ASSURANCES DE PERSONNES

Les Essentiels/Plus

Comprendre et conseiller la retraite supplémentaire

Norbert Gautron • Stéphane Frey

2e édition

L'ARGUS de l'assurance ÉDITIONS

Sommaire

Introduction 5

I. Connaître les fondamentaux de la retraite 9
La loi Pacte dans l'histoire de la retraite 9
L'organisation de la retraite, les acteurs et les chiffres clés 24
Les besoins des particuliers et le rôle des entreprises 26
Les aspects techniques et financiers 45

II. Identifier et mesurer les impacts des évolutions des régimes obligatoires 59
L'état des lieux 59
Les conséquences pour les particuliers et les entreprises 65
Les opportunités pour les assureurs et les sociétés de gestion 66

III. Utiliser les atouts de la retraite supplémentaire 69
Les produits de retraite supplémentaire disponibles avant la loi PACTE 69
L'offre PACTE en retraite supplémentaire 73
Les conséquences de la loi PACTE pour les particuliers et les entreprises 115
L'impact de la loi PACTE pour les assureurs et les sociétés de gestion 129

IV. Mieux conseiller les particuliers, associations, entreprises et branches professionnelles 139
Le devoir de conseil et d'information : DDA, PRIIPS, MIF/MIFII, PACTE et RIS 139
Les points de vigilance pour les conseillers 147
Les nouvelles techniques d'analyse du comportement des participants 176
La gestion des fins de carrière 179
L'efficacité des différents dispositifs d'épargne retraite 183

Index alphabétique 197

III. Utiliser les atouts de la retraite supplémentaire

La loi n° 2019-486, dite « loi PACTE », sur la croissance et la transformation des entreprises a été votée par le Parlement le 11 avril 2019 et publiée au *Journal Officiel* du 23 mai 2019.

L'article 71 de la loi définit le nouveau cadre général de l'épargne retraite, au sein duquel le produit « unifié » appelé le Plan d'épargne retraite (PER), dont le régime juridique est décrit dans la partie du titre II du livre II de la partie législative du Code monétaire et financier. Ce régime regroupe l'ensemble des règles que les produits d'épargne retraite doivent respecter pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur applicable. Les dispositions de loi PACTE sont en vigueur depuis octobre 2019.

Les spécificités de la loi PACTE sont décrites après un rappel des anciens dispositifs en vigueur. Ces anciens dispositifs peuvent toujours accueillir des versements (à l'exception des transferts issus d'autres contrats retraite), mais sont fermés à la commercialisation depuis octobre 2020.

1. Les produits de retraite supplémentaire disponibles avant la loi PACTE

1.1 Les produits de retraite à cotisations définies

Le contrat « PER Entreprises » (ou article 83) était souscrit par une entreprise auprès d'une entreprise d'assurance (compagnie d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle) pour tous les salariés ou pour une seule catégorie de salariés (ex. : cadres, non cadres ou toute autre catégorie objective). Ils étaient mis en place au sein de l'entreprise par accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

Le « PER Entreprises » était un régime de retraite supplémentaire à « cotisations définies » : le montant des cotisations (patronales et salariales) était déterminé à l'avance lors de la mise en place et souvent exprimé en % des salaires, le niveau des prestations variait en fonction des performances financières de placements et d'autres éléments, tels que la longévité des participants. Aux cotisations obligatoires de l'employeur et des salariés, pouvaient venir s'adjoindre des versements volontaires facultatifs des salariés (pouvant inclure des transferts de jours du Compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an).

Les montants issus de mécanismes d'épargne salariale (participation ou intéressement) ne pouvaient pas alimenter ces contrats.

En cours de vie active, l'adhérent acquiert des droits en contrepartie des cotisations versées.

Des garanties spécifiques pouvaient être accordées :

– des garanties de conversion de l'épargne en rente : les conditions de conversion de l'épargne en rente étaient fixées dans les contrats, ce qui signifie que l'organisme d'assurance s'engageait sur la table de mortalité, le taux technique et les frais appliqués pour la conversion ;
– des garanties de prévoyance, telles :
  • une garantie plancher en cas de décès sur les fonds en unités de compte : le capital décès minimum (souvent les primes) était versé en cas de décès de l'adhérent, quelle que soit la valeur des fonds,
  • une garantie de bonne fin ou exonération : en cas de décès ou d'incapacité, invalidité, les primes prévues initialement au contrat étaient versées par l'assureur.

À partir de la liquidation de ses droits, le salarié percevait une rente viagère éventuellement réversible.

Trois grandes familles de contrats de retraite à cotisations définies coexistaient :

– les contrats de type « épargne convertible en rentes » ;
– les contrats de « rentes viagères différées » ;
– les contrats « en points » ou en « unités de rentes ».

Fig. 18 – Principales différences entre les trois familles de contrats de retraite à cotisations définies

	Épargne convertible en rentes	Rentes viagères différées	Points ou unités de rentes
Description	Les cotisations sont placées puis converties en rentes au moment du départ à la retraite du salarié, sur la base des conditions financières et démographiques en vigueur à cette date.	Chaque cotisation est convertie immédiatement en rentes viagères différées, sur la base des conditions financières et démographiques en vigueur au moment du versement (ou de la souscription).	Chaque cotisation est convertie en points sur la base du barème en vigueur dans le contrat. Le contrat définit également la valeur du point, permettant de déterminer le niveau de la rente au moment du départ à la retraite.
Spécificités	Le montant de la rente n'est connu qu'au départ à la retraite.	Le montant de la fraction de rente acquise à l'âge prévu de départ à la retraite est connu dès le versement.	Le montant de la rente peut être estimé en valorisant le nombre de points détenus par chaque assuré.
Gestion financière	Fonds en euros (garantissant une performance annuelle minimale aux assurés) ou fonds en unités de compte (sans garantie de capital ou de performance a priori, avec ou sans grilles de pilotage proposées par les assureurs) ou encore fonds euro-croissance (garantissant un encours minimal au départ à la retraite).	Fonds en euros (pour garantir la performance escomptée lors de la conversion de la cotisation en rentes) ou fonds Euro-croissance (garantissant un encours minimal au départ à la retraite).	Fonds en euros (pour garantir la performance escomptée dans le barème du régime et la valeur du point). Une réglementation dédiée à ce type de contrats, rénovée fin 2017, impose une gestion dans des actifs cantonnés et un pilotage suivant des critères spécifiques.

Source : Galea

Les contrats Madelin destinés aux travailleurs non-salariés et les produits PERP à destination des particuliers ont des modes de fonctionnement voisins.

1.2 Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)

Les entreprises pouvaient mettre en place pour l'ensemble de leurs salariés un Plan d'épargne retraite collective (PERCO), dispositif d'épargne salariale dédié à la retraite.

Les salariés peuvent investir dans le PERCO les primes de participation ou d'intéressement et l'éventuel abondement de l'entreprise, ainsi que des versements volontaires et des jours de congés payés ou de CET. Différents supports d'investissement sont proposés pour gérer l'épargne bloquée jusqu'au départ à la retraite (ou avant en cas de déblocage anticipé). Une gestion à horizon est proposée par défaut aux épargnants, pour faciliter les choix : l'épargne est investie sur des supports risqués (de type actions) en début de carrière puis est progressivement sécurisée via des investissements moins risqués au fur et à mesure de la carrière.

Au moment de la retraite, l'épargne peut être retirée sous forme de capital, en une ou plusieurs fois, ou convertie en rente viagère auprès d'un organisme d'assurance.

1.3 Le plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collective (PERCOL appelé aussi PERECO)

Les entreprises peuvent mettre en place pour l'ensemble de leurs salariés un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERCOL). Il s'agit du nouveau dispositif d'épargne retraite qui succède au PERCO qui ne peut plus être mis en place depuis le 1er octobre 2020 (cf. ci-avant). Les salariés peuvent investir dans le PERCOL les primes de participation ou d'intéressement et l'éventuel abondement de l'entreprise, ainsi que des versements volontaires et des jours de congés payés ou de CET. Depuis la Loi « Partage de la Valeur » (cf. ci-avant), il est possible d'y placer la prime de partage de la valeur et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise. Différents supports d'investissement sont proposés pour gérer l'épargne bloquée jusqu'au départ à la retraite (ou avant en cas de déblocage anticipé), dans le cadre d'une gestion à horizon.

Pour mémoire, le plan d'épargne entreprise (PEE) constitue pour sa part un système collectif d'épargne permettant aux salariés (et aux dirigeants dans les petites entreprises, moins de 250 salariés) d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Les versements du salarié peuvent être complétés par des abondements de l'entreprise. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (PEI). Il ne s'agit pas d'un système de préparation à la retraite à propre-

ment parler, même si plusieurs épargnants maintiennent leur épargne durablement dans cette enveloppe fiscalement attrayante.

1.4 Les produits de retraite à prestations définies

Les entreprises pouvaient proposer à leurs salariés ou à certaines catégories (les cadres supérieurs par exemple) des régimes de retraite supplémentaires, dits à prestations définies.

Deux catégories de régimes à prestations définies existaient :

– les régimes « différentiels », dits « chapeaux », dans lesquels le niveau de la retraite supplémentaire est égal à un pourcentage du salaire de fin de carrière (une moyenne des derniers salaires dans la pratique) diminué des pensions versées par les régimes obligatoires et éventuels autres régimes supplémentaires ;
– les régimes « additionnels », dans lesquels la retraite supplémentaire, également exprimée en pourcentage du salaire de fin de carrière, vient s'ajouter aux pensions versées par les régimes obligatoires.

Ces dispositifs étaient pour la plupart régis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ils étaient générateurs d'engagements sociaux et un contrat d'assurance devaient obligatoirement être souscrit par l'entreprise pour préfinancer tout ou partiellement les engagements des régimes mis en place depuis 2010. Les entreprises avaient également, depuis 2017, l'obligation de sécuriser a minima les engagements des régimes à prestations définies (pour tous les régimes, y compris ceux mis en place avant 2010), sous la forme d'un contrat d'assurance, de fiducies ou de sûretés.

Les contrats proposés par les organismes d'assurance de type « article 39 » correspondaient le plus souvent à des fonds collectifs, sur lesquels des capitaux constitutifs de rentes étaient prélevés au moment du départ à la retraite de chaque salarié bénéficiaire. À partir de ce moment, l'assureur couvrait les risques techniques (longévité et frais) et financiers (performance financière minimale garantie, i. e. le « taux technique »).

La loi PACTE a modifié en profondeur les régimes de retraite à prestations définies régis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale : elle a transposé une directive européenne rendant obligatoire la portabilité des droits pour les participants (cf. ci-après).

2. L'offre PACTE en retraite supplémentaire

La loi PACTE a créé les plans d'épargne retraite (PER), qui regroupent et harmonisent les anciens dispositifs.

La loi a été votée le 11 avril 2019 et publiée au JORF le 23 mai 2019 prévoit les dispositions spécifiques sur :

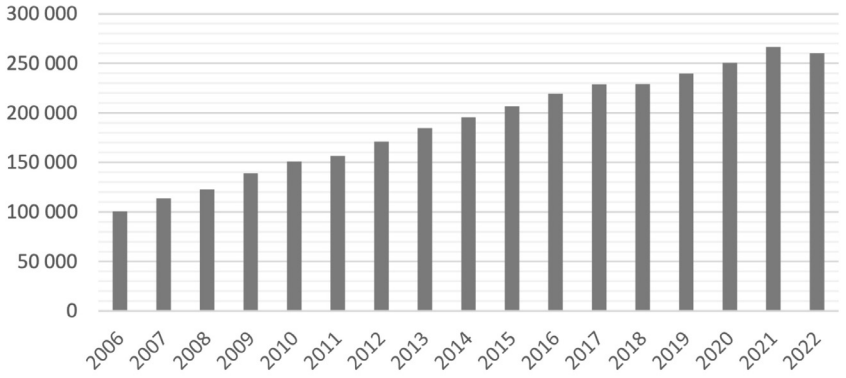
– les régimes à cotisations définies : article 71 ;

– l'assurance vie (et l'euro-croissance) : article 72 ;
– les régimes à prestations définies : article 97 ;
– la transposition de la directive (UE) 2016/2341 sur les institutions de retraite professionnelle (IRP) : article 199 ;
– l'épargne salariale et l'actionnariat salarié : articles 155 et 162.

2.1 Les objectifs de la loi PACTE et les premiers constats 6 ans plus tard

La loi PACTE affichait un objectif principal, le renforcement des fonds propres des entreprises, grâce notamment à la modernisation des produits d'épargne retraite. La loi PACTE visait à encourager la constitution de 100 milliards de placements supplémentaires en épargne retraite, à horizon fin 2022. À fin 2022, l'épargne retraite affichait des encours de 260 Md€, contre 229 Md€ à fin 2018. Le succès indéniable des nouveaux produits PER de la loi PACTE repose surtout sur des transferts des encours gérés sur les anciennes formules d'épargne retraite et moins sur de nouvelles adhésions (cf. ci-avant). La crise Covid et les incertitudes économiques peuvent en partie expliquer ce retrait.

Fig. 19 – Montant total des provisions mathématiques sur les contrats de retraite supplémentaire (en milliards d'euros)



Source : DREES

La loi PACTE visait également à stimuler la concurrence en retraite supplémentaire, en favorisant davantage la concurrence entre les acteurs de l'assurance et ceux de l'épargne salariale. Dans le nouveau dispositif, les entreprises d'assurance et les sociétés de gestion d'actifs sont davantage mises en concurrence. D'après l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier, le plan d'épargne

retraite peut être un compte titres (gérant d'actif) ou un contrat de groupe (organismes assureur). Les transferts sont facilités entre tous les PER (C. mon. fin., art. L. 224-6) et encadrés s'agissant des frais, pour les épargnants et pour les souscripteurs et davantage de souplesse sont offerte en cas de sortie ou de rachat. À ce jour, on constate que les pratiques du passé perdurent : les PER individuels sont le plus souvent des contrats d'assurance, de même que les PER obligatoires. Les PER collectifs correspondent à des comptes titres, comme les PERCO. Toutefois, le marché pourrait connaître des évolutions dans les années à venir : on commence par exemple à observer l›apparition d›offres de PER individuels sous forme de comptes titres, proposant des supports peu chargés en frais. Pour l'instant, ces produits s'adressent à un public restreint, mais ils pourraient séduire une clientèle plus large à mesure que les épargnants deviennent plus avertis et recherchent des options d'investissement plus flexibles et potentiellement plus rentables.

La loi PACTE a également mis en œuvre de multiples systèmes de protection des épargnants : cantonnement obligatoire des opérations liées aux PER, tenue d'une comptabilité spécifique (comptabilité auxiliaire d'affectation), protection suffisante de l'épargne pour les titres financiers proposés, etc. Le devoir de conseil a également renforcé, non seulement lors de l'adhésion mais également, c'est une vraie nouveauté, tout au long de la vie du PER. Une information régulière sur les droits (valeur des droits et modalités de transfert) est également prévue (C. mon. fin., art. L. 224-7). Les règles des rétrocessions de commissions des sociétés de gestion aux organismes d'assurance doivent également être précisées, permettant un meilleur suivi des frais prélevés et de leur utilisation.

La loi offre de meilleures perspectives de rendements sur les placements : les PER doivent proposer (C. mon. fin., art. L. 224-3) une allocation d'actifs par défaut, basée sur le principe de la gestion pilotée, en œuvre au sein du PERCO depuis plusieurs années. Au moins une autre allocation d'actifs correspondant à un profil d'investissement différent doit être proposée. Cet encadrement de l'offre aide les investisseurs les moins aguerris, en leur assurant une gestion financière en phase avec le temps long de l'opération de retraite.

La portabilité systématique (C. mon. fin., art. L. 224-6) des droits à retraite constitue une autre avancée indéniable de la réforme. Auparavant, il n'était par exemple pas possible de transférer des sommes d'un contrat article 83 vers un PERCO. Aucun transfert n'était non plus possible d'un PERP ou d'un PERCO vers un autre produit. Demeure une exception : les droits sur les PER à affiliation obligatoire (cf. ci-après) ne sont pas transférables tant que le titulaire est tenu d'adhérer au PER. Certains acteurs considèrent que cela nécessite que le salarié soit sorti de la catégorie de personnel assurée.

Les possibilités de sortie de l'épargne sont globalement assouplies : des sorties en capital (C. mon. fin., art. L. 224-4 et 224-5) sont autorisées, sauf pour les versements obligatoires pour lesquels la sortie demeure en rente. Parallèlement, la réglementation concernant la sortie en capital des contrats d'épargne

retraite pour les petites rentes a été modifiée : un arrêté du 17 juillet 2023, « portant soutien au pouvoir d'achat des épargnants bénéficiaires de rentes inférieures à un certain montant minimal », a relevé le seuil de la rente mensuelle en dessous duquel il est possible de choisir une sortie en capital. Initialement fixé à 100 euros par mois, ce seuil a été augmenté à 110 euros par mois. Cette mesure a été introduite pour tenir compte de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des épargnants, permettant à ceux avec de petites rentes d'opter pour un versement en capital plutôt qu'en rente, augmentant ainsi leur flexibilité financière. De plus, cette révision réglementaire inclut des précisions importantes : elle étend la possibilité de rachat des rentes déjà en cours de versement, pas seulement au moment de la liquidation de la retraite, et elle exige désormais le consentement de l'épargnant avant de procéder à un tel rachat, renforçant la protection des bénéficiaires.

2.2 Les produits à cotisations définies de la loi PACTE : les plans d'épargne retraite (PER)

L'unification du corpus général de l'épargne retraite

La gestion de ces produits, dont la réglementation est régie par le Code monétaire et financier n'est pas réservée au seul secteur de l'assurance : les versements dans un plan d'épargne retraite peuvent soit donner lieu à l'ouverture d'un comptes titres (associé à un compte espèces), soit à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe.

Au-delà de l'unification du corpus général de l'épargne retraite, l'objectif est de proposer une enveloppe commune comprenant un produit d'épargne retraite individuel (le successeur des Perp et des contrats Madelin) et deux produits collectifs (un premier pour l'ensemble des salariés comme le PERCO et un second comme le PERO (ou PERCAT) qui peut être ciblé sur certaines catégories de salariés comme l'article 83).

Ces dispositifs peuvent être gérés par un assureur (entreprises d'assurance, mutuelles ou unions, institutions de prévoyance), un organisme de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS, MRPS ou IRPS) ou un gestionnaire d'actifs (éventuellement en partenariat avec un assureur).

IMPORTANT

« Compte titres ou contrat d'assurance »

Les PER permettent d'opter pour un compte titres, un contrat d'assurance, ou un contrat destiné à la couverture d'engagements de retraite. Dans le cas d'un compte titres, le teneur de compte est un établissement de crédit, une entreprise d'investissement, ou tout établissement habilité à conserver ou administrer des instruments financiers. Ce dernier est également responsable de la gestion administrative et des opérations sur le compte titres (comme l'achat et la vente de titres).

Pour les contrats d'assurance ou destinés à la couverture d'engagements de retraite, la gestion est confiée à un organisme d'assurance ou un organisme de retraite professionnelle supplémentaire (ORPS), qui agit comme dépositaire des fonds et garantit la sécurité des placements *via* des supports spécifiques (fonds euros, unités de compte, autres).

Avant la loi PACTE, les PERCO étaient souvent gérés sous forme de comptes titres, tandis que les régimes de retraite à cotisations ou à prestations définies passaient par des contrats d'assurance. Désormais, le promoteur du PER doit choisir entre compte titres, contrat d'assurance ou contrat de retraite.

Dans le cadre d'un PER sous forme de compte titres, le teneur de compte conservateur est responsable de la gestion administrative et de la sécurité des titres détenus. Il garantit l'exécution des ordres d'achat ou de vente et la bonne tenue des registres. Le dépositaire, souvent distinct du teneur de compte, joue un rôle de contrôle et de sécurisation des actifs financiers (comme les obligations légales de protection des titres détenus). Cela offre une garantie supplémentaire aux épargnants.

En revanche, dans les contrats d'assurance ou d'engagements de retraite, ces rôles sont assumés directement par l'organisme d'assurance ou l'ORPS.

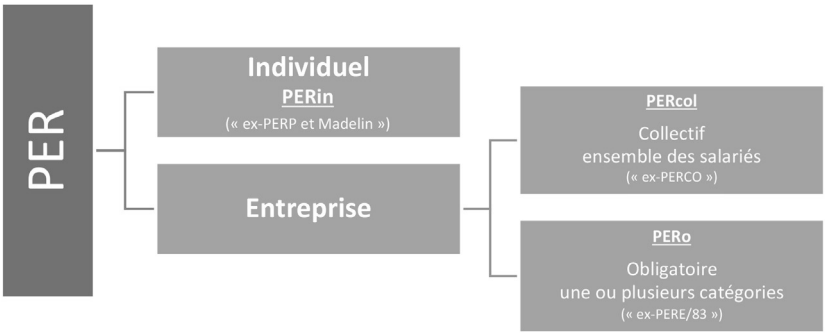
Quels avantages pour la solution assurantielle ou ORPS ?

Les contrats offrent des avantages spécifiques par rapport aux comptes titres :

– Sécurité et simplicité : l'opérateur agit comme gestionnaire et garant de la sécurité des fonds.
– Fonds euros sécuritaires : ils offrent une garantie en capital, très prisée, notamment en période de hausse des taux.
– Garanties de prévoyance : les couvertures supplémentaires, comme le décès, l'incapacité, l'invalidité ou la dépendance améliorent l'offre.
– Désignation de bénéficiaires : en cas de décès, le capital peut être transmis directement aux bénéficiaires désignés.
– Options de décumulation : elles offrent un accès à des solutions variées (cf. ci-avant).
– Fiscalité et IFI (Impôt sur la fortune immobilière) : le régime des successions est celui plus avantageux de l'assurance vie et les contrats non rachetables ne sont pas assujettis à l'IFI.
– Liquidité des investissements non cotés : la liquidité des investissements non cotés (cf. ci-après les dispositions de la loi industrie verte en vigueur en octobre 2024 pour les PERin et en juin 2026 au plus tard pour les PER d'entreprises) est garantie par les entreprises d'assurance ou les organismes de retraite supplémentaire, alors qu'elle devra être assumée par les participants dans les comptes titres.

La loi propose un plan d'épargne retraite « à tiroirs » et se décline en PER d'entreprise (collectif ou obligatoire) ou en PER Individuel.

Fig. 20 – Un plan d'épargne retraite « à tiroirs »



IMPORTANT

Les entreprises ont la possibilité de regrouper leurs dispositifs de retraite supplémentaire au sein d'un même plan, un PERcol « unifié » ou Peru (pour PER unique) permettant de réserver les versements obligatoires à certaines catégories de salariés. Ce plan peut recevoir toutes les sources de versements (volontaires, en provenance de l'épargne salariale et obligatoires), couvrir tous les salariés de l'entreprise et réserver certains versements obligatoires à certaines catégories objectives de salariés (au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale). Cette solution est encore peu développée sur le marché, à l'exception des grands comptes. Elle représente pourtant la solution cible pour tout système d'épargne retraite unifié mais se révèle actuellement difficile à mettre en œuvre sur le plan informatique (gestion à la fois de la DSN et des campagnes d'intéressement).

La logique générale des dispositifs retraite a été préservée par la loi PACTE :
– épargne à court/moyen terme pour le PEE (produit non explicitement visé par la loi PACTE, car c'est un produit d'épargne salariale pur, facultatif et ouvert à tous les salariés lorsqu'il est mis en place) ;
– épargne retraite collective obligatoire pour le PER d'entreprise collectif ;
– épargne retraite collective à destination d'une ou plusieurs catégories de salariés pour le PER d'entreprise obligatoire ;
– épargne retraite individuelle (souscrite dans le cadre de l'assurance de groupe néanmoins) à destination des particuliers et des travailleurs non-salariés pour le PER individuel ;

Comprendre et conseiller la retraite supplémentaire

Norbert Gautron

Membre de l'Institut des Actuaires et du Syndicat des Actuaires Conseils et des Experts Indépendants, Norbert Gautron est président fondateur du cabinet Galea et associés. Il compte trente années d'activité dans le domaine du conseil en assurance et protection sociale et intervient auprès d'entreprises, de groupes d'assurances et d'universités.

Stéphane Frey

Membre de l'Institut des Actuaires exerçant depuis plus de trente ans dans les secteurs de l'assurance individuelle et collective, de la finance et de la réassurance, Stéphane Frey est directeur technique retraite collective et administrateur salarié chez Groupama Gan Vie. Il a animé de nombreuses formations auprès des réseaux de vente.

Six ans après l'entrée en vigueur de la loi Pacte de 2019, qui a profondément refondu l'épargne retraite supplémentaire avec notamment la création du plan d'épargne retraite (PER), l'heure est au premier bilan.

Cette réforme structurante a unifié et simplifié les dispositifs existants, en offrant un cadre unique ouvert aux salariés, aux indépendants et aux particuliers, transformant en profondeur les logiques d'offre, de distribution, de gestion technique et financière, et de services.

Dans un contexte de pression croissante sur les systèmes de retraite obligatoires, et d'attention portée à la transparence, à la performance et à la durabilité des produits, le PER a démontré sa pertinence mais aussi révélé des limites. La capitalisation, en complément de la répartition, offre une diversification des sources de financement et une résilience renforcée face aux fluctuations économiques et démographiques.

Cette nouvelle édition propose une lecture actualisée du cadre réglementaire et de ses évolutions depuis 2019, y compris les conséquences indirectes des réformes des retraites obligatoires (notamment celle de 2023), l'ouverture aux actifs non cotés dans la gestion pilotée via la loi Industrie verte, ou encore les réflexions autour d'un usage plus intégré du PER dans les politiques RH et patrimoniales.

Rédigé par des professionnels experts, cet ouvrage offre aux praticiens de l'assurance, de l'épargne et du conseil **un décryptage technique et stratégique des enjeux contemporains de la retraite supplémentaire**. Il constitue également une ressource pédagogique précieuse pour les étudiants, en cycle initial comme en formation continue, qui souhaitent maîtriser les fondements et les évolutions d'un sujet au cœur des transformations économiques et sociales.

ISBN 978-2-35474-538-7

Les Essentiels/Plus