



Guide Pratique des Assurances Collectives

Edition 2026





Sommaire



Partie 1

Actualité juridique et réglementaire

- 4 Revalorisation de certaines prestations santé
- 5 Dispositif « M'T Dents tous les ans ! »
- 5 Nouveaux postes 100% Santé pour le matériel médical prescrit
- 6 Hausse de la CSG sur certains revenus du capital
- 7 Suppression de la déductibilité des versements réalisés à partir de 70 ans sur les PER
- 7 Allongement de la durée du report de l'enveloppe de déductibilité des versements volontaires
- 7 Loi Sénior



Partie 2

Nouveaux produits et services

ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

- 8 SOLERE IFC, les évolutions du contrat Indemnité de Fin de Carrière
- 9 AGEX Online : outil de souscription Retraite standard
- 11 SOLES Online : outil de souscription Epargne salariale standard
- 13 AXA Mon Épargne Entreprises

SANTÉ ET PRÉVOYANCE

- 14 Préserver la santé et le bien-être des équipes
- 16 Soutenir les équipes face aux fragilités de la vie
- 17 Faire face ensemble aux enjeux sociétaux
- 19 Simplifier le quotidien des équipes RH



Partie 3

Usages et déontologie

- 20 Règlement et usages relatifs aux saisies, ordres et mandats
- 21 Saisies
- 24 Ordre de remplacement
- 27 Résiliation: dispositions applicables à la prévoyance et à la santé
- 27 Résiliation infra-annuelle : dispositions applicables à la santé seule



Partie 4

Chiffres clés

- 30 Régime fiscal et social pour le salarié
- 38 Tableaux des prélèvements sociaux
- 44 Principaux chiffres repères



Actualité juridique et réglementaire

Revalorisation de certaines prestations santé

Dans le cadre de la convention médicale signée entre l'Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie (UNCAM) et les syndicats des médecins libéraux pour la période 2024-2029, plusieurs revalorisations de consultations sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Elles concernent plus particulièrement la santé des enfants, des femmes, des personnes âgées et certaines spécialités médicales.

De plus, les revalorisations tarifaires des kinésithérapeutes, initialement prévues en juillet 2025, ont été reportées au 1^{er} janvier 2026. Elles se traduisent par une hausse des cotations de nombreux actes, entraînant une augmentation moyenne d'environ 8 % des honoraires.

Enfin, en dentaire, dans le cadre de la convention nationale des chirurgiens-dentistes 2023-2028, des évolutions sont apportées dès le 1^{er} janvier sur les paniers et sur certains actes : certaines prothèses passent du panier Maitrisé au panier 100% Santé, tous les Honoraires Limite de Facturation (HLF) sont revalorisés à la hausse. A noter cependant la baisse progressive des bases de remboursement et des HLF des inlays-onlays.

+8%

D'AUGMENTATION MOYENNE
DES HONORAIRES ENTRE
2025 ET 2026



Dispositif « M'T Dents tous les ans ! »

Depuis avril 2025, la Sécurité sociale et l'assureur prennent en charge intégralement un examen bucco-dentaire pour tous les jeunes âgés de 3 à 24 ans, et ce tous les ans (auparavant, cet examen n'était pris en charge qu'une fois tous les 3 ans).

Sur présentation de sa carte de Tiers-Payant, l'assuré n'a pas besoin d'avancer les frais de la consultation. A noter : si cet examen nécessite par la suite des soins particuliers, ceux-ci seront pris en charge au moins partiellement par l'assureur, en fonction du niveau de garantie de l'assuré.



Nouveaux postes 100% Santé pour le matériel médical prescrit

Depuis le 1^{er} décembre 2025, l'achat de fauteuils roulants est intégralement remboursé par la Sécurité sociale, tout comme leur entretien, l'ajout de composants (coussin, accoudoir, ...) et leur location de plus de 6 mois. La location courte durée d'un fauteuil roulant intègre le dispositif 100% Santé, dans le panier 100% Santé : l'assureur couvre en totalité le reste à charge pour l'assuré.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le dispositif 100% Santé est également élargi aux prothèses capillaires de classe II : celles-ci n'occasionneront plus de reste à charge pour l'assuré. Pour rappel, les prothèses de classe I sont prises en charge intégralement par la Sécurité sociale et l'assureur, celles de classe II et IV occasionnent un reste à charge pour l'assuré, reste à charge qui peut être absorbé par l'assureur en fonction du niveau de garantie de l'assuré.



Hausse de la CSG sur certains revenus du capital

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a modifié le principe d'une taxation unique des **revenus du capital**, et a introduit une **CSG (Contribution sociale généralisée) à 2 vitesses** :

Un taux par défaut porté à **10,6%**

Soit une hausse de **1,4 points**

Les **prélèvements sociaux** augmentent ainsi de **17,2 %** à **18,6%**

Et la **flat tax** passe de **30 %** à **31,4%**

Un **taux dérogatoire maintenu à 9,2%**

applicable principalement aux produits de l'assurance vie.

Cette hausse du taux de CSG sur les revenus du capital concerne :

- les sorties en rente et en capital des **compartiments 1 et 2 du PER** ;
- les **sorties en capital du compartiment 3 du PER**, c'est-à-dire lorsque la rente est inférieure à 1 320€ ;
- la sortie en rente des contrats **Article 82** ;
- ainsi que sur les sorties des plans d'épargne salariale (**PERCO et PEE**).

En revanche, **les revenus de remplacement ne sont pas concernés par cette hausse**. Le taux de prélèvements sociaux reste fixé à **10,1 %** pour :

- les rentes issues du **compartiment 3 du PER** ;
- les rentes des contrats **Article 83** ; ainsi que celles des contrats **Article 39**.

De même, **les revenus d'activité ne sont pas concernés** :

- la part patronale des cotisations de retraite supplémentaire demeure assujettie à une **CSG-CRDS de 9,7 %** ;
- tout comme les sommes versées au titre **de l'intéressement, la participation et l'abondement**.

Cette mesure s'applique :

- **depuis le 1er janvier 2026** pour **les produits de placement**, la contribution étant directement prélevée par l'établissement payeur ;
- **sur les revenus de l'année 2025** imposés en 2026, pour **les revenus du patrimoine**.

Suppression de la déductibilité des versements réalisés à partir de 70 ans sur les PER

La loi de finances pour 2026 a supprimé les avantages fiscaux pour les versements volontaires effectués **après 70 ans sur le PER**. En conséquence, tous les versements volontaires réalisés à partir de 70 ans seront **systématiquement considérés comme « non déductibles »** avec la fiscalité correspondante :

- à l'entrée : versements non déductibles de l'impôt sur le revenu ;
- sortie en capital à l'échéance ou pour acquisition de la résidence principale : PFU de 31,4 % sur les plus-values. Les sommes investies sont exonérées d'impôt sur le revenu ;
- sortie en rente à l'échéance : régime des Rentes Viagères à Titre Onéreux : impôt sur le revenu et prélèvements sociaux de 18,6 % sur une fraction de la rente ;

Cette mesure est spécifique aux PER (PERO, PERECO et également PERIN), et ne concerne pas les anciens dispositifs (Article 83, Madelin, PERCO et PERP). Elle est applicable **depuis le 1er janvier 2026**.

Allongement de la durée du report de l'enveloppe de déductibilité des versements volontaires

L'enveloppe de déductibilité des versements volontaires peut dorénavant être reportée sur une durée de **5 ans, vs 3 ans auparavant**. Sont concernés :

- les versements volontaires effectués sur les **PER** ;
- ainsi que ceux réalisés dans le cadre des contrats **Article 83** et autres produits d'épargne retraite (enveloppe « Fillon »).

Cette disposition s'applique à **compter du 1er janvier 2026**. Ainsi, l'enveloppe non utilisée sur **2026** pourra être reportée jusqu'en **2031**.

Loi Sénior

La loi Sénior du 24 octobre 2025 permet d'affecter l'indemnité de départ la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière, lorsque celui-ci diminue son activité. Un accord d'entreprise ou une convention ou un accord de branche doit le prévoir.



Nouveaux produits et services

ÉPARGNE RETRAITE ENTREPRISE

SOLERE IFC, les évolutions du contrat Indemnité de Fin de Carrière

Lancement prévu
début avril 2026

SOLERE IFC est une offre standard destinée aux TPE/PME/ETI qui permet à l'entreprise de financer les indemnités de fin de carrière (IFC) dues lors du départ à la retraite des salariés. L'entreprise verse des primes (dans la limite de son passif social lié aux IFC) dans un Fonds collectif géré selon la gestion financière choisie. Les sommes versées sont indisponibles (aucun rachat, aucune avance, aucun reversement possible) et servent uniquement à payer les IFC et les charges sociales patronales associées.

Découvrez les évolutions de l'offre SOLERE IFC :

La nouvelle version de l'offre standard SOLERE IFC concerne uniquement les Affaires Nouvelles. Les contrats en portefeuille restent inchangés dans leur fonctionnement.

Ce qui change :

- Une gestion financière enrichie :
 - La gestion libre permet désormais d'investir jusqu'à 100 % sur le Fonds Euro.
- Une tarification simplifiée et plus attractive
 - Gratuité des frais sur transfert entrant (vs 0.18% de frais auparavant).
 - Suppression des frais incompressibles AXA sur primes (vs 0.40% auparavant).

À noter : Maintien des 3 gestions financières profilés et de la gestion libre de l'offre.

Prenez connaissance des avantages du dispositif

- Une optimisation fiscale et financière : les sommes versées sont déductibles⁽¹⁾ du résultat imposable de l'entreprise et les produits financiers générés par le fonds collectif ne sont pas imposables.
- Une optimisation de la gestion de trésorerie de l'entreprise : Lissage des charges IFC dans le temps en évitant les à-coups de trésorerie lors des départs en retraite des salariés.
- Un engagement maîtrisé : l'entreprise externalise une charge obligatoire, tout en effectuant des versements à la fréquence souhaitée et en garantissant une protection à ses salariés.
- Une valorisation optimisée de l'entreprise en cas de cession ou fusion : en cas de cession et de fusion, l'entreprise est valorisée : le montant des indemnités est déjà provisionné (préfinancement du passif social de l'entreprise).

AGEX Online : outil de souscription Retraite standard

Souscrivez depuis AGEX Online

Votre outil AGEX Online vous permet de :

Préciser la démographie

Adapter les frais et les garanties

Editer le BSE

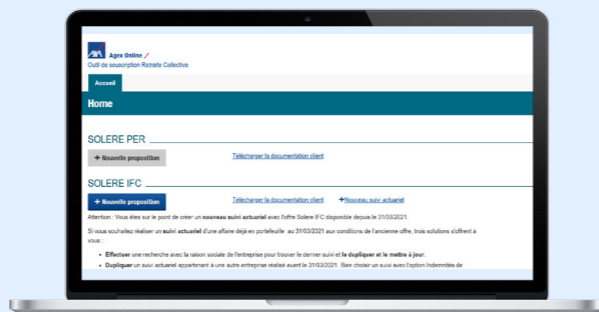




Réalisez directement vos projets SOLERE PER/ SOLERE IFC depuis l'outil de souscription Retraite Agex Online :

A retrouver sur votre portail interne :

- Vos accès à l'outil de souscription,
- Une fiche explicative pour vos demandes d'habilitation,
- Un document d'aide à la démarche commerciale,
- Une fiche explicative des évolutions de AGEX Online.



Se connecter sur :

efd.axa-fr.intraxa

Pour se former sur l'outil de souscription, l'épargne retraite et son environnement.

Un projet peut être réalisé rapidement et offre une simulation claire avec les possibilités de sortie de l'épargne en fonction des compartiments (sortie en capital et/ou en rente). Plusieurs projets possibles pour une même entreprise.

Découvrez les dernières évolutions de l'outil

- **Simplification de votre quotidien :** désormais, les équipes d'une même apporteur peuvent accéder aux demandes des autres collaborateurs. Seul prérequis, partager la même adresse e-mail sur vos comptes Agex Online respectifs.
- **Suivi actuariel :** suppression du champs « Montant de la prime » à l'étape paramétrage.
- **Enrichissement de votre parcours de souscription :**
 - Standardisation de la Prime Partage de la Valeur/Prime Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPV/PPVE) dans le bulletin de souscription entreprise et dans le parcours du produit SOLERE PER V2, dans le cadre de la Loi Industrie Verte (LIV).
 - Ajout du champs obligatoire « date d'effet » dans le parcours pour tous les produits (SOLERE PER V2/Conviction Retraite/SOLERE IFC) et complétude automatique de l'information dans le bulletin de souscription entreprise (BSE).

NB : Cette évolution n'étant pas rétroactive, les BSE des dossiers saisis dans Agex online avant le 4 juillet ne seront pas complétés automatiquement. La date d'effet devra être complétée par l'utilisateur comme avant.

SOLES Online : outil de souscription Epargne salariale standard

Réalisez vos projet et souscrivez depuis SOLES Online :

- Un tableau pour visualiser ses devis,
- Une bibliothèque documentaire,
- Une souscription **100%** digitale.



Se connecter sur :

efd.axa-fr.intraxa

Pour se former sur l'outil de souscription, l'épargne salariale et son environnement.

Réalisez directement vos projets SOLES depuis l'outil de souscription d'Epargne Salariale SOLES Online :

A retrouver sur votre portail interne :

- Vos accès à l'outil de souscription,
- Une fiche explicative pour vos demandes d'habilitation,
- Un document d'aide à la démarche commerciale,
- Une fiche explicative des évolutions de SOLES Online.



Découvrez les dernières évolutions de l'outil

Les + de ces évolutions :

- Une saisie plus rapide et simplifiée avec la certitude de l'obtention d'un dossier complet
- Une mise en gestion accélérée
- La transmission automatique des données pour éviter la double saisie

Ce qui change :

1 Règlementation

- **Loi Industrie Verte** : la gestion financière de l'offre SOLES est conforme depuis le mois de mars 2025.
- **Modification des règles sur l'abondement** : suppression de l'abondement unilatéral au profit de l'abondement initial ou périodique. Initialement plafonné à 2% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), l'abondement peut désormais s'élever à 3 000 € ou 6 000 €⁽¹⁾ par bénéficiaire et par année civile. (Pour le PERECO-I uniquement : L'entreprise pourra procéder, même en l'absence de contribution du salarié, à un versement initial sur le plan et/ou à des versements périodiques annuels.)

2 Enrichissement de votre parcours de souscription

- Fin de la saisie des abondements si le calcul est réalisé par l'entreprise (à l'exception de l'abondement initial).
- Saisie de certains champs : n° TVA intracommunautaire, Nom, Prénom et email inspecteur.
- Le modèle de Décision Unilatérale (DUE) passe en e-signature via Universign.
- Saisie de la date d'effet et de la durée des accords : Intéressement, Participation, Prime Partage de la Valeur.

(1) Dans le cas où l'entreprise a mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation et qu'elle n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation. Si l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, le plafond de 6 000€ s'applique également si elle a mis en place un dispositif d'intéressement

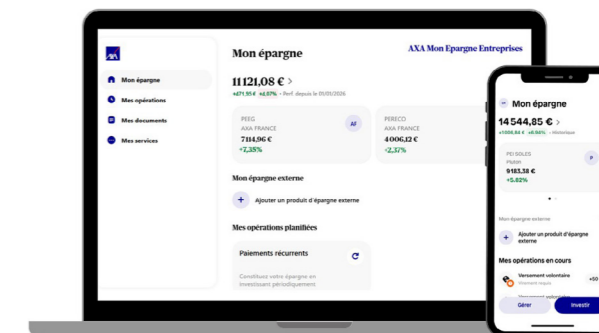
AXA Mon Épargne Entreprises

Ce qui change concrètement

Une nouvelle expérience digitale est déployée **pour l'épargne retraite et salariale** afin de faciliter la consultation et la gestion de son épargne en **totale autonomie**, une navigation plus intuitive et pédagogique **pour simplifier la vie des utilisateurs**. Également, un nouveau back-office est mis en place sur la partie épargne salariale.

Se connecter sur :

axa-mon-epargne-entreprises.com



L'expérience salariés

Sur leur espace personnel, les salariés peuvent gérer leur épargne en toute autonomie. Ils gèrent leurs choix de placement et pilotent leurs opérations. Ils ont également un **accès rapide** aux services d'aide pour effectuer **leurs choix d'investissement** (le simulateur d'économie d'impôt, le service Mon Coach Epargne, le parcours retraite).

LES +

- Regroupement de l'épargne individuelle et d'entreprise
- Opérations 100% en ligne
- Accès simplifié aux performances des fonds

L'expérience entreprise

L'espace dédié au correspondant entreprise permet de visualiser l'ensemble des produits et de suivre le montant de l'épargne **par produit et par fonds**. Le correspondant peut consulter et modifier les **données des salariés** et gérer les affiliations. L'espace permet également d'accéder à l'historique et au **récapitulatif** des opérations financières.

LES +

- Suivi en temps réel des campagnes en cours
- Administration en toute autonomie
- Versements volontaires pour le compte des salariés

SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Dans un monde en constante évolution, les enjeux sociaux, médicaux et humains se multiplient et deviennent de plus en plus complexes. Pour accompagner efficacement les entreprises et leurs salariés face à ces défis, AXA déploie des solutions concrètes, innovantes et adaptées à chaque contexte.



Préserver
la santé et le
bien-être
des équipes



Soutenir
les équipes face
aux fragilités
de la vie



Faire face
ensemble
aux enjeux
sociétaux



Simplifier
le quotidien
des équipes RH

Découvrez les nouveautés, garanties et services, preuves de notre engagement.

Préserver la santé et le bien-être des équipes

Prévention cancer devient Mon RDV Prévention

Au programme :

Un service pour permettre aux salariés d'évaluer et de comprendre leurs facteurs de risque liés au cancer, aux maladies cardiovasculaires et au diabète en fonction de leurs habitudes de vie.



1 Répondre à un questionnaire

2 Obtenir un bilan, des recommandations personnalisées et accéder à un simulateur pour visualiser l'impact des changements de mode de vie

3 Bénéficier d'un rendez-vous de prévention pour être accompagné dans les actions à mener

Et toujours... Passer à l'action avec Mon coach santé Angel

Au programme :

Une application pour préserver la forme et la santé des salariés

Chacun avance à son rythme grâce à un coach pour être accompagné, se motiver et être récompensé !

Des ressources adaptées à chaque besoin

Mieux manger, soulager le mal de dos, reprendre la course à pied, ...

Des récompenses pour se faire plaisir

Seul ou en équipe, la possibilité de participer à des quiz et des défis santé. A la clé, des chèques-cadeaux dans de grandes enseignes (Décathlon, Fnac, Amazon, Rituals).



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



Angel pour les clients mono-équipés en Prévoyance

Pour aider à anticiper l'avenir en toute sérénité et offrir à chacun un parcours de santé plus simple, nous avons étendu l'accès à certains services Angel à nos assurés mono-équipés en prévoyance.

Avec Angel, prendre soin de sa santé devient un jeu d'enfant !

Les salariés ont toutes les cartes en main pour préserver leur capital santé physique et mentale.

1 Préserver sa santé

Identifier ses risques et adopter les bonnes habitudes en associant plaisir et récompenses

2 Consulter notre équipe médicale par Chat

3 Trouver du soutien

Nous sommes là pour les salariés dans les moments difficiles (second avis médical, détresse psychologique,...)



Soutenir les équipes face aux fragilités de la vie

Garantie Violences Conjugales

Accompagner les victimes, soutenir les entreprises

Pourquoi cette garantie ?

Les violences conjugales continuent de progresser en France.

62% des personnes qui portent plainte pour violences conjugales sont salariées

(Source : Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines)

272 000 victimes ont porté plainte pour violences conjugales en 2024

(Source : Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure)

Définition :

Les violences conjugales désignent les violences physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques exercées au sein du couple, qu'il s'agisse de personnes mariées, pacsées ou en concubinage.

Derrière les statistiques, des femmes et des hommes en détresse. L'entreprise, à travers ses engagements, peut jouer un rôle clé dans la protection et l'accompagnement des victimes.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, AXA s'engage avec une garantie dédiée en inclusion dans les contrats collectifs Santé et Prévoyance.

Un dispositif complet d'accompagnement des salariés victimes :

- Accompagnement juridique (juristes experts, prise en charge des frais d'avocat)
- Aide au relogement d'urgence jusqu'à 7 jours (incluant transport)
- Aide à la reprise d'indépendance financière si nécessaire
- Soutien psychologique (3 séances avec des psychologues spécialisés disponibles 24/24)

Notre ligne dédiée en toute confidentialité

Accessible du **lundi au vendredi de 9h30 à 19h**

01 70 84 25 84

Horaires France métropolitaine.
Numéro local non surtaxé.

Faire face ensemble aux enjeux sociétaux

AXA s'engage et participe au financement

des Signatures Génomiques pour le cancer de sein

CHIFFRES CLÉS

1 femme/8

sera touchée au cours de sa vie par un cancer du sein

50 ans

C'est l'âge médian des femmes en arrêt de travail pour cause de cancer du sein¹

60 000

Femmes diagnostiquées chaque année en France²

Sources : 1) Institut National du Cancer, 2) Caisse Nationale d'Assurance Maladie

AXA renforce son engagement dans l'accompagnement des malades du cancer en étant le premier assureur à participer au financement des tests signatures génomiques pour le cancer du sein.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, ces tests innovants sont inclus dans nos contrats Santé collectifs avec un forfait à hauteur de 900€, démocratisant ainsi l'accès à cette véritable avancée médicale.

En analysant les gènes exprimés par la tumeur, il est désormais possible d'affiner les traitements et ainsi d'éviter les effets délétères d'une chimiothérapie sans diminuer les chances de succès. Cela permet un traitement plus précis et personnalisé pour les patientes ainsi qu'une meilleure qualité de vie.



Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'engagement d'AXA pour permettre à ses assurés d'accéder, le plus tôt possible, aux innovations médicales utiles et éprouvées.

Anticiper l'impact du changement climatique sur la santé des salariés et l'organisation du travail

50% de la population mondiale sera allergique en 2050

2,5M de personnes atteintes d'éco-anxiété



Des contenus pour sensibiliser les salariés

Au programme :

Des vidéos pédagogiques pour comprendre les effets du changement climatique sur la santé (pollution, chaleur, écoanxiété...) et adopter les bons gestes au quotidien

Et pour aller plus loin : «Coup de chaud sur notre santé»

Une formation personnalisable pour donner des clés de lecture et ancrer une culture de prévention et d'adaptation.

Au programme :

Un parcours de e-learning ludique, immersif et interactif, des thématiques tournées vers l'action, des solutions de prévention à portée de main et une ordonnance « Santé-Climat » pour ancrer ses connaissances.

verbaTeam
Protéger l'humain et son avenir



LES OBJECTIFS :

1 ADAPTER

les conditions de travail des salariés

2 SENSIBILISER

tous les collaborateurs grâce à un contenu ludique et accessible

3 PRÉSERVER

la continuité d'activité pour l'entreprise

4 AGIR

à son échelle grâce à des astuces pratiques facilement applicables au quotidien

5 COMPRENDRE

les impacts du changement climatique sur la santé au quotidien et au travail

Simplifier le quotidien des équipes RH

Rédaction simple, rapide et sécurisée de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE)

La formalisation d'un régime de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance) pour les salariés est obligatoire. La DUE est un moyen de le faire.

Une plateforme digitale pour :

- **Accompagner** dans la saisie des éléments clés en lien avec le contrat
- **Garantir la conformité juridique** grâce à l'expertise d'un cabinet d'avocats

En savoir plus

Découvrir le tutoriel



DISPONIBLE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE



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.

Règlement et 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 ces 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.



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, en cas de réponses multiples, celles-ci sont fournies sur une même base technique y compris chargements de l'assureur.

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

La saisie pour appel d'offres

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.

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

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.

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.

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,



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

Le mandat exclusif d'étude

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE

Adresse:
Et/ou cachet de la société

AXA France
Service LB170 - 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 / Monsieur.....représentant 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 »

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



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





L'ordre de remplacement avec résiliation

PAPIER A EN-TETE DE LA SOCIETE

Adresse
Et/ou cachet de la société

AXA France
Service L&L70 – Coordination Commerciale
313, Terrasses de l'Arche
92727 Nanterre Cedex

ORDRE DE REMPLACEMENT

Références contractuelles :

Monsieur,

Je soussigné(e), Monsieur / Madamereprésentant la société
..... en qualité de vous prie de
noter que j'entends résilier à la date du/...../..... 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 annule tous ordres qui auraient pu être donnés antérieurement.

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

Signature
Précédée de la mention
« Lu et approuvé »

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



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.

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



Chiffres clés

Régime fiscal et social pour le salarié

Le régime fiscal et social pour le salariés sur les prestations de retraite et de prévoyance

Situation au 1^{er} janvier 2026

(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 2024 pour une prestation versée en 2026, mais il a été créé une nouvelle tranche sur laquelle s'applique un taux de CSG à 6,6 %.

(2) Il existe 3 taux de CSG : un taux réduit de 3,80 %, un taux intermédiaire de 6,60 % et un taux plein de 8,30 %.

PRESTATIONS	ORGANISME	CHARGES SOCIALES	PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX				IR ⁽⁴⁾
			CSG ⁽¹⁾	CRDS ⁽¹⁾	CASA ⁽³⁾	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	Prév. complémentaire	Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
Rente éduc.	Prév. complémentaire	Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
IJ Maladie	Sécurité sociale	Non	6,2 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires ⁽⁵⁾
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	Oui ⁽⁶⁾	9,2 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires ⁽⁹⁾
- contrat de travail subsiste - après rupture du contrat de travail							
Rente d'invalidité	Sécurité sociale Sécurité sociale Prév. complémentaire	Non	8,3 % ⁽²⁾	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Majo tierce personne		Non	Non	Non	-	-	Exonération
		Non	8,3 %	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Alloc. chômage	France Travail	⁽⁷⁾	6,2 %	0,5 %	Non	98,25 %	Rég. salaires
Préretraite FNE	FNE	Tx SS 1,7 %	9,2 % ⁽⁸⁾	0,5 %	Non	100 %	Rég. salaires
Retraite base	Sécurité sociale	Non	8,3 % ⁽²⁾	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
Retraites compl. et supplémentaires	AGIRC - ARRCO Assureurs pour les Art. 83-39 et PER ⁽¹⁰⁾	Tx SS 1 %	8,3 % ⁽²⁾	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions
		Tx SS 1 %	8,3 %	0,5 %	0,3 %	100 %	Rég. pensions ⁽¹⁰⁾
Rente dépendance	Assureurs pour les Art. 83 Assureurs pour les Art. 82	Non	8,3 %	0,5 %	Non	100 %	Rég. pensions
		Non	Non	Non	Non	Non	Non
Capital dépendance ascendant	Art. 83	Non	Non	Non	Non	Non	Non



Revenu fiscal de référence année n-2	1 ^{ère} part de quotient familial	13 048 €	17 057 €	26 472 €	
	1/2 part supplémentaire	3 484 €	4 555 €	7 066 €	
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 tout deux supérieurs au seuil entre ces deux tranches (17 057 € - 4 555 € pour 2026). 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.

(3) 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 2024 pour une prestation versée en 2026) avec le seuil de passage de la tranche de CSG de 3,8 % à 6,6 % (17 057 € - 4 555 € pour 2026) 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 (17 057 € - 4 555 € pour 2026).

(4) Régime des pensions : abattement de 10 % limité à 4 399 € par foyer fiscal avec un minimum de 450 € par personne.

Régime des salaires : abattement de 10 % limité à 14 426 € par salarié avec un minimum de 504 € 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.

BARÈME DE RETENUE À LA SOURCE 2026	NON-RÉSIDENTS - MONTANT DE LA RENTE IMPOSABLE		
	Taux	Par année	Par trimestre
0 %	Moins de 17 275 €	Moins de 4 319 €	Moins de 1 440 €
12 %	De 17 275 € à 50 112 €	De 4 319 € à 12 528 €	De 1 440 € à 4 176 €
20 %	Au-delà de 50 112 €	Au-delà de 12 528 €	Au-delà de 4 176 €

(5) Sauf indemnités journalières allouées en cas d'affection longue et coûteuse exonérées d'IR.

(6) 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.

(7) 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 32,13 € pour un temps plein.

(8) Les allocations ou avantages de préretraite sont assujetties au taux de 10,6 % sur leur totalité. Les bénéficiaires ne peuvent 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).

(9) Les indemnités versées en cas d'accident du travail sont imposables sur 50 % de leur montant.

(10) 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 18,6 % (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 %).





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 2026

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⁾	10,6 % 9,2 % pour certaines exceptions	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

- 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)).
- Limites sociales applicables au 1^{er} janvier 2026 :
 - 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 (2 884 €) + 1,5 % de la RAB** dans la limite de 12 % du PASS (5 767 €),
 - 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 (12 015 €) et un minimum de 5 % du PASS (2 403 €). 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.
- Rechercher « L'assujettissement à une contribution patronale spécifique (Art. 39) » dans la version Web du Guide.
- Limites fiscales applicables au 1^{er} janvier 2026 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 RAB* avec un maximum de 64 % du PASS (30 758 €).
- 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).
- 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.
- 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 2026 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 RAB*, 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'intéressement 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'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.

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.



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

Situation au 1^{er} janvier 2026

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 2026

TYPES DE REVENUS	TAUX ET ASSIETTE				TOTAL
	CSG	DONT DÉDUCTIBLE IR	CRDS	PRÉLÈVEMENT SOCIAL (CASA)	
REVENUS D'ACTIVITÉ					
<ul style="list-style-type: none"> 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⁾					
<ul style="list-style-type: none"> 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⁾
<ul style="list-style-type: none"> 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 %
<ul style="list-style-type: none"> 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 ».



Tableaux des prélèvements sociaux sur les revenus du capital

Situation au 1^{er} janvier 2026

Le taux global de prélèvement est de 18,6 % et pour certaines exceptions, il reste à 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 ,	10,6 % sur 100 % 9,2 % pour certaines exceptions ⁽⁵⁾	10,6 % sur 100 % 9,2 % pour certaines exceptions ⁽⁵⁾
dont déductible IR	6,8 %	Néant
• CRDS	0,5 % sur 100 %	0,5 % sur 100 %
• Prélèvement de solidarité	7,5 % sur 100 %	7,5 % sur 100 %
TOTAL	18,6 %⁽³⁾ sur 100 % 17,2 % pour certaines exceptions	18,6 %⁽³⁾ sur 100 % 17,2 % pour certaines exceptions

(1) La loi de financement de la Sécurité sociale de 2018 a 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 et dans certains cas PERECO (différence entre l'épargne constituée et les versements effectués), le taux de prélèvement est calculé selon les éléments présentés dans le tableau suivant.

(4) Aux 18,6 % s'ajoutent les 12,8 % de prélèvement fiscal au titre de l'impôt sur le revenu, soit un total de 31,4 % 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 ».

(5) Les exceptions sont : les revenus fonciers, les plus-value immobilière des particuliers, les intérêts des PEL-CEL avant 2018, les produits d'assurance vie.

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 %
01/01/2026	0,5 %	10,6 % - 9,2 % pour certaines exceptions ⁽⁵⁾			7,5 %	18,6 % ⁽³⁾ - 17,2 % pour certaines exceptions

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.



Les charges sociales et les prélèvements sociaux sur les salaires

Situation au 1^{er} janvier 2026

		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COT. MENS.
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 4 005 €
Vieillesse déplafonnée	-	2,11	0,40	2,51	-	Totalité du salaire
Contribution au dialogue social ⁽⁴⁾	-	0,016	0	0,016	-	Totalité du salaire
		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COT. MENS.
CHÔMAGE-EMPLOI						
France Travail / Assurance chômage		4,05	0	4,05	4 PASS	De 0 à 16 020 €
France Travail / AGS		0,25	0	0,25	4 PASS	De 0 à 16 020 €
APEC (uniquement cadre)		0,036	0,024	0,06	4 PASS	De 0 à 16 020 €

		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COT. MENS.
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE⁽¹⁾						
Retraite complémentaire		4,72	3,15	7,87	T1	De 0 à 4 005 €
		12,95	8,64	21,59	T2	De 4 005 € à 32 040 €
CEG (contribution d'équilibre général)		1,29	0,86	2,15	T1	De 0 € à 4 005 €
		1,62	1,08	2,70	T2	De 4 005 € à 32 040 €
CET (contribution d'équilibre technique) ⁽⁷⁾		0,21	0,14	0,35	T1 + T2	De 0 à 32 040 €
Prévoyance cadre minimum		1,50	0	1,50	1 PASS (TA)	De 0 à 4 005 €
		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COT. MENS.
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 4 005 €
	≥ 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 762 €
		8,50	0	8,50	-	De 762 € à 1 522 €
		13,60	0	13,60	-	Au-delà de 1 522 €
		EMPL.	SALARIÉ	TOTAL	PASS/ TRANCHE	ASSIETTE DE COT. MENS.
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 1,60 % 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) Au 1^{er} janvier 2026, la cotisation employeur est de 3,45 % au lieu de 5,25 % s'appliquent aux seuls salariés bénéficiant d'un dispositif d'exonération spécifique et dont la rémunération calculée sur un an est inférieure ou égale à 3,5 SMIC.
 (6) Au 1^{er} janvier 2026, la cotisation employeur (hors les 0,30 % de contribution solidarité autonomie) est réduite à 7 % vs 13 % s'appliquent aux salariés bénéficiant d'un dispositif d'exonération spécifique et 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 2026	PLAFOND MENSUEL (PMSS)	PLAFOND ANNUEL (PASS)
Plafond Sécurité sociale (TA)	4 005 €	48 060 €
Plafond T1 Retraite complémentaire (TA)	4 005 €	48 060 €
Plafond T2 Retraite complémentaire (8 TA)	32 040 €	384 480 €

PLAFONDS DE DÉDUCTION FISCALE ET D'EXONÉRATION SOCIALE DES COTISATIONS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE VERSÉES À TITRE PROFESSIONNEL EN 2026		
Pour les salariés	Fiscal Prévoyance	Social Prévoyance
	5 % du PASS (2 403 €) + 2 % de la RABF dans la limite 2 % de 8 PASS (7 690 €) Cot E + S prév. + Cot S santé	6 % du PASS (2 884 €) + 1,5 % de la RAB dans la limite 12 % du PASS (5 767 €) Cot E prév. + santé
	Fiscal Retraite	Social Retraite
	8 % de la RABF Maxi : 8 % de 8 PASS (30 758 €) 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 (12 015 €) - Mini : 5 % du PASS (2 403 €) 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 (11 534 €) Cot. concernées : prévoyance + santé Madelin	10 % du BI limité à 8 PASS (384 480 €) + 15 % du BI compris entre 1 PASS (48 060 €) et 8 PASS (384 480 €) Mini : 10 % du PASS (4 806 €) - Maxi global : 88 911 € 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 (7 209 €) Minimum de déduction : 2,5 % du PASS (1 202 €) 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.

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 • **Juridica** la filiale spécialisée en assurance de protection juridique d'AXA France- SA au capital de 14 627 854, 68 euros - entreprise régie par le Code des assurances - RCS Versailles 572 079 150 - TVA intracommunautaire n° FR 69 572 079 150 - Siège social : 1, place Victorien Sardou 78160 Marly-le-Roi • **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.**