



Guide Pratique des Assurances Collectives

L'essentiel



Protecteurs d'avenirs

Edition 2025

Edito

L'essentiel des Collectives en 2025



Denis FENDT

Directeur Général Adjoint
Directeur commercial et partenariats



Cette année encore, notre métier se trouve au cœur de nombreuses évolutions économiques, réglementaires et sociales. L'émergence de nouveaux enjeux avec la montée persistante de l'absentéisme, des risques psychologiques, des impacts du climat sur la santé et le développement rapide de l'intelligence artificielle nous amène à nous adapter et à innover pour accompagner nos clients et nos partenaires.

Notre priorité : vous informer sur les évolutions de la protection sociale et nos multiples solutions pour toujours mieux protéger les salariés.

Cette nouvelle édition du Guide Pratique des Assurances Collectives met en lumière :

- les actualités juridiques et réglementaires (en particulier la **Loi Industrie Verte** et la **Loi Partage de la Valeur**),
- nos dernières innovations en produits et services,
- ainsi que les chiffres clés de l'année 2025.

Ce guide est toujours accessible en format numérique sur notre site dédié www.axa-assurancescollectives.fr ou via le QR code ci-contre.

Votre inspecteur reste à votre disposition pour vous accompagner dans notre développement commercial commun.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Bien à vous,

Denis FENDT

Sommaire

▶ Actualité juridique et réglementaire

SANTÉ PRÉVOYANCE

- ▶ La disparition de l'entreprise et ses conséquences sur les régimes collectifs de protection sociale santé et prévoyance p. 6
- ▶ L'indemnisation de l'arrêt de travail p. 10

ÉPARGNE RETRAITE

- ▶ La loi Partage de la valeur fait évoluer l'univers de l'Epargne Salariale p. 11
- ▶ La Loi Industrie Verte p. 13

▶ Nouveautés produits et services

SANTÉ

- ▶ En 2025, priorité à la prévention p. 16

ÉPARGNE RETRAITE

- ▶ Les plans d'épargne entreprise p. 19
- ▶ L'offre citoyenne p. 19
- ▶ Mon Coach Epargne : le service de téléconsultation financière p. 21
- ▶ AXA Mon Epargne Entreprise : l'espace salarié Epargne Entreprise p. 21
- ▶ SOLES, une offre 100 % digitale simple et rapide p. 22
- ▶ SOLERE PER, l'évolution de la solution d'épargne retraite p. 24

▶ Usages et déontologie

- ▶ Le règlement et les usages relatifs aux saisies, ordres et mandats p. 26
- ▶ Les saisies p. 26
- ▶ L'ordre de remplacement p. 28
- ▶ Résiliation – Dispositions applicables à la prévoyance et à la santé p. 31
- ▶ Résiliation infra-annuelle Dispositions applicables à la santé seule p. 31

▶ Chiffres clés

- ▶ Le régime fiscal et social pour le salarié p. 34
- ▶ Tableaux des prélèvements sociaux p. 39
- ▶ Les charges sociales et les prélèvements sociaux sur les salaires p. 42
- ▶ Principaux chiffres repères p. 44



Actualité juridique et réglementaire



La disparition de l'entreprise et ses conséquences sur les régimes collectifs de protection sociale santé et prévoyance

Trois événements dans le cycle de vie d'une entreprise peuvent mettre fin à son existence :

- la liquidation judiciaire, prononcée quand une entreprise en cessation de paiement est contrainte de mettre fin à son activité,
- la restructuration, quand le rapprochement qu'elle opère d'une entreprise avec une ou plusieurs autres entités conduit à sa disparition (fusion, cession, etc.),
- la cessation d'activité volontaire.

Selon les circonstances de la disparition d'une entreprise, les régimes collectifs de protection sociale connaîtront un sort spécifique.

La liquidation judiciaire

Quel sort la liquidation judiciaire réserve-t-elle au contrat d'assurance

L'ouverture d'une procédure collective qui aboutit à la liquidation judiciaire n'entraîne pas automatiquement la résiliation du contrat d'assurance. L'administrateur ou le liquidateur qui endosse la qualité de représentant du souscripteur peut décider de poursuivre le contrat d'assurance. Il peut aussi décider d'y mettre fin. Mais s'il exige sa poursuite, il s'engage à honorer le contrat et conséquemment à régler les cotisations nées après l'ouverture de la procédure collective.

Quelles sont les marges de manœuvre de l'assureur

L'assureur ne peut pas invoquer la liquidation judiciaire pour mettre fin au contrat d'assurance. Il dispose communément de la faculté de la résilier :

- Soit à son échéance.
- Soit au terme de la procédure lancée en cas de non-paiement des primes, prévue par l'article L 113 3 du code des assurances.

Dans le cadre d'une procédure collective, le non-paiement des primes nées antérieurement à son ouverture ne constitue pas un motif de résiliation. Ce défaut de paiement donne seulement le droit à l'assureur de déclarer ses créances au passif de la liquidation. Il conserve sa faculté de résiliation si l'administrateur ou le liquidateur décide après l'ouverture de la procédure collective de maintenir le contrat en vigueur sans régler à l'assureur les primes nées après l'ouverture de la procédure collective. L'assureur peut alors appliquer le contrat et le résilier au terme du processus prévu par le code des assurances, sanctionnant le non-paiement des primes.

Le maintien des garanties dans le cadre de la portabilité

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a rendu la portabilité gratuite à ses bénéficiaires, n'a pas traité de son financement en cas de liquidation judiciaire. Cette question devait faire l'objet d'un rapport à remettre au gouvernement. Ce rapport n'ayant jamais vu le jour, il faut se tourner vers la jurisprudence selon laquelle la résiliation du contrat d'assurance met fin à la portabilité. Le maintien des garanties nécessite donc que le contrat soit en vigueur.

Défaillances d'entreprise en chiffres

Un phénomène qui prend de l'ampleur :

- 13 217 défaillances d'entreprises au 3^e trimestre 2024 (dont 8 892 liquidations judiciaires directes), représentant une hausse de :
 - + 14 % par rapport au T3 2023 et + 46 % par rapport aux trois premiers trimestres 2023
 - + 19 % par rapport au T2 2022 et + 62 % par rapport aux trois premiers trimestres 2022
- 46 879 défaillances d'entreprises entre le 1^{er} janvier et le 31 septembre 2024 (dont 31 681 liquidations judiciaires directes), représentant une hausse sur la même période de :
 - + 19,2 % par rapport à 2023
 - + 62,3 % par rapport à 2022.

Ces défaillances touchent principalement les secteurs du BTP, du commerce et de la restauration. S'agissant de la taille des entreprises, la majorité des défaillances vise les TPE PME.

Source Observatoire des Données Économiques du CNAJMJ.

La restructuration

Il faut se référer à l'article L. 1224 du code du travail pour connaître les types de restructuration qui affectent les régimes collectifs de protection sociale. Cet article sans dresser une liste exhaustive, cite les situations qui entraînent le transfert des contrats de travail d'un ancien employeur vers un nouvel employeur.

Art. L.1224-1 du code du travail « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

Quel sort la restructuration réserve-t-elle aux dispositifs santé et prévoyance

L'acte fondateur qui institue les garanties détermine le sort du régime collectif





► Régime instauré par Accord Collectif

Lorsqu'intervient une modification dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224, la mise en cause du régime est automatique et suit les dispositions prévues à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Cette mise en cause ouvre un délai de 15 mois, formé par un délai de préavis de 3 mois suivi d'un délai de survie de 12 mois. Pendant 15 mois l'accord reste applicable et le régime continue de produire ses effets au côté de celui en place chez le nouvel employeur. Ainsi, deux régimes coexistent, l'un au bénéfice des salariés transférés, l'autre au profit des salariés de l'entreprise cessionnaire. Cette coexistence, sans qu'elle ne remette en cause l'égalité de traitement, donne le droit aux salariés transférés de choisir le plus favorable de ces régimes, en considérant notamment les taux de cotisation, leur ventilation (répartition employeur/salarié) et le niveau des garanties qu'offre chaque régime.

Un accord de substitution applicable à tous les salariés peut réduire ce délai de 12 mois et mettre fin à la coexistence de deux dispositifs.

► Régime instauré par une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)

Si la mise en cause d'un régime mis en place par accord collectif est automatique, la dénonciation d'un régime mis en place par DUE ne supporte aucune condition de durée. A défaut de disposition légale, il faut suivre les règles édictées par la jurisprudence qui affirme que « **L'engagement unilatéral pris par un employeur est transmis, en cas d'application de l'article L. 1224-12, alinéa 2, du Code du travail, au nouvel employeur qui ne peut y mettre fin qu'à condition de prévenir individuellement les salariés et les institutions représentatives du personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations** ».

Pour qu'elle soit régulière, la dénonciation de la DUE suppose un délai de prévenance de 3 mois minimum, une information écrite individuelle des salariés, une information des représentants du personnel.

Selon le principe de faveur, comme dans le cadre d'un accord collectif, les salariés transférés peuvent se prévaloir du statut collectif de l'entreprise absorbante s'il leur est plus favorable.

► Régime instauré par Référendum

Un décret qui n'est jamais paru et que prévoit le code de la Sécurité sociale, devait fixer les conditions de la dénonciation d'un régime mis en place par Référendum.

Article L 911-5 du Code de la Sécurité sociale : « Les conditions dans lesquelles ce projet d'accord est ratifié et adopté et les conditions dans lesquelles l'accord est ensuite modifié, mis en cause à raison notamment d'une fusion, d'une cession ou d'une scission ou d'un changement d'activité ou dénoncé ainsi que la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation sont définies par décret en Conseil d'Etat ».

En l'absence de ce décret, la procédure suit celle d'une DUE.

Rôle de l'organisme assureur dans ces opérations

L'organisme assureur ne prend pas part aux procédures ni aux prises de décision conduisant à la mise en cause ou à la dénonciation d'un régime, qu'il soit institué par accord collectif, par une DUE ou par un Référendum.

Sort du contrat d'assurance

Si l'assureur est étranger aux opérations qui conduisent à la dénonciation ou à la mise en cause d'un régime, la remise en question du régime affecte le contrat d'assurance. Le contrat transféré pourra être résilié ou modifié par voie d'avenant.

L'article L.236-3 du code du commerce cite des cas de restructuration qui entraînent une transmission universelle de patrimoine, parmi lequel figure le contrat d'assurance de l'ancien employeur.

« La fusion ou la scission entraîne la dissolution sans liquidation des sociétés qui disparaissent et la transmission universelle de leur patrimoine aux sociétés bénéficiaires, dans l'état où il se trouve à la date de réalisation définitive de l'opération ».

Par quel acte harmoniser les régimes

Les procédures d'harmonisation des régimes en place varient selon la nature des actes juridiques qui les ont institués.

- ▶ L'accord collectif peut toujours constituer le nouvel acte fondateur du régime cible, quel que soit la nature des actes en place. Et il est le seul autorisé dans le cadre d'une harmonisation si au moins une entreprise impliquée dans la restructuration y a eu recours pour mettre en place son régime.
- ▶ Le recours au référendum est envisageable en l'absence d'accord collectif en place et si au moins une entreprise impliquée dans la restructuration y a eu recours pour mettre en place son régime.
- ▶ Le seul cas où un accord harmonisé peut être formalisé par une DUE est celui où tous les régimes en place résultent de cet acte fondateur. Une DUE n'est pas exclusive, le nouvel employeur pouvant avoir recours à l'accord collectif ou au référendum pour les substituer aux DUE.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

HARMONISATION DES REGIMES		Dispositifs en place dans les entreprises concernées par l'opération de restructuration		
		Au moins un accord collectif, quel que soit l'autre acte (accord collectif, DUE, Référendum)	2 référendums ou 1 référendum et 1 DUE	2 DUE
Dispositifs cibles envisageables	Accord collectif	OUI	OUI	OUI
	Référendum	NON	OUI	OUI
	DUE	NON	NON	OUI

La cessation volontaire d'activité

Sort du contrat d'assurance

Le souscripteur, dit le « preneur d'assurance » selon la

terminologie du code des assurances, est la partie qui contracte avec la compagnie d'assurance. En tant que tel, il a notamment l'obligation de payer les primes.

Le preneur d'assurance doit avoir la capacité de signer un contrat au sens de l'article 1123 du code civil, c'est à dire

un contrat par lequel une partie s'engage à proposer prioritairement à son bénéficiaire de traiter avec lui pour le cas où elle déciderait de contracter.

La disparition du souscripteur annihile sa capacité à contracter et de fait précipite la fin du contrat d'assurance. Les salaciés sont licenciés pour motif économique. La résiliation du contrat d'assurance met fin à la portabilité.

Le maintien des prestations et de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'assurance

Art. 7 Loi Evin « Lorsque des assurés ou des adhérents sont

garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution... ».

Art. 7.1 Loi Evin « La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès ».

L'indemnisation de l'arrêt de travail

Prolongation de l'arrêt et condition d'indemnisation

La Sécurité Sociale a modifié ses règles de gestion des prolongations des arrêt de travail, affectant **depuis le 1^{er} septembre 2024** les périodes non couvertes par un arrêt de travail.

Avant le 1^{er} septembre 2024, la Sécurité sociale versait une indemnité à l'expiration d'un délai de carence de 3 jours. Ce délai de carence ne s'appliquait pas en cas :

- de prolongation d'un arrêt initial par le même médecin ou le médecin traitant,
- de reprise inférieure n'excédant 48 heures entre deux arrêts,
- d'arrêts successifs liés à une ALD.

Elle tolérait que les médecins n'inscrivaient pas les week-ends dans les arrêts de travail sans que cette démarche ne privait l'assuré d'une indemnité journalière de la Sécurité sociale, versée les weekends en cas de prolongation. Ces jours étaient indemnisés quoique sans prescription.

Depuis le 1^{er} septembre 2024, selon sa nouvelle règle, la Sécurité Sociale n'indemnise uniquement les périodes couvertes par un arrêt de travail prescrit par un médecin, qu'il s'agisse d'un arrêt initial ou d'une prolongation. La Sécurité sociale n'indemnise plus systématiquement les week-ends en cas de prolongation.



IMPORTANT

Le délai de carence de 3 jours reste inchangé, mais la durée de la rupture entre un arrêt initial et sa prolongation, conditionne l'application d'un nouveau délai de carence par la Sécurité sociale.

Modalités de calcul de l'indemnité journalière de la Sécurité sociale

En cas d'arrêt de travail, la Sécurité sociale accorde une indemnité journalière égale à 50 % du salaire des trois dernières paies des mois civiles antérieures à l'arrêt de travail. Jusqu'au 31 mars 2025, le salaire pris en compte ne pouvait excéder 1,8 fois le SMIC en vigueur à la date de versement.

L'état actuel des finances publiques incite l'administration à revoir ce calcul. La mesure pour redresser ses comptes consiste à baisser le plafond à 1,4 SMIC, générant de facto un transfert de charge. Cette mesure instaurée par décret du 21 février 2025 a pris effet le 1^{er} avril 2025.

ÉPARGNE RETRAITE

La loi Partage de la valeur fait évoluer l'univers de l'Epargne Salariale

Cette loi vise à associer davantage les salariés aux performances de leur entreprise en élargissant les dispositifs de partage de la valeur et en accroissant leur mise en place dans les TPE/PME.

Les textes apportent des évolutions aux dispositifs et plans d'épargne salariale impactant l'ensemble des entreprises françaises. **Deux nouvelles obligations de partage de la valeur** ont été ajoutées pour les entreprises de 11 à 49 salariés et pour celles de plus de 50 salariés.

4 objectifs principaux

1. **Faciliter la généralisation** des dispositifs de partage de la valeur.
2. **Simplifier la mise en place** des dispositifs de partage de la valeur.
3. **Développer l'actionnariat salarié.**
4. **Renforcer le dialogue social** sur les classifications des emplois.

Focus sur les évolutions majeures

Rendre obligatoire la **mise en place d'au moins un des dispositifs d'épargne salariale au cours de l'exercice 2025** (intéressement, participation, abondement ou Prime de Partage de la Valeur) pour les entreprises de **11 à 49 salariés**.

Définir ce qu'est un **bénéfice exceptionnel** et ses modalités de partage pour les entreprises de **plus de 50 salariés**.

Permettre l'investissement de **deux nouvelles primes** dans un Plan d'Epargne dès à présent :

- la **Prime de Partage de la Valeur**, anciennement prime Macron (PPV),
- la **Prime de Partage de Valorisation de l'Entreprise** (PPVE).



Ce qui change en bref

DISPOSITIF	PARTICIPATION	INTÉRESSEMENT	PPV	ABONDEMENT	PPVE
- 11 salariés			Facultatif		
11 à 49 salariés		Obligation de mettre en place au moins un de ces dispositifs pour 2025	NOUVEAU	Facultatif	
+ 49 salariés	Obligation		Facultatif		

NOUVEAU
Clause bénéfice exceptionnel

L'agenda à retenir

L'obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés a pris effet le **1^{er} janvier 2025**.

En juin et juillet 2024 sont parus deux décrets d'application relatifs à la Loi Partage de la Valeur : le premier précise les

modalités d'affectation des PPV et PPVE dans les plans d'épargne, et le second crée trois nouveaux cas de déblocages anticipés du PEE.

Aussi, en **février 2025** est paru dans le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale un chapitre dédié à la PPV faisant office de circulaire questions/réponses que l'administration a l'habitude de publier dans ces cas-là.



La Loi Industrie Verte

La Loi Industrie Verte, promulguée le 23 octobre 2023, vise à renforcer la réindustrialisation de la France et à positionner le pays en tant que leader de l'industrie verte en Europe. Voici les éléments clés à retenir :

Objectifs de la Loi

- Faciliter les implantations industrielles :** La loi cherche à simplifier les démarches pour les entreprises souhaitant s'installer en France.
- Intégration des critères environnementaux :** Les marchés publics et les aides publiques seront désormais soumis à des critères environnementaux afin de favoriser une transition vers des pratiques durables.
- Financement de l'industrie verte :** La loi encourage la mobilisation de financements privés pour soutenir la transition écologique.

Les évolutions majeures

- Tarification des rentes viagères :** Un changement majeur concerne l'utilisation des tables de mortalité. Depuis le 1^{er} janvier 2025, toutes les rentes viagères sont calculées sur la base d'une **table unique** non genrée. Cette table est constituée d'une moyenne pondérée des tables genrées existantes, répartie à 40 % de femmes et 60 % d'hommes. Elle reflète ainsi l'espérance de vie sans distinction de genre.
- Inclusion de Fonds Non Cotés :** La loi impose l'inclusion d'un pourcentage minimum de fonds non cotés dans les grilles des Plans d'Épargne Retraite (PER), visant à soutenir les PME et ETI en recherche de financement. Les entreprises ont **jusqu'au 30 juin 2026** pour mettre à jour leur contrat.

Autres évolutions

- Redéfinition d'un actif à faible risque :** Pour être qualifié d'actif à faible risque, **son indicateur synthétique de risque (SRI⁽¹⁾)** doit dorénavant être inférieur ou égal à 2 (vs 3 auparavant). L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque sur une échelle allant de 1 à 7 (1 étant le moins risqué).
- Facilitation des transferts :** Des mesures ont été mises en place pour simplifier le transfert des contrats « article 83 » vers un PERO, avec des délais de préavis réduits et des frais de transfert encadrés.
- Transparence :** La loi permet au Groupement d'Intérêt Général (GIP) « Union Retraite », qui gère le site Info-retraite, de communiquer des informations essentielles aux gestionnaires de produits d'Épargne Retraite, favorisant ainsi une meilleure gestion des droits des assurés.



(1) Synthetic Risk Indicator.



Nouveautés produits et services



En 2025, priorité à la prévention

Angel, les clés pour prendre soin de la santé des salariés

Au quotidien comme en cas de coup dur

Chez AXA, nous ne nous contentons pas de rembourser les frais de santé de nos assurés. **Nous les accompagnons tout au long de leur parcours de santé grâce à Angel.**

Trois piliers essentiels : la **prévention**, l'**accès aux soins** et le **soutien**.



⊕ Services en option



Investir le terrain de la prévention

En 2025, **nous poursuivons nos investissements dans la prévention**.

Le système de santé français est sous tension et nous sommes convaincus que la prévention est **la clé d'un avenir sain et durable**.

Après l'application **Mon Coach santé** et **Prévention Cancer** en 2024, cette année, nous lançons un **parcours de sensibilisation et de formation dédié à la santé mentale, grande cause nationale 2025**.

Investir dans la santé des salariés, c'est également investir dans **la pérennité et la résilience de l'entreprise**. Ensemble, faisons de la prévention une priorité et transformons ces défis en opportunités pour un avenir meilleur.

COMMENT ACCÉDER À ANGEL ?



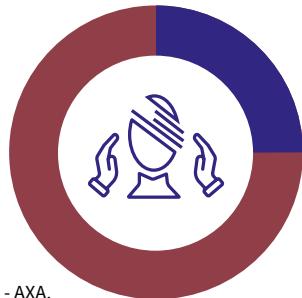
Via l'**espace client**
ou **angel.fr**



Par téléphone au **3633**
(coût d'un appel local)

3/4

personnes ressentent
**fatigue, stress,
problèmes
de sommeil
à cause du travail.**



Source : Mind Health Report 2024 - AXA.



Les troubles psychologiques,
1ère cause
des arrêts
longue durée.

Les troubles psycho-sociaux, aux origines multifactorielles, s'invitent aussi dans les entreprises. En abordant cette question de manière proactive, l'entreprise vient créer un environnement de travail plus sain et plus inclusif.

Angel

1. UNE OFFRE POUR ACCOMPAGNER LES ASSURÉS (salariés et ayants droit)

« Sensibilisation Santé Mentale » en inclusion de tous les contrats Santé Collective via Angel.fr

Au programme : des vidéos pédagogiques de sensibilisation et des conseils d'orientation (15 min).

1
Qu'est-ce
que la santé
mentale ?

2
ZOOM sur
les troubles
les plus fréquents

- Stress
- Burn out
- Anxiété
- Dépression

Inclusion
disponible en avril 2025

3
Savoir vers
qui s'orienter
et bénéficier
des services
Angel

Option

verbaTeam

2. UNE OFFRE POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Une formation personnalisable « L'Odyssée de la santé mentale » pour aborder le sujet comme un enjeu collectif pour l'entreprise.

Au programme : un parcours d'e-learning pour ancrer une culture d'entreprise de prévention des risques liés à la santé mentale (1 h). Tous sensibilisés, tous vigilants, tous solidaires.



[En savoir +](#)

Les objectifs :

1
Sensibiliser
tous les
collaborateurs
grâce à du
contenu
engageant
et accessible

2
Comprendre
ce qu'est la santé
mentale et les
troubles les plus
fréquents

3
Agir
détecter les
signes et savoir
vers qui se
tourner

Mon Coach santé Angel

RAPPEL

L'application pour préserver sa forme et sa santé

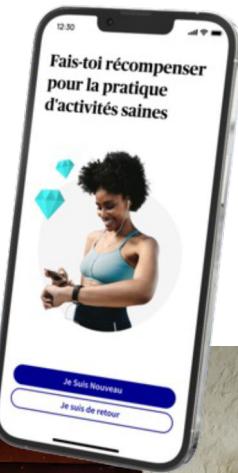
Au programme : des conseils personnalisés (alimentation, activité physique, méditation, etc.), des défis santé pour se motiver seul ou en équipe, plus de 3 000 programmes de prévention (soulager les douleurs, la santé au travail, etc.)...



Accessible via l'application **Mon Coach santé Angel**, téléchargeable depuis les stores.



Mon Coach santé



Prévention Cancer

Agir aujourd'hui pour prévenir les cancers de demain



angel.fr

Au programme :

1	2	3

1
Des vidéos pédagogiques pour sensibiliser aux impacts des modes de vie

2
Un questionnaire personnalisé en ligne pour détecter et informer sur les facteurs de risque

3
Un entretien de Prévention avec un médecin pour engager les salariés à améliorer leurs habitudes et les orienter si besoin



Les plans d'épargne entreprise

Épargne retraite entreprise

Les plans d'épargne entreprise ont évolué pour prendre en compte les nouveautés apportées par les Lois Industrie Verte (LIV) et Partage de la Valeur (LPV).

La LIV impose désormais que les versements effectués sur une gestion par Horizon respectent une part minimum investie en actifs non cotés sur les Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise.

Un actif non coté, également appelé actif privé, fait référence à un actif qui n'est pas négocié sur un marché public ou

réglementé, tel qu'une bourse. Les actifs non cotés peuvent inclure une gamme variée d'investissements, tels que des participations dans des sociétés non cotées, des fonds de capital-investissement, des placements immobiliers non cotés, des investissements dans des start-ups, des prêts privés et d'autres opportunités d'investissement non négociées sur des marchés publics.

Nous avons donc fait évoluer le FCPE AXA ES Long Terme pour permettre **désormais d'investir en partie dans des actifs non cotés.**

L'offre citoyenne

SOLERE PER, SOLES et SOLERE IFC, les offres qui reflètent nos engagements !

La démarche Offre citoyenne

100%⁽¹⁾ de nos nouvelles offres d'assurance et d'épargne répondent aux exigences de la **démarche Offre citoyenne**.

Coconstruite avec des parties prenantes internes et externes (ONG, association de consommateurs...), la grille d'évaluation de la démarche Offre citoyenne intègre nos engagements en termes de confiance, de prévention, d'environnement et de solidarité.

Découvrez nos actions concrètes ainsi que la grille d'évaluation sur axa.fr/demarche-citoyenne



(1) Offre sous marque AXA distribuées par les réseaux AXA, à l'exception des offres d'assurance des Partenariats et des offres Collective sur-mesure.

SOLERE PER, SOLES et SOLERE IFC, 3 offres citoyennes

Nos 3 offres standard en épargne d'entreprise respectent les engagements de la démarche offre citoyenne :

► **Développer la transparence et la confiance :**

Le client doit comprendre le produit pour lequel il souscrit (décodage d'éléments tels que les frais, la durée d'engagement, les risques de gains et de pertes, les fonds investis, etc.), les critères ESG sont communiqués (labels, SFDR⁽²⁾...). De plus, nous n'investissons pas l'épargne placée sur les supports en euros dans les secteurs du tabac, du charbon, des sables bitumineux, de l'huile de palme non durable et dans certaines activités d'exploration et de production non conventionnelles de gaz ou de pétrole.

► **Encourager l'acquisition des connaissances financières** pour aider à faire les bons choix d'épargne grâce à divers supports pédagogiques.

► **Donner du sens à l'épargne :** en favorisant la part de fonds labellisés ISR, Greenfin et CIES, et les fonds classés 8 et 9 au sens de la réglementation SFDR⁽²⁾. Par ailleurs dans l'offre PER, 1 fonds contribue au développement de l'entrepreneuriat et de l'économie locale.



(2) Article SFDR (Durabilité - Sustainable Finance Disclosure Regulation).

Mon Coach Epargne : le service de téléconsultation financière

Pour mieux comprendre les opportunités d'épargne d'entreprise, les épargnants peuvent :

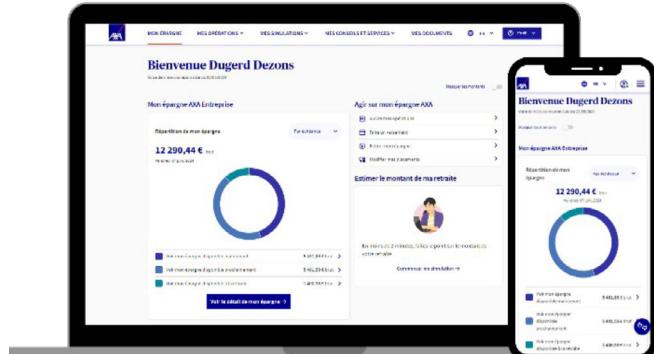
- ▶ Profiter d'un **accompagnement pédagogique adapté à leur niveau** en finance.
- ▶ Bénéficier d'un **coaching personnalisé** pour l'atteinte des **objectifs financiers**.
- ▶ Echanger en toute **confidentialité avec un expert financier indépendant** (affilié à la société **FILIB'**, partenaire d'AXA).
- ▶ Réaliser un entretien de 30 min en visio-conférence **selon les disponibilités**.
- ▶ Recevoir un **compte-rendu récapitulatif** à l'issue de l'entretien.



AXA Mon Epargne Entreprise : l'espace salarié Epargne Entreprise

Le portail unique pour gérer l'Epargne Retraite et Salariale à tout moment, **réaliser toutes les opérations en quelques clics et regrouper ses comptes** !

- ▶ Retirer l'épargne.
- ▶ Effectuer et/ou programmer des versements volontaires.
- ▶ Modifier la gestion financière.
- ▶ Désigner les bénéficiaires.
- ▶ Transférer d'anciens comptes épargne vers les comptes AXA.
- ▶ Visualiser l'ensemble de l'Epargne Entreprise et Individuelle.
- ▶ Estimer le montant de la retraite (régime général, AGIRC, ARRCO et retraite supplémentaire).
- ▶ Calculer l'économie d'impôt avant un versement volontaire.



Se connecter sur

axa-mon-epargne-entreprise.com

SOLES, une offre 100 % digitale simple et rapide

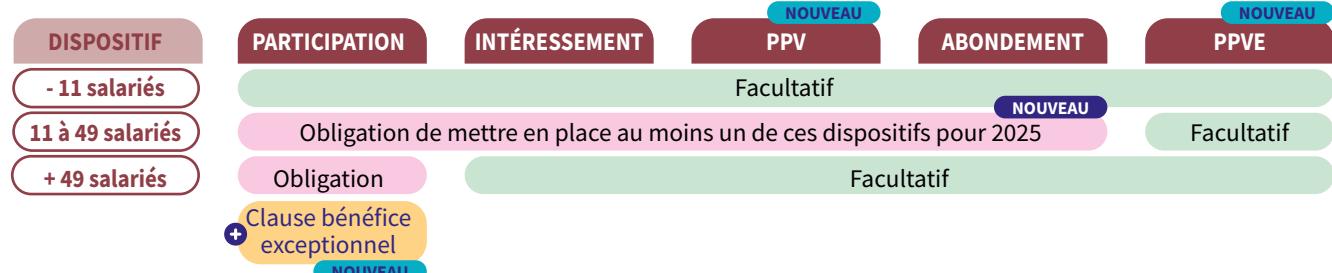
SOLES, une offre 100 % digitale simple et rapide à mettre en place pour toutes les TPE-PME de moins de 250 salariés.

L'offre standard SOLES a évolué en février 2025 pour être conforme aux lois Industrie Verte (LIV) et Partage de la Valeur (LPV).



Découvrez les évolutions de l'offre en lien avec ces nouveautés réglementaires majeures :

Intégration dès à présent des nouveaux dispositifs





► **PEI : Nouveaux cas de déblocages anticipés pour l'épargne investie**

Dans le cadre de la LPV, trois nouveaux cas de déblocages anticipés des sommes investies sur le PEI sont possibles :

- L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale du bénéficiaire ;
- L'activité de proche aidant exercée par le bénéficiaire, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'achat d'un véhicule dit « propre ».

L'offre SOLES, c'est aussi :

Un outil de souscription en ligne avec signature électronique

Un savoir-faire et un accompagnement sur-mesure

- Un **service client** unique avec une expertise de 15 ans en Epargne Retraite et Salariale.
- Un **accompagnement personnalisé** du salarié pour la découverte de son dispositif.
- De nombreux **supports de communication pédagogiques**.

Des espaces clients dédiés

- Pour les opérations de l'entreprise, un espace client dédié « **capeasimanager.com** » pour communiquer des informations et suivre les dispositifs.
- Une **application smartphone AXA ES** pour que chaque épargnant puisse agir sur son épargne.

SOLERE PER, l'évolution de la solution d'épargne retraite

SOLERE PER, une souscription rapide et un accompagnement 360.

La nouvelle offre standard SOLERE PER a été lancée en janvier 2025 suite à l'entrée en vigueur de la loi Industrie Verte.



Découvrez les évolutions de l'offre SOLERE PER en lien avec cette nouveauté réglementaire majeure :

Une offre compatible loi Industrie Verte

La loi Industrie Verte a pour volonté d'encourager le financement de projets de réindustrialisation, notamment au travers d'industries locales et durables.

Évolution vers une gestion financière enrichie et engagée

- Des **grilles financières pour chaque profil** qui intègrent des actifs non cotés, avec de nouveaux fonds dont un solidaire.
- Une **gestion Libre** avec un choix parmi 16 fonds dont certains en architecture ouverte et le Fonds Euro.

L'offre SOLERE, c'est aussi :

Un savoir-faire et un accompagnement sur-mesure

- Un **service client** unique avec une expertise en Epargne Retraite et un **accompagnement personnalisé** du salarié pour la découverte de son dispositif.
- De nombreux **supports de communication pédagogiques**.
- Un **outil de souscription** en ligne simple et rapide

Rappel sur les avantages du dispositif d'Epargne Retraite

De nombreux avantages pour l'entreprise et les salariés

Pour le chef d'entreprise, c'est :

- Une solution d'épargne pour les **projets et la retraite**.
- Une économie de **charges patronales & salariales**.
- Un régime **fiscal et social avantageux**.
- Le **pilotage de sa rémunération** et de celle de ses salariés.
- Une épargne retraite **pour lui également en tant que bénéficiaire**.
- Un **outil RH** pour motiver, fidéliser et encourager l'épargne des salariés.

Pour le salarié, c'est :

- Une solution d'épargne lui permettant de financer ses projets et de préparer sa retraite **en réduisant ses impôts**.
- Le choix d'**épargner à son rythme** en effectuant des versements ponctuels.

Usages et déontologie



USAGES
ET DÉONTOLOGIE

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'assurances

collectives 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'assurances collectives 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 Déontologie et Administration Courtage » 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 collèges 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

Les différentes formes de saisies

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.

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.

La saisie pour 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.

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.

La recevabilité des saisies

ATTENTION : les collèges suivants ne sont pas 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.

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.

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.

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 ayant 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.

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

La mise en œuvre d'une saisie

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

Les éléments à fournir pour une saisie pour ordre :

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

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. Egalement, il convient 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 l'ordre 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 Accusé de Réception (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 sont obligatoires entre Agents Généraux et Agents Prévoyance & Patrimoine.

En revanche, ils ne sont pas nécessaires au sein d'un même réseau, c'est-à-dire d'Agents Généraux à Agents Généraux ou d'Agents Prévoyance & Patrimoine à Agents Prévoyance & Patrimoine.

Exemples d'ordres

1. Le mandat exclusif d'étude

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE	
Adresse	Et/ou cachet de la société
<p>AXA France Service LB170 – Coordination Commerciale 313, Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre Cedex</p>	
MANDAT EXCLUSIF D'ETUDE	
<p>Contrats ou garanties concernées par l'étude :</p>	
<p>Monsieur,</p>	
<p>Je soussigné, Madame / Monsieur.....représentant la sociétéen qualité de, vous prie de noter que je mandate, à l'exclusion de tout autre mandataire, courtier ou agent :</p>	
<p>Nom du cabinet Adresse</p>	
<p>Pour procéder à l'étude des contrats en objet.</p>	
<p>Le présent ordre annule tous ordres qui auraient pu être donnés antérieurement</p>	
<p>A le / /</p>	
<p>Signature Précédée de la mention « Lu et approuvé »</p>	

Pour télécharger le
modèle en format word,
scannez ce QR code :



<https://public.axa-assurancescollectives.fr/sante/mandat-exclusif-etude/index.php>

2. L'ordre de remplacement avec résiliation

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE	
Adresse Et/ou cachet de la société	
<p>AXA France Service L8170 – Coordination Commerciale 313, Terrasses de l'Arche 92727 Nanterre Cedex</p>	
ORDRE DE REMPLACEMENT	
<p>Références contractuelles :</p>	
<p>Monsieur,</p>	
<p>Je soussign(é)e, Monsieur / Madame représentant la société en qualité de , vous prie de noter que j'entends résilier à la date du/...../..... les contrats ci-dessus référencés.</p>	
<p>Toutefois, je vous informe que j'accrédite auprès de votre compagnie, à l'exclusion de tout autre mandataire, courtier ou agent :</p>	
<p>Nom du cabinet Adresse</p>	
<p>Pour procéder, à effet immédiat, au remplacement et au renouvellement de mes contrats auprès de votre compagnie.</p>	
<p>Le présent ordre annule tous ordres qui auraient pu être donnés antérieurement.</p>	
<p>A le/...../.....</p>	
<p>Signature Précédée de la mention « Lu et approuvé »</p>	

Pour télécharger le modèle en format word, scannez ce QR code :



<https://public.axa-assurancescollectives.fr/sante/or-demande-resil-infra-annuelle-pdf/document.pdf>

Résiliation - Dispositions applicables à la prévoyance et à la santé

Comment résilier ?

Que ce soit pour une résiliation à échéance ou une résiliation à tout moment, désormais les clients ont la possibilité d'envoyer leur demande de résiliation **via tout support durable** :

- **de préférence par e-mail** en joignant la lettre de résiliation numérisée et signée par la personne dûment habilitée à : service.resiliationcollectives@axa.fr

• ou par lettre simple ou recommandée à l'adresse :

AXA France

Direction Assurances Collectives Entreprise

Service Clients - TSA 20114 - 69836 SAINT-PRIEST Cedex 9

Les lettres de résiliation devront comporter l'en-tête de la société, être signées et comporter le nom et la qualité du signataire.



BONNE PRATIQUE

Privilégier désormais la résiliation par e-mail, qui permet un traitement plus rapide.

Résiliation infra-annuelle Dispositions applicables à la santé seule

Qui peut résilier ?

Le **client** peut se charger lui-même des formalités de résiliation, en précisant la date d'effet de la résiliation et les références contractuelles AXA concernées.

Il peut également mandater l'**apporteur** qui, en plus des éléments ci-dessus, devra fournir le mandat du client.

Enfin, il peut confier les formalités à l'**assureur « prenant »**, qui devra également présenter le mandat.

Quand prend effet la résiliation ?

Au cours de la première année du contrat, la résiliation doit être effectuée à l'échéance du contrat, avec un préavis de deux mois. Au-delà de la première année de souscription, la résiliation prendra effet un mois après la réception par AXA de la notification, sauf avis contraire du client.



BONNE PRATIQUE

Incitez votre client à choisir une date d'effet de la résiliation en fin du mois suivant.

En effet, dans la pratique, une résiliation en cours de mois générera davantage de complexité sur la gestion de la paie et le règlement des cotisations, notamment si le client utilise mensuellement la Déclaration Sociale Nominative pour transmettre les éléments de calcul des cotisations à son assureur.

Continuité des garanties

Point d'attention

Seule la résiliation par l'**assureur prenant** permettra de garantir la continuité de la couverture santé des salariés. **Le bon conseil est donc de lui confier les formalités de résiliation après avoir recueilli le mandat nécessaire auprès du client.**

Modèle de document

Le modèle de mandat permettant au client de mandater AXA pour effectuer les formalités de résiliation.

Pour télécharger le modèle en format word, scannez ce QR code :



<https://public.axa-assurancescollectives.fr/sante/mandat-exclusif-word/index.php>

Chiffres clés



CHIFFRES
CLÉS

Le régime fiscal et social pour le salarié

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

Situation au 1^{er} janvier 2025

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 Pension conjoint Rente éduc.	Sécurité sociale Prév. complémentaire Prév. complémentaire	Non Non Non	Non 8,3 % 8,3 %	Non 0,5 % 0,5 %	Non Non Non	- 100 % 100 %	Rég. pensions Rég. pensions Rég. pensions
IJ Maladie IJ Maternité IJ Acc. travail	Sécurité sociale Sécurité sociale Sécurité sociale	Non Non Non	6,2 % 6,2 % 6,2 %	0,5 % 0,5 % 0,5 %	Non Non Non	100 % 100 % 100 %	Rég. salaires ⁽⁴⁾ Rég. salaires Exo à htr de 50 %
IJ Incap. travail - contrat de travail subsiste - après rupture du contrat de travail	Prév. complémentaire	Oui ⁽⁵⁾ Non	9,2 % 8,3 %	0,5 % 0,5 %	Non Non	100 % 100 %	Rég. salaires ⁽⁸⁾ Rég. pensions
Rente d'invalidité Majo tierce personne	Sécurité sociale Sécurité sociale Prév. complémentaire	Non Non Non	8,3 % Non 8,3 %	0,5 % Non 0,5 %	0,3 % Non 0,3 %	100 % - 100 %	Rég. pensions Exonération Rég. pensions
Alloc. chômage	France Travail	⁽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 2023 pour une prestation versée en 2025, 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^{ère} part de quotient familial	12 817 €	16 755 €	26 004 €
	1/2 part supplémentaire	3 422 €	4 474 €	6 941 €
CSG		0 %	3,8 %	6,6 %
CRDS		0 %	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 (16 755 € - 4 474 € pour 2025). 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 2023 pour une prestation versée en 2025) avec le seuil de passage de la tranche de CSG de 3,8 % à 6,6 % (16 755 € - 4 474 € pour 2025) qui détermine si le revenu pour remplacement est exonéré de CASA ou assujetti 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 (16 755 € - 4 474 € pour 2025).

(3) Régime des pensions : abattement de 10 % limité à 4 321 € par foyer fiscal avec un minimum de 442 € par personne en 2024. Régime des salaires : abattement de 10 % limité à 14 171 € par salarié avec un minimum de 495 € par personne en 2024. 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.

BARÈME DE RETENUE À LA SOURCE 2025		NON-RÉSIDENTS - MONTANT DE LA RENTE IMPOSABLE		
Taux	Par année	Par trimestre	Par mois	
0 %	Moins de 17 122 €	Moins de 4 281 €	Moins de 1 427 €	
12 %	De 17 122 € à 49 667 €	De 4 281 € à 12 417 €	De 1 427 € à 4 139 €	
20 %	Au-delà de 49 667 €	Au-delà de 12 417 €	Au-delà de 4 139 €	

(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 31,59 € pour un temps plein.

(7) Les allocations ou avantages de préretraite sont assujetties au taux de 9,2 % sur leur totalité. Les bénéficiaires ne peuvent ni être exonérés de CSG ni être assujettis 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 assujettie 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 %).

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 2025

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 supplémentaire art. 83 ou PER Obligatoire + abondement de l'employeur au PERCO ou au PERECO	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 contribution patronale spécifique ⁽³⁾	Non	Non	-	Non	Non
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 2025 :
- **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 (2 826 €) + 1,5 % de la RAB** dans la limite de 12 % du PASS (5 652 €),
 - **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 (11 775 €) et un minimum de 5 % du PASS (2 355 €). 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 2025 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 (30 144 €).
- (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 2025 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 (2 355 €) + 2 % de la RABF*, dans la limite globale de 16 % du PASS (7 536 €).
- (9) Par dérogation, le taux de forfait social applicable est égal à 16 % sur la participation, l'intérressement et l'abondement quand ils alimentent un PERCO 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 10 % 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'intérressement et l'abondement sur tout plan d'épargne,
 - pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 249 salariés, sur l'intérressement uniquement.
- L'exonération de forfait social au taux de 10 % sur l'abondement de l'employeur dans les entreprises employant au moins 50 salariés venant compléter l'acquisition de titres de l'entreprise (actionnariat), a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 par la loi de finances pour 2023.

LEXIQUE

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

** RAB : Rémunération Annuelle Brute.

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

Situation au 1^{er} janvier 2025

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

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

Situation au 1^{er} janvier 2025

TYPES DE REVENUS	TAUX ET ASSIETTE				TOTAL
	CSG	DONT DÉDUCTIBLE IR	CRDS	PRÉLÈVEMENT SOCIAL (CASA)	
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 »)	9,2 % sur 98,25 % ⁽³⁾	6,8 %	0,5 % sur 98,25 % ⁽³⁾	Néant	9,7 % sur 98,25 % ⁽³⁾
• Sommes allouées au titre de l'épargne salariale (participation, intérêsement, abondement)					
• IDR (Indemnités de départ à la retraite) au-delà du minimum légal ou conventionnel					
REVENUS DE REMPLACEMENT⁽⁵⁾					
• I.J. versées par la SS ⁽⁴⁾	6,2 % ⁽⁴⁾ sur 100 % ⁽⁵⁾	3,8 %	0,5 % sur 100 % ⁽⁵⁾	Néant	6,7 % ⁽⁴⁾ sur 100 % ⁽⁵⁾
• Allocations chômage ⁽⁴⁾					
• I.J. complémentaires pendant la période de portabilité ⁽⁷⁾					
• 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 »	8,3 % sur 100 %	5,9 %	0,5 % sur 100 %	0,3 % sur 100 %	9,1 % sur 100 %
• Rente d'invalidité					

(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'intérêt, 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 lesquelles 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 ».

Tableaux des prélèvements sociaux sur les revenus du capital

Situation au 1^{er} janvier 2025

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)	<ul style="list-style-type: none">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 :

DEPUIS	CRDS	CSG	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.

En cas de transformation de l'ancien PERCO en nouveau PERECO, ou en cas de transfert d'un PERCO vers un PERECO effectués avant le 1^{er} janvier 2023, pour les plus-values se rattachant à des versements antérieurs au 1^{er} janvier 2018, le PERECO issu de l'opération transfert/transformation bénéficie du maintien des taux historiques.

(4) Aux 17,2 % s'ajoutent les 12,8 % de prélevement 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 2025

		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COTISATION MENSUELLE
SÉCURITÉ SOCIALE						
Maladie, Maternité, Invalidité, Décès ⁽⁶⁾ (y compris contribution solidarité autonomie)	Hors Alsace Moselle	7,30 ou 13,30	0	7,30 ou 13,30	-	Totalité du salaire
	Alsace Moselle	7,30 ou 13,30	1,30	8,60 ou 14,60	-	Totalité du salaire
Allocations familiales ⁽⁵⁾	-	5,25 Taux réduit 3,45 % salaire inférieur à 3,5 SMIC	0	5,25 Taux réduit 3,45 % salaire inférieur à 3,5 SMIC	-	Totalité du salaire
Accidents du travail	-	Var.	0	Var.	-	Totalité du salaire
Vieillesse plafonnée	-	8,55	6,90	15,45	1 PASS	De 0 à 3 925 €
Vieillesse déplafonnée	-	2,02	0,40	2,42	-	Totalité du salaire
Contribution au dialogue social ⁽⁴⁾	-	0,016	0	0,016	-	Totalité du salaire
	EMPL.		SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COTISATION MENSUELLE
CHÔMAGE-EMPLOI						
France Travail / Assurance chômage	4,05		0	4,05	4 PASS	De 0 à 15 700 €
France Travail / AGS	0,25		0	0,25	4 PASS	De 0 à 15 700 €
APEC (uniquement cadre)	0,036		0,024	0,06	4 PASS	De 0 à 15 700 €
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE⁽¹⁾						
Retraite complémentaire	4,72		3,15	7,87	T1	De 0 à 3 925 €
	12,95		8,64	21,59	T2	De 3 925 € à 31 400 €
CEG (contribution d'équilibre général)	1,29		0,86	2,15	T1	De 0 € à 3 925 €
	1,62		1,08	2,70	T2	De 3 925 € à 31 400 €
CET (contribution d'équilibre technique) ⁽⁷⁾	0,21		0,14	0,35	T1 + T2	De 0 à 31 400 €
Prévoyance cadre minimum	1,50		0	1,50	1 PASS (TA)	De 0 à 3 925 €

		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COTISATION MENSUELLE
TAXES ET PARTICIPATIONS (à la charge de l'employeur)						
Taxe d'apprentissage ⁽²⁾		0,68	0	0,68	-	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
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	1 PASS	De 0 à 3 925 €
	≥ 50 salariés ⁽⁸⁾	0,50	0	0,50	-	Totalité du salaire
Versement mobilité ⁽³⁾	Entr. ≥ 11 salariés ⁽⁹⁾	Variable en fonction de la commune	0	Variable en fonction de la commune	-	Totalité du salaire
Taxe sur les salaires	(Employeurs non assujettis à la TVA)	4,25	0	4,25	-	De 0 à 748 €
		8,50	0	8,50	-	De 749 € à 1 494 €
		13,60	0	13,60	-	Au-delà de 1 494 €
		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COTISATION MENSUELLE
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) Modalités de paiements de la CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage) : l'URSSAF a la charge de la collecte depuis le 1^{er} janvier 2022.

Taxe d'apprentissage spécifique aux établissements situés dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle 0,44 %.

(3) Le taux en Île-de-France varie entre 1,6 % et 3,20 %.

(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 2022. Les taux sont indiqués sous réserve des dispositions de neutralisation des effets de seuil instaurées avec la loi PACTE.

(9) Les taux sont indiqués sous réserve des dispositions de neutralisation des effets de seuil. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le versement mobilité ne s'appliquera que quand l'entreprise aura dépassé ce seuil de 11 salariés pendant 5 années civiles consécutives.

Principaux chiffres repères

MONTANT DES PLAFONDS 2025	PLAFOND MENSUEL (PMSS)	PLAFOND ANNUEL (PASS)
Plafond Sécurité sociale (TA)	3 925 €	47 100 €
Plafond T1 Retraite complémentaire (TA)	3 925 €	47 100 €
Plafond T2 Retraite complémentaire (8 TA)	31 400 €	376 800 €

PLAFONDS DE DÉDUCTION FISCALE ET D'EXONÉRATION SOCIALE DES COTISATIONS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE VERSÉES À TITRE PROFESSIONNEL EN 2025			
Pour les salariés	Fiscal Prévoyance	Social Prévoyance	
	5 % du PASS (2 355 €) + 2 % de la RABF dans la limite 2 % de 8 PASS (7 536 €) Cot E + S prév. + Cot S santé	6 % du PASS (2 826 €) + 1,5 % de la RAB dans la limite 12 % du PASS (5 652 €) Cot E prév. + santé	
Pour les TNS	Fiscal Retraite	Social Retraite	
	8 % de la RABF Maxi : 8 % de 8 PASS (30 144 €) 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 (11 775 €) - Mini : 5 % du PASS (2 355 €) Cot. E oblig. Art. 83 ou PER Oblig. + abondement E au PERCO ou au PER	
	Fiscal Prévoyance	Fiscal Retraite	
	7 % du PASS + 3,75 % du BI (BIC, BNC ou BA) dans la limite de 3 % de 8 PASS (11 304 €) Cot. concernées : prévoyance + santé Madelin	10 % du BI limité à 8 PASS (376 800 €) + 15 % du BI compris entre 1 PASS (47 100 €) et 8 PASS (376 800 €) Mini : 10 % du PASS (4 710 €) - Maxi global : 87 135 € 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 (7 065 €) Minimum de déduction : 2,5 % du PASS (1 159 €) 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.

Remerciements

**Nous tenons à remercier chaleureusement
toutes les personnes qui ont contribué
à la réalisation de ce guide :**

Laurie ALLAIN-CANU • Adel BENABDALLAH • Zohra BESSAHRAOUI
Katell CLERE • Patricia DELAUX • Mélodie DIEMERT
Elsa FAYE • Anne FAHY • Denis FENDT • Claire FEVRE
Jorge FREIRE • Anne FUNFROCK • Stéphanie GAILLARD
Sylvain GIRERD • Tanguy GOENVEC • Dominique LAMBERT-GOSSELIN
Anne LEFEBVRE • Valérie LESELBAUM STEPLER • Aurélie LOISELET
Caroline LOPES • Alicia MARIAGE • Aude MARSALLON
Valérie MILLEVILLE • Nathalie MIQUEL • Sophie MOULONGUET
Inès NAKHLY • Mathilde PANZANI • Alexis PERSYN
Nadia SALZAC • Caroline SAUDEMONT • Christel SCHMUCK
Eric SCHOSSELER • Flore SERRE • Virginie SINGER
Caroline VAN DER PUIJL • Nicolas YOKEL

Coordination :

Judith CRACIUN
Maé PERREAU

Notes

Retrouvez la version digitale du guide sur :
www.axa-assurancescollectives.fr



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.