

(8) **Limites fiscales applicables au 1^{er} janvier 2020 pour les cotisations destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (y compris dépendance) et de santé** : les parts patronales et salariales des cotisations prévoyance plus les seules parts salariales des cotisations santé sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 % du PASS (2 057 €) + 2 % de la RABF*, dans la limite globale de 16 % du PASS (6 582 €).

(9) Par dérogation, le taux de forfait social applicable est égal à 16 % sur la participation, l'intéressement et l'abondement quand ils alimentent un PERCO ou un PER respectant les règles suivantes : la gestion pilotée est la gestion par défaut et l'épargne est affectée en partie dans des fonds investis à au moins 7 % en titres éligibles au PEA-PME et ETI.

La loi PACTE a élargi cette dérogation (taux à 16 %) à tous les versements de l'entreprise qui viennent alimenter un PER respectant ces deux mêmes règles.

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a introduit de nouvelles exonérations de forfait social :

- pour les entreprises non assujetties à la participation, c'est à dire les entreprises de moins de 50 salariés, sur la participation, l'intéressement et l'abondement sur tout plan d'épargne,
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 249 salariés, sur l'intéressement uniquement.

LEXIQUE :

* RABF = RAB plus part patronale de la cotisation santé.

** RAB = rémunération annuelle brute.

3. Le régime fiscal et social pour le salarié sur les cotisations du contrat dépendance AXA

Situation au 1^{er} janvier 2020

COTISATIONS	CHARGES SOCIALES	RÉGIME SOCIAL			IR
		CSG	CRDS	ASSIETTE	
Part patronale couvrant la dépendance du salarié (y compris prestations d'assistance)	Non* - sous plafond	9,2 %	0,5 %	100 % ⁽¹⁾	Non, dans les limites fixées par l'art. 83 du CGI (sous plafond)
Part patronale couvrant la dépendance de l'ascendant	Oui*	9,2 %	0,5 %	100 % ⁽¹⁾	Oui*
Part salariale salarié**	Non - sous plafond ⁽²⁾	Non ⁽²⁾	Non ⁽²⁾	-	Non, dans les limites fixées par l'art. 83 du CGI (sous plafond)
Part salariale ascendant	Non ⁽²⁾	Non ⁽²⁾	Non ⁽²⁾	-	Oui

* A ce jour, les textes en vigueur ne permettent pas d'exonérer de charges sociales la part patronale relative à la couverture dépendance et assurance des ascendants. Cependant, dans le cadre d'un accord collectif partageant la cotisation entre entreprise et salarié, il est possible de veiller à ce que la part salariale de la cotisation soit affectée au financement de la couverture des ascendants. De cette manière, la part patronale sera réputée exonérée de charges sociales.

** Si la ventilation des cotisations est optimisée pour obtenir la déduction sociale, la part salariale est dans la pratique entièrement affectée à la part des ascendants.

(1) La CSG et la CRDS sont prélevées sur une assiette de 100 % des revenus d'activité salariée autres que le salaire et les allocations chômage (y compris les parts patronales des cotisations des contrats de prévoyance ou de retraite obligatoire).

(2) La part salariale constitue elle-même une cotisation qui n'est donc ni à ajouter ni à déduire de l'assiette servant de base aux autres cotisations sociales et prélèvements sociaux.



Tableaux des prélèvements sociaux

1. Tableaux des prélèvements sociaux sur les revenus d'activité et de remplacement

Situation au 1^{er} janvier 2020

TAUX ET ASSIETTE					
TYPES DE REVENUS	CSG	DONT DÉDUCTIBLE IR	CRDS	PRÉLÈVEMENT SOCIAL (CASA)	TOTAL
REVENUS D'ACTIVITÉ					
• Salaires • Indemnités journalières compl. à la SS (contrat de prévoyance complémentaire)⁽¹⁾ • Parts patronales des cotisations des contrats de prévoyance complémentaire⁽²⁾ et de retraite supplémentaire (« Article 83 ou PER Obligatoire ») • Sommes allouées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement) • IDR (Indemnités de départ à la retraite) au-delà du minimum légal ou conventionnel	9,2 % sur 98,25 % ⁽³⁾	6,8 %	0,5 % sur 98,25 % ⁽³⁾	Néant	9,7 % sur 98,25 % ⁽³⁾
REVENUS DE REMPLACEMENT⁽⁶⁾					
• I.J. versées par la SS⁽⁴⁾ • Allocations chômage⁽⁴⁾ • I.J. complémentaires pendant la période de portabilité⁽⁷⁾	6,2 % ⁽⁴⁾ sur 100 % ⁽⁵⁾	3,8 %	0,5 % sur 100 % ⁽⁵⁾	Néant	6,7 % ⁽⁴⁾ sur 100 % ⁽⁵⁾
• Rentes Conjoint Survivant et éducation au titre d'un contrat de prévoyance complémentaire	8,3 % sur 100 %	5,9 %	0,5 % sur 100 %	Néant	8,8 % sur 100 %
• Pensions de retraite (prestations versées par la SS ou un assureur compl.), et en particulier rentes viagères versées au titre des « Art. 83 ou PER (compartiment Versements obligatoires⁽⁸⁾) » ou « Art. 39 » • Rente d'invalidité	8,3 % sur 100 %	5,9 %	0,5 % sur 100 %	0,3 % sur 100 %	9,1 % sur 100 %

(1) Les indemnités journalières versées au titre d'un contrat de prévoyance complémentaire (lorsque le contrat de travail subsiste) sont assujetties à la CSG et à la CRDS au taux et à l'assiette applicables, non aux revenus de remplacement, mais aux revenus d'activité, et seulement au prorata de la part patronale de cotisation. Ainsi si la part patronale est de 60 % de la cotisation, la CSG et la CRDS s'appliqueront sur 60 % de l'indemnité versée.

(2) La fraction de la part patronale des cotisations de prévoyance destinée à assumer l'obligation de maintien de salaire en application de la loi de mensualisation ou d'un accord collectif est exonérée de CSG et de CRDS.

(3) A noter que les taux de CSG et de CRDS s'appliquent sur 98,25 % des salaires et des allocations chômage (dans la limite de 4 PASS) et sur 100 % des autres revenus d'activité salariée dont les sommes allouées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement sur un plan d'épargne salariale.

(4) L'augmentation de 6,2 à 6,6 % de la CSG sur les revenus de remplacement (de 6, 7 à 7,1 % en incluant la CRDS), instaurée par la loi relative à l'assurance maladie du 13 août 2004, ne s'applique pas aux indemnités journalières en cas de maladie, maternité ou accident versées par la Sécurité sociale ni aux allocations chômage, qui restent assujetties à la CSG au taux de 6,2 %.

(5) A l'exception des allocations chômage, pour lesquels les taux de CSG et CRDS s'appliquent sur 98,25 % de leur montant comme pour les salaires (dans la limite de 4 PASS).

(6) Les conditions d'application de la CSG, de la CRDS et de la CASA sur certains revenus de remplacement en cas de faibles ressources sont décrites dans les notes (1) et (2) de la page « Le régime fiscal et social pour le salarié sur les prestations de retraite et de prévoyance ».

(7) Au titre d'un contrat de prévoyance complémentaire, après rupture du contrat de travail.

(8) Les rentes provenant des compartiments « Versements volontaires » et « Epargne salariale » ne sont pas considérées comme des « Revenus de remplacement ». Elles sont traitées dans la page qui suit, au titre des « Revenus du patrimoine et du capital ».



2. Tableaux des prélèvements sociaux sur les revenus du capital

Situation au 1^{er} janvier 2020

Le taux global de prélèvement est de 17,2 %.

	REVENUS DU CAPITAL	
	REVENUS DU PATRIMOINE ⁽¹⁾	PRODUITS DE PLACEMENT
Types de revenus	Revenus soumis à l'IR, par exemple rentes viagères à titre onéreux ⁽²⁾ (notamment rentes viagères à la sortie du PERCO ou de l'article 82, et rentes provenant des compartiments « Versements volontaires » et « Epargne salariale » des PER)	• Produits soumis à prélèvement libératoire (par ex. intérêts des obligations ou des comptes rémunérés) • Produits exonérés d'IR, par ex. intérêts PEL, ou produits lors de la sortie des plans d'épargne salariale (PEE ou PERCO) • Produits lors de la sortie des PER en capital (à l'échéance ou en cas de rachat⁽⁴⁾)
Taux et assiette		
• CSG, dont déductible IR	9,2 % sur 100 % 6,8 %	9,2 % sur 100 % néant
• CRDS	0,5 % sur 100 %	0,5 % sur 100 %
• Prélèvement de solidarité	7,5 % sur 100 %	7,5 % sur 100 %
TOTAL	17,2 %⁽³⁾ sur 100 %	17,2 %⁽³⁾ sur 100 %

- (1) La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019 a modifié la répartition des prélèvements sociaux sur les revenus du capital et les produits de placement, le total restant inchangé à 17,2 %.
- La loi a aussi acté l'exonération de CSG et de CRDS sur les revenus du capital des personnes qui ne relèvent pas d'un régime obligatoire de Sécurité sociale français en matière d'assurance maladie, mais qui relèvent d'un régime de Sécurité sociale d'un pays membre de l'Espace économique européen ou de la Suisse.
- (2) Les rentes viagères à titre onéreux ne sont soumises aux prélèvements sociaux que sur leur fraction imposable à l'IR, soit sur 40 % de leur montant (si liquidées entre 60 et 69 ans) ou 30 % de leur montant (si liquidées après 69 ans).
- (3) Pour les produits de placement exonérés d'impôt sur le revenu lors de la sortie des plans d'épargne salariale PEE ou PERCO (différence entre l'épargne constituée et les versements effectués), le taux de prélèvement est calculé selon les éléments présentés dans le tableau suivant :
- (4) Pour les produits de placement exonérés d'impôt sur le revenu lors de la sortie des plans d'épargne salariale PEE ou PERCO (différence entre l'épargne constituée et les versements effectués), le taux de prélèvement est calculé selon les éléments présentés dans le tableau suivant :

DEPUIS	CRDS	CGS	PRÉLÈVEMENT SOCIAL	CONTRIBUTION ADDITIONNELLE	PRÉLÈVEMENT DE SOLIDARITÉ	TOTAL
01/02/1996	0,5 %					0,5 %
01/01/1997	0,5 %	3,4 %				3,9 %
01/01/1998	0,5 %	7,5 %	2 %			10 %
01/07/2004	0,5 %	7,5 %	2 %	0,3 %		10,3 %
01/01/2005	0,5 %	8,2 %	2 %	0,3 %		11 %
01/01/2009	0,5 %	8,2 %	2 %	0,3 %	1,1 %	12,1 %
01/01/2011	0,5 %	8,2 %	2,2 %	0,3 %	1,1 %	12,3 %
01/10/2011	0,5 %	8,2 %	3,4 %	0,3 %	1,1 %	13,5 %
01/07/2012	0,5 %	8,2 %	5,4 %	0,3 %	1,1 %	15,5 %
01/01/2013	0,5 %	8,2 %	4,5 %	0,3 %	2 %	15,5 %
01/01/2014	0,5 %	8,2 %	4,5 %	0,3 %	2 %	15,5 %
01/01/2018	0,5 %	9,9 %	4,5 %	0,3 %	2 %	17,2 %
01/01/2019	0,5 %	9,2 %			7,5 %	17,2 %

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 met fin au principe des taux historiques, qui continuera à s'appliquer pour les sommes versées dans les PEE PEI avant le 1^{er} janvier 2018 pendant leur période d'indisponibilité, et aux sommes versées dans les PERCO et PERCOI avant le 1^{er} janvier 2018. Dorénavant, en dehors de ces cas particuliers, c'est le taux en vigueur à la date de sortie qui s'appliquera intégralement à la plus-value.

- (4) Aux 17,2 % s'ajoutent les 12,8 % de prélèvement fiscal au titre de l'impôt sur le revenu, soit un total de 30 % de Prélèvement forfaitaire unique (ou « Flat tax ») pour les sorties en capital à l'échéance et les rachats pour acquisition de la résidence principale qui proviennent des compartiments « Versements volontaires » et « Versements obligatoires ».

Les charges sociales et les prélèvements sociaux sur les salaires

Situation au 1^{er} janvier 2020

		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	TRANCHE	ASSIETTE MENSUELLE
SÉCURITÉ SOCIALE						
Maladie, Maternité, Invalidité, Décès ⁽⁶⁾ (y compris contribution solidarité autonomie)	Hors Alsace Moselle	13,30	0	13,30	-	Totalité du salaire
	Alsace Moselle	13,30	1,50	14,80	-	Totalité du salaire
Allocations familiales ⁽⁵⁾	-	5,25	0	5,25	-	Totalité du salaire
Accidents du travail	-	Var.	0	Var.	-	Totalité du salaire
Vieillesse plafonnée	-	8,55	6,90	15,45	TA	De 0 à 3 428 €
Vieillesse déplafonnée	-	1,90	0,40	2,30	-	Totalité du salaire
Contribution au dialogue social ⁽⁴⁾	-	0,016	0	0,016	-	Totalité du salaire
	EMPL.		SALARIÉ	TOTAL	TRANCHE	ASSIETTE MENSUELLE
CHÔMAGE-EMPLOI						
Pôle emploi / Assurance chômage	4,05		0	4,05	TA + TB	De 0 à 13 712 €
Pôle emploi / AGS	0,15		0	0,15	TA + TB	De 0 à 13 712 €
APEC (uniquement cadre)	0,036		0,024	0,06	TA + TB	De 0 à 13 712 €
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ⁽¹⁾						
Retraite complémentaire	4,72		3,15	7,87	T1	De 0 à 3 428 €
	12,95		8,64	21,59	T2	De 3 428 € à 27 424 €
CEG (contribution d'équilibre général)	1,29		0,86	2,15	T1	De 0 € à 3 428 €
	1,62		1,08	2,70	T2	De 3 428 € à 27 424 €
CET (contribution d'équilibre technique) ⁽⁷⁾	0,21		0,14	0,35	T1 + T2	De 0 à 27 424 €
Prévoyance cadre minimum	1,50		0	1,50	TA	De 0 à 3 428 €
	EMPL.		SALARIÉ	TOTAL	TRANCHE	ASSIETTE MENSUELLE
TAXES ET PARTICIPATIONS (à la charge de l'employeur)						
Taxe d'apprentissage ⁽²⁾	0		0	0	-	Totalité du salaire
Contribution à la formation	Entr. < 11 salariés	0,55	0	0,55	-	Totalité du salaire
	≥ 11 salariés	1,00	0	1,00	-	Totalité du salaire



		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	TRANCHE	ASSIETTE MENSUELLE
Participation construction	≥ 50 salariés	0,45	0	0,45	-	Totalité du salaire
Fonds National d'Aide au Logement	Entr. < 50 salariés ⁽⁸⁾	0,10	0	0,10	TA	De 0 à 3 428 €
	≥ 50 salariés ⁽⁸⁾	0,50	0	0,50	-	Totalité du salaire
Versement mobilité (taux Paris ⁽³⁾)	Entr. ≥ 11 salariés ⁽⁹⁾	2,95	0	2,95	-	Totalité du salaire
Taxe sur les salaires	(Employeurs non assujettis à la TVA)	4,25	0	4,25	-	De 0 à 667 €
		8,50	0	8,50	-	De 667 € à 1 332 €
		13,60	0	13,60	-	Au-delà de 1 332 €
		EMPL.		SALARIÉ	TOTAL	TRANCHE
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX (à la charge du salarié)						
CSG	0		9,20	9,20	-	Sur 98,25 % du salaire brut dans la limite de 4 PMSS
dont CSG déductible	0		6,80	6,80	-	
CRDS	0		0,50	0,50	-	

(1) A noter : T1 = TA et T2 = TA à 8TA.

(2) Aucune taxe d'apprentissage n'est due pour des rémunérations versées en 2019. Pour l'année 2020, la CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage) se mettra en place progressivement : les entreprises de moins de 11 salariés n'auront pas de CUFPA à verser cette année, et les entreprises de 11 salariés et plus devront verser deux acomptes en mars et en septembre.

(3) Ce taux est effectif depuis le 01/04/2017 pour Paris et les Hauts de Seine. Pour la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne, le taux maximum est de 2,74 % pour 2020 et 2,95 % pour 2021.

(4) Contribution au fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales - Décret n° 2014-1718 du 30/12/2014 applicable aux salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2015.

(5) La cotisation employeur est de 3,45 % au lieu de 5,25 % pour les entreprises qui rentrent dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales et pour les seuls salariés dont la rémunération calculée sur un an est inférieure ou égale à 3,5 SMIC.

(6) La cotisation employeur (hors les 0,30 % de contribution solidarité autonomie) est de 7 % vs 13 % pour les entreprises rentrant dans le champ de réduction générale de cotisations patronales et pour les seuls salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 2,5 SMIC.

(7) La contribution CET est due uniquement pour les salariés dont la rémunération est supérieure au PASS.

(8) L'effectif à retenir est celui de 2019 au titre de la loi PACTE, avec en plus les dispositions suivantes :

- si l'effectif a franchi l'ancien seuil de 20 salariés en 2017 ou en 2018, l'entreprise bénéficie encore en 2020 du taux de 0,10 %,

- si l'effectif a franchi le seuil de 50 salariés en 2019, le taux de 0,50 % ne s'applique que si elle dépasse 50 salariés sur 5 ans consécutifs.

(9) L'effectif à retenir est celui de 2019. Si l'effectif a franchi le seuil de 11 salariés en 2019, le versement mobilité ne s'appliquera que quand l'entreprise aura dépassé ce seuil de 11 salariés pendant 5 années consécutives.

Principaux chiffres repères

MONTANT DES PLAFONDS 2020	PLAFOND MENSUEL (PMSS)	PLAFOND ANNUEL (PASS)
Plafond Sécurité sociale (TA)	3 428 €	41 136 €
Plafond T1 Retraite complémentaire (TA)	3 428 €	41 136 €
Plafond T2 Retraite complémentaire (8 TA)	27 424 €	329 088 €

PLAFONDS DE DÉDUCTION FISCALE ET D'EXONÉRATION SOCIALE DES COTISATIONS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE VERSÉES À TITRE PROFESSIONNEL EN 2020		
Pour les salariés	Fiscal Prévoyance	Social Prévoyance
	5 % du PASS (2 057 €) + 2 % de la RABF dans la limite 2 % de 8 PASS (6 582 €) Cot E + S prév. + Cot S santé	6 % du PASS (2 468 €) + 1,5 % de la RAB dans la limite 12 % du PASS (4 936 €) Cot E prév. + santé
	Fiscal Retraite	Social Retraite
	8 % de la RABF Maxi : 8 % de 8 PASS (26 327 €) Cot E + S oblig. Art. 83 ou PER oblig. + abondement E au PERCO ou au PER*	5 % de la RAB Maxi : 5 % de 5 PASS (10 284 €) - Mini : 5 % du PASS (2 057 €) Cot. E oblig. Art. 83 ou PER Oblig. + abondement E au PERCO ou au PER
Pour les TNS	Fiscal Prévoyance	Fiscal Retraite
	7 % du PASS + 3,75 % du BI (BIC, BNC ou BA) dans la limite de 3 % de 8 PASS (9 873 €) Cot. concernées : prévoyance + santé Madelin	10 % du BI limité à 8 PASS (329 088 €) + 15 % du BI compris entre 1 PASS (41 136 €) et 8 PASS (329 088 €) Mini : 10 % du PASS (4 114 €) - Maxi global : 76 102 € Cot. concernées : retr. Madelin ou PER Indiv. + abondement E au PERCO ou au PER Coll.
	Fiscal Perte d'emploi subie	
	1,875 % du BI dans la limite de 8 PASS (6 170 €) Minimum de déduction : 2,5 % du PASS (1 028 €) Cot. concernées : perte d'emploi subie Madelin	

LEXIQUE

Cot E : Cotisation Employeur / Cot S : Cotisation Salarié / RAB : Rémunération Annuelle Brute / RABF : RAB servant de base au calcul des plafonds de déduction fiscale en prévoyance et en retraite = RAB + cotisation employeur santé.

BI : bénéfice imposable = bénéfice brut moins charges déductibles.

* + jours de CET, max 10 jours, et abondement éventuel de l'entreprise ou jours de congés non pris, max 10 jours, (en cas d'absence d'accord de CET) affectés au PERCO ou à un Art. 83 ou à un PER.

+ versement initial et versements périodiques de l'entreprise dans le PERCO ou le PER.



Notes

Notes

Remerciements aux contributeurs de ce guide

Olivier Berruyer, Alexandra Boulain, Claudine Brom, Odette Césari, Sylvie de Ginestet,
Eric Fouineteau, Anne Fourneau, Sandrine Froment, Bruno Giovanetti, Sylvain Girerd,
Vanessa Girot, Houda Hamdaoui, Megan Jones, Dominique Lambert-Gosselin, Anne Lefebvre,
Alice Letard, Andréa Maia Gomes, Jean-Charles Martin-Vivier, François Morcrette,
Sophie Moulonguet, Dominique Nadal, Maé Perreau, Katell Prunet,
Grégoire Sevestre, Hawa Touré, Magali Turci.

Coordination : Laurie Canu, Chantal Delbart

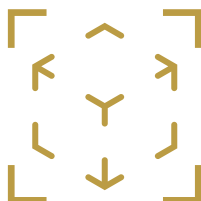
Retrouvez l'ensemble des contenus du guide sur guide.axa-assurancescollectives.fr



Accessible depuis votre PC, tablette et smartphone

NOUVEAUTÉ

Découvrez aussi le guide web en scannant cette page avec SnapPress :



1 - Téléchargez GRATUITEMENT l'application SnapPress

**2 - Laissez-vous guider une fois sur l'appli
3 - Vivez une expérience de réalité augmentée**



Document non contractuel à caractère publicitaire – Les informations contenues dans ce document sont sans valeur contractuelle ; elles n'ont pas pour objet de répondre à l'obligation d'information précontractuelle prévue à l'article L.112-2 du Code des Assurances. En cas de sinistre, seul le contrat d'assurance fixe les droits et obligations réciproques de l'assuré et de l'assureur • AXA France Vie. Société anonyme au capital de 487 725 073,50€ - 310 499 959 RCS Nanterre • AXA Assurances Vie Mutuelle, Société d'Assurance Mutuelle sur la vie et de capitalisation à cotisations fixes Siren 353 457245 • Sièges sociaux : 313, Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre cedex • AXA Epargne Entreprise, S.A. au capital de 19 770 132,20 €, Siren 428 191 027 RCS Nanterre, Siège social : 313 Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre Cedex, Entreprise d'investissement, agréée en France par l'A.C.P.R. (4, place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09) sous le N°15573, habilitée à exercer la fonction de teneur de compte-conservateur de titres financiers, et à ce titre soumise au Code Monétaire et Financier • Inter Partner Assistance (AXA Assistance), société anonyme de droit belge au capital de 31 702 613 €, est soumise en qualité d'entreprise d'assurance de droit belge au contrôle prudentiel de la Banque Nationale de Belgique située Boulevard de Berlaimont 14 – 1000 Bruxelles – Belgique et est immatriculée au Registre des Personnes Morales de Bruxelles sous le numéro 415 591 055, dont le siège social est situé 166 Avenue Louise – Bte 1 - 1050 Bruxelles – Belgique, prise au travers de sa succursale française immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 316 139 500 et située 6, rue André Gide 92320 Châtillon, elle-même soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), située 4, place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09 • Entreprises régies par le code des assurances.