

La retraite supplémentaire par capitalisation : Réalité, avantages et potentiel de développement en Tunisie

Lettre réalisée par : Mme Houda Graiet Moussa, doctorante, Université Tunis El Manar, FSEGT. Chercheuse dans le cadre d'une thèse MOBIDOC*.

Encadrée par : Mongi Hmidi, chercheur économiste, CRES

Mehdi Ben Braham, chercheur et enseignant à l'ESSAI

Introduction

En Tunisie, la dernière décennie a été marquée par des difficultés financières des systèmes de retraite publics. L'équilibre financier des caisses de retraite, fonctionnant par répartition, a été fragilisé par des facteurs démographiques, économiques et législatifs.

En effet, les cotisations ne permettent plus de couvrir les prestations servies. Face à cette situation, les éléments d'incertitude associés aux niveaux des retraites futures sont devenus nombreux et dépendent des réformes qui seront prises (exp : allongement des durées de cotisations, diminution du taux de remplacement).

Ainsi, les actifs d'aujourd'hui seront incités à fournir un effort contributif supplémentaire afin d'atteindre le niveau d'épargne retraite souhaité. Dans ce cadre, ils auront entre autre la possibilité de compléter leurs retraites futures en cotisant volontairement dans des dispositifs d'épargne par capitalisation, proposés par les institutions financières.

Dans un système de capitalisation, l'assureur s'engage définitivement à verser un capital ou une rente sans qu'il y ait possibilité de modifier la nature du contrat et ce à la différence du système par répartition où des réformes paramétriques peuvent être appliquées au cours d'une carrière.

Ce système offre la possibilité aux individus de constituer un supplément de retraite qui s'ajoute à la retraite versée par les régimes de base et complémentaires.

En tenant compte de cette nouvelle forme d'épargne retraite, le système de retraite tunisien peut être présenté comme suit:

Tableau n°1 : Les différents niveaux de retraite en Tunisie

	Secteurs concernés	Organismes de gestion	Régimes couverts	Caractère d'adhésion	
1 ^{er} niveau	Retraite de base	Privé public	CNSS CNRPS	Tous les régimes de retraite du secteur privé/public	Retraite obligatoire
2 ^{ème} niveau	Retraite complémentaire	Privé	CNSS	Régime des Salariés Non Agricoles (RSNA)	Retraite Complémentaire facultative
3 ^{ème} niveau	Epargne retraite supplémentaire	privé public	compagnies d'assurance	Tout individu	Epargne Retraite volontaire

Le tableau n°1 met en évidence l'existence de trois niveaux de retraite en Tunisie :

D'une part, la retraite de base de la sécurité sociale gérée par la CNSS et la CNRPS et couvrant tous les régimes des secteurs privés et publics.

D'autre part, le régime de la retraite complémentaire géré par la CNSS et proposé seulement aux affiliés du Régime des Salariés Non Agricoles (RSNA), avec l'accord de l'employeur sous certaines conditions fixées par la législation.

En Tunisie, au delà de ces deux régimes, de grandes opportunités se présentent aux institutions financières et particulièrement aux entreprises d'assurance-vie pour exploiter ce créneau et proposer aux actifs divers produits d'assurance-vie leur permettant de compléter leurs revenus futurs.

Les assureurs-vie proposent actuellement aux particuliers et aux entreprises une épargne retraite supplémentaire par capitalisation sous forme de produits d'assurance-vie contractés volontairement et permettant de compléter la prestation de retraite acquise par les deux régimes précités.

1. Les différents produits d'épargne retraite proposés par les assureurs tunisiens:

L'épargne retraite sous forme de produits d'assurance-vie procure une sécurité financière à l'individu pendant sa retraite et peut contribuer à la bonne santé socioéconomique d'un pays et ce en finançant l'économie à travers l'investissement des primes qui y sont versées.

En effet, les cotisations confiées aux assureurs et qui constituent les provisions sont investies dans des placements sur le marché financier et immobilier à travers des actions et des titres de créance permettant le financement de divers projets favorisant la croissance économique.

* Le dispositif MOBIDOC est financé par l'Union Européenne dans la cadre du programme PASRI, et administré en Tunisie par l'Agence Nationale de Promotion de la Recherche Scientifique (ANPR).
L'adhésion à ce régime est facultative pour les entreprises du secteur privé assujetties au régime RSNA et permet de combler l'écart existant entre le montant de la pension de base (plafonnée à 80% du 6SMIG) et le salaire de fin de carrière du salarié.

L'expérience française a profondément inspiré les assureurs tunisiens en termes de produits d'assurance-vie et des conditions générales s'y afférant.

Deux types de contrats d'assurance-vie sont proposés aux actifs afin de se constituer une épargne à long terme, à savoir les contrats d'épargne pure et les contrats mixtes (épargne/prévoyance).

► **Les contrats d'épargne :** Ce sont des contrats dont l'objectif est d'avoir un capital ou une rente au terme du contrat. L'assuré confie la gestion de ses cotisations à un assureur qui lui reverse des prestations² à une date prédéterminée en cas de vie ou un capital constitué aux ayants droit en cas de décès avant le terme du contrat.

Les assureurs proposent différents produits d'épargne, essentiellement : les contrats d'assurance vie en cas de vie, les contrats de capitalisation et les contrats en Unité de Compte (UC)³.

► **Les contrats mixtes :** Ce sont des contrats qui couvrent à la fois l'aspect prévoyance et l'aspect épargne permettant le versement d'un capital en cas de survie de l'assuré au terme du contrat ou d'un capital garanti aux bénéficiaires en cas de son décès avant l'échéance.

Ces produits d'assurance-vie et d'épargne retraite sont présentés par les assureurs-vie sous des conditions générales, des garanties et des avantages qui répondent aux besoins des différentes catégories d'individus et d'entreprises et peuvent être contractés à titre individuel ou collectif.

La branche individuelle, appelée aussi la grande branche, regroupe tous les contrats qui ont été souscrits à titre individuel par des particuliers alors que dans la branche collective, l'assurance-vie est proposée sur de nombreuses têtes, par un seul contrat qui engage l'assureur vis-à-vis de toutes les personnes assurées.

2. Cadre juridique et fiscal des produits d'Assurance-vie et d'épargne retraite:

Afin de stimuler l'épargne retraite contractuelle, les pouvoirs publics ont mis en place un cadre juridique et des avantages fiscaux au profit de ces produits d'assurance-vie.

En vertu du paragraphe n°1 de l'article 39 du code de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (I.R.P.P) et de l'Impôt sur les Sociétés (I.S), sont «déductibles du revenu net global soumis à l'IRPP, les primes d'assurance-vie payées dans le cadre de contrats individuels d'assurance vie selon certaines conditions⁴».

Pour les contrats individuels, le paiement de ces primes donne droit à leur déduction du revenu net global imposable dans la limite de 10.000 dinars au lieu de 3000 dinars⁵ et ce indépendamment de la situation familiale de l'assuré.

Quant à l'assurance-vie collective, le contrat passé avec un organisme assureur doit revêtir la forme d'un contrat d'assurance de groupe⁶ afin de bénéficier de la déduction fiscale. Il peut être souscrit par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés ou uniquement en faveur d'une ou de plusieurs catégories objectives du personnel.

Les cotisations qui y sont versées⁷ doivent être fixées à un taux objectif et uniforme pour les adhérents à ce contrat dans

chacune des catégories de personnel concernées et doivent comporter une participation de l'employeur et de l'employé.

3. Les statistiques* de l'Assurance-vie et de l'épargne retraite en Tunisie:

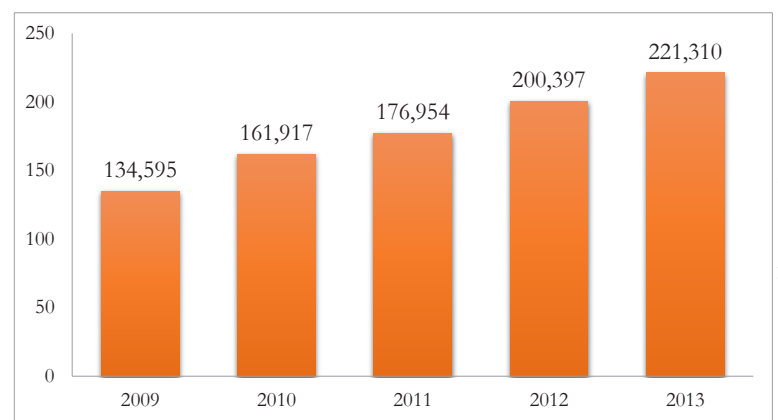
La branche de l'assurance-vie et de l'épargne retraite par capitalisation, est un vecteur important de la collecte de l'épargne à moyen et long terme.

Ce secteur connaît une véritable croissance et présente des perspectives prometteuses sur le marché tunisien grâce, essentiellement, aux mesures fiscales avantageuses lors de la souscription à un produit «Vie».

Aussi, le montant des primes émises dans ce secteur est en progression continue depuis plusieurs années.

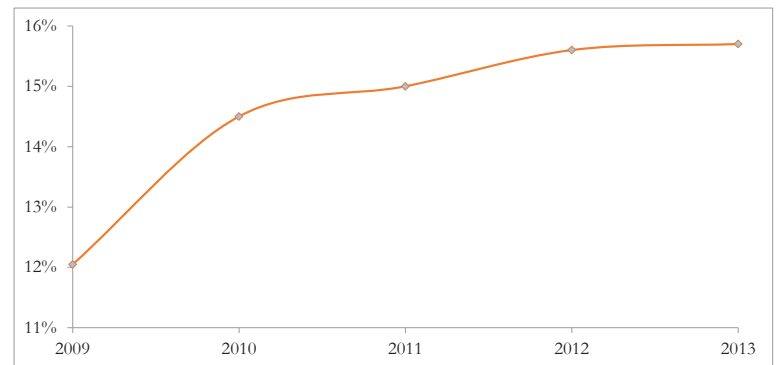
Néanmoins, la répartition des émissions par branches d'assurances montre que la part de l'assurance-vie et capitalisation dans le marché tunisien des assurances reste encore faible avec 15,7% en 2013 contre 32,2% au Maroc et de 56,2% au niveau mondial.

Graphe n°1: Evolution des primes émises⁸ en Assurance-Vie(2009-2013)



Grille de lecture : En 2013, le montant des primes émises dans la branche de l'assurance-vie a atteint 221,310 MD contre 200,397 MD en 2012, soit une augmentation de 10,44%.

Graphe n°2: Evolution de la part de l'assurance-vie dans le marché global de l'assurance en Tunisie (2009-2013)



Grille de lecture : En cinq ans, la part de l'assurance-vie par rapport au marché global de l'assurance a grimpé de 12,05% en 2009 à 15,7% en 2013.

Les produits de l'assurance-vie sont commercialisés par le biais de 17 compagnies. En terme d'émissions de primes, les trois premières détiennent 41,7% des parts de marché.

2.Les prestations au terme du contrat peuvent être sous forme de capital ou de rente viagère (avec une option de réversion au conjoint pour ceux qui le souhaitent).La modalité de sortie (capital ou rente) est au choix de l'assuré. En Tunisie, presque la totalité des prestations est versée sous forme de capital.

3.Des contrats dont la gestion financière se base sur des placements en fonds communs de placement FCP.

4. En effet, les contrats d'assurance-vie ouvrant droit à la déduction des primes sont ceux comportant l'une de ces garanties : Garantie d'un capital en cas de vie d'une durée effective égale au moins à dix ans/ Garantie d'une rente viagère à l'assuré avec jouissance effective différée d'au moins dix ans/ Garantie d'un capital en cas de décès au profit du conjoint, des ascendants ou descendants de l'assuré.

5. Article 42 de la loi de Finances Complémentaire 2012.

6. L'article 3 de la loi n° 2002-37 du 1er avril 2002 définit le contrat d'assurance collectif tel que « un contrat souscrit par une personne morale ou chef d'entreprise en sa dite qualité, en vue de l'adhésion d'un ensemble de personnes physiques répondant à des conditions définies au contrat. Les adhérents doivent avoir un lien de même nature avec le souscripteur ».

7.Arrêté du ministre de l'économie et des finances du 11 mars 2014 portant sur la fixation du taux de la cotisation minimale payée par le salarié dans les contrats collectifs d'assurance-vie.

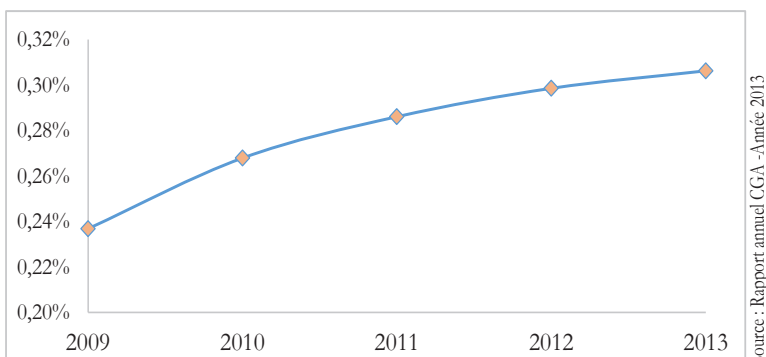
8.Primes émises dans les contrats : Vie, Décès, Mixte, Capitalisation et Unité de Compte.

* Tous les chiffres et statistiques concernant les produits d'assurance-vie sont extraits des rapports annuels de la Fédération Tunisienne des Sociétés d'Assurance (FTUSA) et du Comité Général des Assurances (CGA)

Les produits de l'assurance-vie sont commercialisés par le biais de 17 compagnies. En terme d'émissions de primes, les trois premières détiennent 41,7% des parts de marché.

Le réseau bancaire et postal contribue aussi à l'évolution du secteur avec 50,6% de nombre de contrats distribués en 2012. Malgré la croissance des différents indicateurs de ce secteur, le taux de pénétration de l'assurance vie dans le PIB demeure très faible avec une moyenne de 0,31% contre une moyenne de 3,54% à l'échelle internationale et de 0,97% au Maroc.

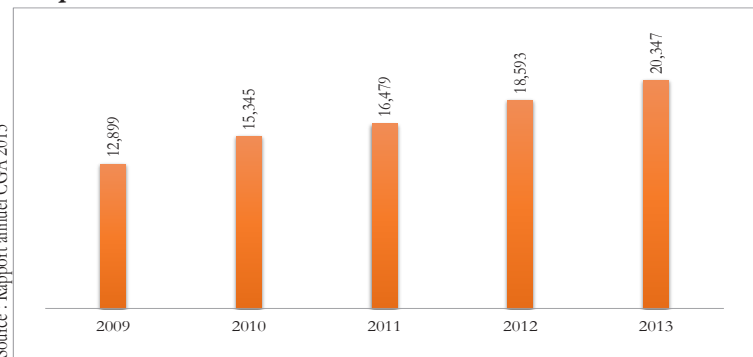
Graphe n°3: Evolution du taux de pénétration de l'assurance-vie dans le PIB(2009-2013)



Grille de lecture : Le taux de pénétration de l'assurance-vie dans le PIB est passé de 0,24% en 2009 à 0,31% en 2013

Le même constat est fait pour la densité (moyenne des primes en assurance-vie/habitant) qui reste nettement inférieure à celles d'autres pays bien qu'elle soit en hausse continue depuis plusieurs années.

Graphe n°4: Evolution de la densité de l'assurance-vie (2009-2013)



Grille de lecture : La moyenne des primes d'Assurance -vie par habitant est passée de 12,899 DT en 2009 à 20,347 DT en 2013.

La branche d'assurance-vie est en phase d'expansion, en Tunisie, et son potentiel de développement est encore important. Selon le dernier rapport du Comité Général des Assurances, le taux de croissance annuel moyen a été de 14,9% sur la période 2009-2013.

Cette croissance s'explique en grande partie par la diversité des produits, leur adéquation aux besoins d'épargne des assurés et leur pouvoir contributif dans la constitution de la retraite future des actifs.

4. Contribution des produits d'assurance-vie dans la retraite future des actifs tunisiens : Simulations sur les affiliés au régime RSNA

Les produits d'assurance-vie permettent à l'actif de bénéficier, d'une part, d'une déduction fiscale pour chaque prime versée⁹ pendant toute la durée du contrat et d'autre part, d'un complément de retraite sous forme de rente ou de capital, à l'échéance du contrat lui permettant, ainsi, de compléter sa pension de retraite de base.

Ces produits sont proposés à tout individu désirant atteindre un certain niveau de pension future.

Les simulations menées portent sur les actifs affiliés au régime

RSNA ayant un revenu d'activité élevé¹⁰.

Cette catégorie d'actifs subit une importante perte de revenu à son départ à la retraite et il lui est donc important de la compenser à travers certains dispositifs d'épargne.

Pour ces actifs, la pension fournie par le régime de retraite de base se calcule comme suit :

$$P = S_R \times T_p$$

S_R : Salaire de référence et T_p : Taux de pension

$$\text{avec } S_R = \frac{\sum_{i=N-N_1}^{N-1} \inf(S_i, 6 \times SMIGi) \times \mu_i}{N_1}$$

et $T = N_1 4\% + N_2 2\%$

μ_i : coefficients d'actualisation indexés sur le taux d'inflation et communiqués annuellement par le Ministère des Affaires Sociales.

avec N_1 : nombre d'années compris entre 5 et 10

N_2 : nombre d'années Au-delà

S_i : Salaire de l'année i , $i = 1$ à N_1

Les simulations sont menées selon les hypothèses suivantes:

H1 : L'âge actuel du salarié est 45 ans avec un départ à la retraite prévu à 60 ans, en considérant 2015 comme l'année de calcul.

H2 : L'âge de l'affiliation au régime de retraite était 30 ans et la durée de cotisations sera de 30 ans.

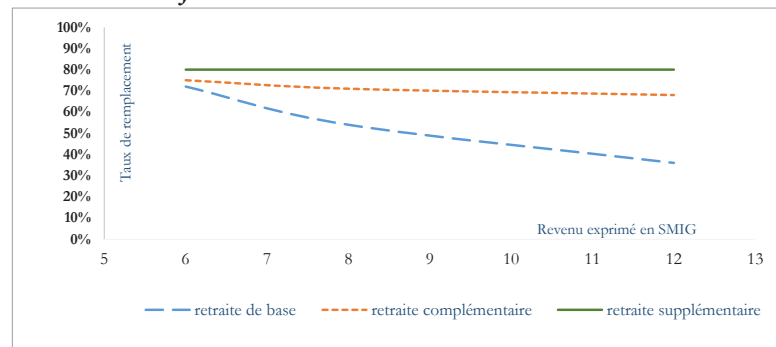
H3 : Le taux de croissance du salaire est de 5% et le SMIG prévisionnel de 2015 est 332 DT

H4 : L'actif est affilié au régime complémentaire géré par la CNSS

H5 : L'actif est souscrit à une assurance-vie qui lui permettra, au terme du contrat, de percevoir une rente qui lui complète sa retraite à un niveau de 80% de son revenu de fin de carrière.

En tenant compte de ces hypothèses ainsi que des règles de calcul des prestations de retraite fixées pour chaque régime (régime de base et régime complémentaire), nous déterminons l'évolution des prestations de retraite en fonction du revenu d'activité du salarié (taux de remplacement instantané), toutes choses égales par ailleurs.

Graphe n°5: Evolution du taux de remplacement instantané en fonction du revenu d'activité



Grille de lecture : Avec un revenu annuel égal à 6SMIG, le taux de remplacement est de 72%. Pour 8SMIG il est de 54% et arrive à 36% pour un salaire de 12SMIG. En cas d'affiliation à une retraite complémentaire, toutes choses égales par ailleurs, ces taux atteignent respectivement 75%, 71% et 68%.

Le graphe n°5 met en évidence une relation inverse entre le taux de remplacement instantané et le revenu d'activité.

La perte de revenu lors du départ à la retraite est relativement importante pour les individus ayant des revenus d'activité élevés (>6SMIG).

L'adhésion au régime complémentaire proposé par la CNSS permet dans ce cas au retraité d'atténuer, partiellement, cette perte de revenu.

Néanmoins, l'individu ne peut accéder à ce deuxième pilier de retraite qu'à travers son employeur. Aussi, en adhérant à une épargne retraite supplémentaire, par capitalisation, proposée par les assureurs sous forme de contrats d'assurance-vie individuels et/ou collectifs, le salarié a la possibilité d'augmenter le niveau de ses revenus en période de retraite.

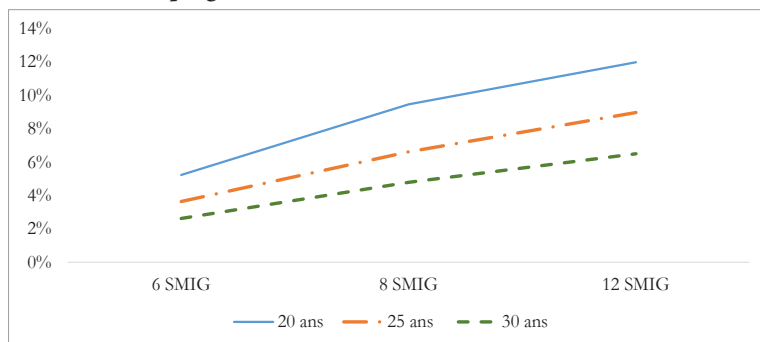
9. A hauteur de 10.000 DT annuel
10.>6 SMIG

Cette nouvelle forme d'épargne retraite par capitalisation n'est pas en concurrence avec les retraites de base et complémentaires et n'entrave pas l'extension des régimes de sécurité sociale. Au contraire, elle vient compléter la retraite servie par l'Etat comme le montre le graphe n°5 et compenser la perte de revenu enregistrée lors du départ à la retraite pour certaines catégories de travailleurs. Elle nécessite cependant un effort contributif supplémentaire que nous évaluons dans ce qui suit:

1^{er} cas : Souscription à un contrat d'assurance-vie individuel à cotisation fixe sur toute la durée du contrat¹¹:

Le Graphe n°6 décrit l'évolution du taux de cotisation annuel¹² dans un contrat d'assurance-vie en fonction de la durée du contrat et du salaire d'activité¹³ du salarié, lui permettant d'atteindre une rente égale à 80% de son salaire d'activité.

Graphe n°6 : Taux de cotisation du salarié dans un contrat individuel d'épargne retraite (contrat d'assurance-vie)



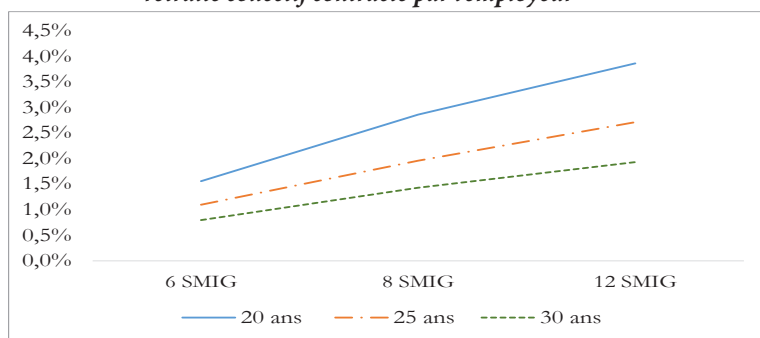
Grille de lecture : Pour une même prestation définie au terme du contrat (couvrir le différentiel entre 80% du SFC et la retraite de base+ retraite complémentaire), le taux de cotisation dans un contrat d'assurance-vie augmente avec le niveau de revenu annuel et baisse avec la durée du contrat.

2^{ème} cas : Adhésion à un contrat d'Assurance-vie collectif, souscrit par l'employeur, à cotisation¹⁴ fixe sur toute la durée du contrat

Le graphe n°7 décrit l'évolution du taux de cotisation annuel dans un contrat d'assurance-vie collectif en fonction de la durée d'adhésion du salarié au contrat et de son revenu d'activité.

On suppose que la cotisation versée au titre de ces contrats est partagée entre l'employeur et l'employé en proportions 2/3; 1/3 respectivement.

Graphe n°7 : Taux de cotisation du salarié dans un contrat d'épargne retraite collectif contracté par l'employeur



Grille de lecture : Pour une même prestation définie au terme du contrat (couvrir le différentiel entre 80% du SFC et la retraite de base+ retraite complémentaire), le taux de cotisation (part versée par le salarié) dans un contrat d'assurance-vie collectif augmente avec le niveau du revenu annuel et baisse avec la durée d'adhésion du salarié au contrat.

Les graphes n°6 et n°7 mettent en évidence l'évolution, en sens contraire, des cotisations versées et de la durée des contrats de capitalisation. Pour une même prestation définie au terme du contrat, plus la durée du contrat est élevée, plus le taux de cotisation est faible.

Les contrats d'assurance-vie sont des contrats d'épargne de long terme. Néanmoins, la comparaison entre les deux graphes montre que les contrats collectifs permettent au salarié d'alléger sa cotisation tout en gardant le même objectif de rente¹⁵ au terme du contrat.

Les contrats d'assurance-vie collectifs fonctionnent selon le principe de cotisations définies ou de prestations définies et les primes versées peuvent être fixes ou avec un taux de croissance annuel.

Tableau n°2 : Récapitulatif de la contribution globale d'un salarié RSNA durant 30 ans de carrière

Revenu d'activité	Cotisation régime de base	Cotisation régime complémentaire	Cotisation dans un contrat d'assurance-vie individuel	Cotisation dans un contrat d'assurance-vie collectif
6 SMIG	4,74%	3%	2,63%	0,8%
8 SMIG	4,74%	3%	4,8%	1,43%
12 SMIG	4,74%	3%	6,51%	1,93%

Le tableau n°2 montre que, pour une même durée de cotisations que dans le régime de base, la contribution d'un actif dans un contrat d'assurance-vie individuel s'approche de celle versée dans la retraite de base et y est largement inférieure quand il s'agit d'une adhésion dans un contrat d'épargne retraite collectif par capitalisation. Cependant, pour de hauts revenus, le niveau de cotisation dans le cadre d'un contrat individuel peut dépasser le niveau de cotisation du régime de retraite de base.

Conclusion

La dégradation de la situation financière des caisses de retraite et le plafonnement des pensions pour certaines catégories de travailleurs peuvent justifier l'usage des contrats d'assurances-vie comme compléments aux dispositifs obligatoires existants. Ainsi, afin d'éviter une forte baisse des revenus lors du passage à la retraite, les autorités publiques ont mis en place un cadre légal régissant de nouveaux contrats d'épargne retraite privée fonctionnant par capitalisation et qui peuvent jouer le rôle de complément aux systèmes de retraite de base. Ils sont proposés par les assureurs-vie sous forme individuelle et/ou collective et sont fiscalement avantageux aussi bien pour l'employeur que pour le salarié.

Les simulations menées ont néanmoins montré que ces produits sont surtout attractifs dans le cadre de contrats collectifs. Ces produits sont destinés aux différentes catégories d'actifs souhaitant protéger leur niveau de revenu futur, essentiellement les salariés du régime RSNA dont la pension de retraite est plafonnée à 6 SMIG, les indépendants bénéficiant, en général, d'une retraite légale inférieure à leurs revenus habituels mais également à tout autre actif désirant épargner pour sa retraite tout en bénéficiant d'avantages fiscaux.

Les chiffres relatifs au niveau de développement de l'assurance-vie en Tunisie montrent cependant que de gros efforts sont encore nécessaires afin d'atteindre les standards internationaux. Les autorités publiques ont, alors, un rôle important dans le développement de ces produits.

La défiscalisation doit être accompagnée par la mise en place de règles de prudence et par la régulation des investissements des assurances.

11. On considère trois durées différentes d'adhésion du salarié au contrat 20, 25 et 30 ans
 12. Les taux de cotisation expriment le % du salaire (celui de l'année de calcul) que le salarié doit verser dans un contrat d'assurance-vie afin d'atteindre la prestation définie fixée (80% SFC dans l'exemple étudié) au terme du contrat.
 Le calcul de la prime se fait en fonction de plusieurs paramètres pris en compte par l'assureur (frais financiers, frais de gestion, frais de fractionnement, taux de conversion du capital en rente, taux de participation aux bénéfices...)
 13. Le salaire pris en compte est celui de l'année 2015.
 14. On suppose que la cotisation versée au titre de ces contrats est partagée entre employeur et employé en proportions respectives 2/3 ; 1/3 ;
 15. En l'absence de réglementation imposant la sortie obligatoire en rente au terme du contrat, la quasi-totalité des souscripteurs tunisiens choisissent une sortie en capital.
 Le coefficient de conversion entre capital et rente est fixé par un arrêté qui tient compte de plusieurs paramètres de calcul.