



Guide pratique :
ERES 39 GALYA

MOTIVER VOS COLLABORATEURS AVEC UNE RETRAITE DONT LE MONTANT EST GARANTI !

Eres lance en partenariat avec Groupama Gan une offre complémentaire de nos solutions d'épargne salariale collective. Eres 39 Galya est un **contrat de retraite supplémentaire « à prestations définies et à droits acquis »**. **Plus favorable sur le plan fiscal et social** qu'une rémunération, ce dispositif offre un revenu différé significatif **même à quelques années de la retraite**. **Qu'ils soient salariés cadres, non cadres ou mandataires sociaux**, votre entreprise leur constitue une véritable retraite : **un revenu à vie, déterminé par le contrat**, pour compenser financièrement la baisse importante subie entre leur dernier revenu d'activité et le montant de leur retraite de base.

Sommaire

Votre contrat

- Quels sont ses atouts ? 03

La mise en place du régime à prestations définies et à droits acquis

- Quelles sont les conditions à respecter en amont ? 04
- Qui peut en bénéficier ? 05
- Quels sont les documents à formaliser ? 06
- Dans le cadre d'un transfert de contrat, comment cela fonctionne ? 07
- Option table de mortalité, quel est l'intérêt de cette garantie ? 07

Vos versements

- Quand et comment sont réalisés vos versements ? 08
- Comment sont investis vos versements ? 09

Le départ d'un collaborateur

- Que se passe-t-il au moment du départ du salarié 10

Votre contrat

Quels sont les atouts de votre contrat ?



Une stratégie de rémunération "gagnant-gagnant" auprès des collaborateurs que vous aurez choisis

Pour vous, entreprise :

- Un levier pour **motiver et fidéliser vos collaborateurs** même proches de la retraite et souvent dépositaires d'un savoir-faire précieux
- La souplesse de récompenser des collaborateurs dans un **groupe défini ou de façon individuelle**
- Un rendement financier de l'épargne **maîtrisée par nos experts**
- Vos versements sont **déductibles de votre bénéfice imposable**
- **Une contribution sociale unique de 29,7%** en phase d'épargne
- **La possibilité de définir une condition de performance**

Pour vos collaborateurs :

- Une retraite **entièrement financée par l'entreprise** et dont les versements sont **exonérés d'impôt sur le revenu**
- Le montant de leur revenu à la retraite **connu dès la souscription du contrat**
- Une rente viagère qui peut aller jusqu'à **3% de sa rémunération annuelle par année de présence***
- **Une épargne retraite acquise** même si le salarié change d'entreprise d'ici sa retraite
- Un revenu supplémentaire significatif, pouvant être constitué sur **un temps relativement court.**
- **Une protection des proches en cas de décès.**

** Dans une limite globale de 30 points sur toute la carrière de votre salarié*

La mise en place du régime de retraite à prestations définies et à droits acquis

Quelles sont les conditions à respecter en amont

← Avant la mise en place du régime à prestations définies, plusieurs conditions doivent être respectées

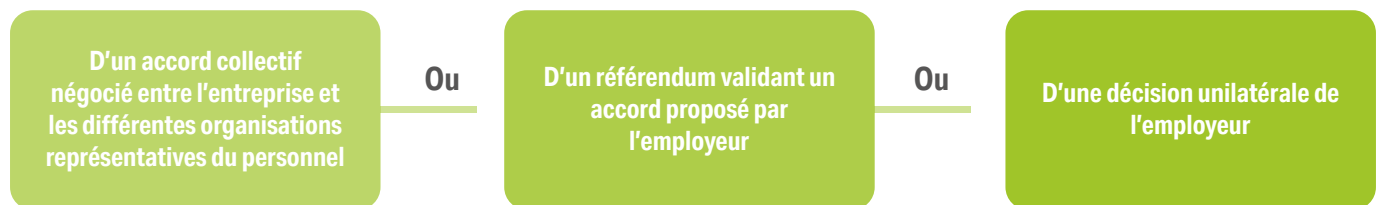
Vous devez déjà avoir mis en place dans votre entreprise :

→ Un Plan d'Épargne Retraite Collective (PERECO/PERECOI)

ou

→ Un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PEROB)

Pour un collègue (objectivement) défini, le régime doit être formalisé dans le cadre :



Pour un régime individuel, un avenant au contrat de travail du/des salariés concerné(s) formalisera le régime :

Exemple de termes à ajouter dans l'avenant :

« À compter du [à préciser], Monsieur/Madame [X] est affilié au contrat d'assurance de retraite supplémentaire souscrit par la Société, dans les conditions précisées par le règlement annexé au présent avenant. »

Qui peut bénéficier d'un régime de retraite à prestations définies dans votre entreprise ?



Le choix des bénéficiaires est très souple, le régime peut être mis en place pour un groupe ou un seul collaborateur

Pour un régime collectif :

Vous devez définir une **catégorie de bénéficiaires**, le choix de la catégorie est très souple.

Ou

Pour un régime individualisé :

Un seul collaborateur peut bénéficier de ce régime dans le cadre de son contrat de travail.
Un avenant à son contrat de travail sera dès lors nécessaire.

Exemple : « Le Comité Exécutif ».

Dans ce cas par exemple, tous les membres du comex présents et futurs devront être affiliés.



Le statut du collaborateur

Le collaborateur peut être salarié ou mandataire social.

Une contrainte concerne cependant les mandataires sociaux affiliés de droit au régime général de la Sécurité sociale et les salariés **percevant une rémunération supérieure à 8 fois le PASS.**

Une condition liée à leur performance professionnelle est requise. Cette dernière doit être objective et mesurable mais reste à la main de l'entreprise.

Exemple : un résultat positif, une progression de chiffres d'affaires...

Pour les mandataires

Pour les mandataires sociaux, comme dans tous les régimes de retraite, des conditions supplémentaires s'appliquent. Pour eux, l'accord du conseil d'administration ou de l'assemblée générale est nécessaire.

La mise en place du régime, quels documents remplir ?

Pour mettre en place ce régime, vous allez définir **le ou les bénéficiaires**, **le montant de la rente** qui sera acquis année après année et versé au moment du départ à la retraite, **l'âge collectif de départ à la retraite**. **Ces choix devront être formalisés**



Le formalisme du régime entre vous et vos collaborateurs

1. Pour un régime collectif :

Un règlement « collectif » est à rédiger dans lequel est précisé notamment :

- La catégorie bénéficiaire
- La formulation des droits à rente (et les options de rente possibles)
- L'âge collectif de départ en retraite

1. Pour un régime individualisé :

Un règlement individuel est à rédiger dans lequel est précisé notamment :

- Le nom du bénéficiaire
- La formulation des droits à rente (et les options de rente possibles)
- L'âge de départ en retraite

2. Un avenant au contrat de travail est à signer entre l'entreprise et le salarié



La souscription du contrat de retraite Eres 39 Galya

2. La signature d'un contrat de retraite pour l'ensemble de la catégorie bénéficiaire :

- **La proposition de souscription** est à compléter (catégorie bénéficiaire, âge collectif de départ à la retraite, garantie optionnelle, choix de la gestion financière)
- **Un bulletin d'affiliation par collaborateur** dans lequel est précisé la désignation de bénéficiaire en cas de décès
- **Les conditions particulières** vous sont ensuite remises ainsi que la **notice d'information** à transmettre à vos collaborateurs

3. La signature d'un contrat de retraite pour l'ensemble de la catégorie bénéficiaire :

- **La proposition de souscription** est à compléter (dans ce cas c'est le nom et prénom du bénéficiaire qui sera précisé, âge de départ à la retraite, garantie optionnelle, choix de la gestion financière)
- **Un bulletin d'affiliation** dans lequel est précisé la désignation de bénéficiaire en cas de décès
- **Les conditions particulières** vous sont ensuite remises ainsi que la **notice d'information** à transmettre

Bon à savoir :

Pour le régime individualisé : réaliser autant de règlement, d'avenant et remplir autant de proposition de souscription et de bulletin d'affiliation que de collaborateurs.

TRANSFERT D'UN ANCIEN ARTICLE 39 VERS UN CONTRAT DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES ET À DROITS ACQUIS, COMMENT CELA FONCTIONNE ?

Votre entreprise peut transférer les engagements des anciens régimes, dits à droits aléatoires, sur un nouveau régime, dit à droits acquis.

Ce transfert de droits peut s'effectuer dans la limite du plafond global fixé pour l'acquisition de droits certains, c'est-à-dire **dans la limite de 30 points**.

Le respect de ce plafond est apprécié en rapportant le montant des droits aléatoires à la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des 3 dernières années dans le régime à droits aléatoires.

OPTION TABLE DE MORTALITÉ, QUEL EST L'INTÉRÊT DE CETTE GARANTIE ?

Les tables de mortalité applicables au contrat sont les **tables réglementaires définies au code des assurances**. Dans le cas d'une augmentation de l'espérance de vie qui se traduirait par une révision des tables de mortalité réglementaires, les nouvelles tables s'appliqueraient au contrat ce qui représenterait une hausse du financement de la rente.

Vos versements

Quand et comment sont réalisés vos versements ?

Les versements annuels (correspondant aux capitaux nécessaires à la constitution de la rente viagère) sont calculés en fonction du montant de la rente attribuée à chaque collaborateur. Vous avez la possibilité de verser entre 80% à 100% de ce montant (100% par défaut). Au moment de la retraite de votre collaborateur, ces capitaux constitutifs doivent permettre de verser 100% de la rente prévue. A défaut, vous pourriez être amené à effectuer un versement complémentaire.



L'appel de cotisations dans votre espace client

Via votre espace client, **chaque début d'année, vous devrez nous communiquer les salaires et les droits de chacun de vos collaborateurs bénéficiaires du contrat Eres 39 Galya.**

Les capitaux constitutifs à verser au titre de N-1 seront calculés automatiquement et **vous réaliserez votre versement en ligne via votre espace entreprise.** A la mise en place, des identifiants vous seront remis pour vous y connecter.

À noter :

Vous souhaitez modifier votre taux d'appel à 90% par exemple. Pour cela, un avenant au contrat devra être émis au préalable. Contactez votre interlocuteur.

En pratique :

L'entreprise a souscrit un contrat Eres 39 Galya le 1^{er} mai 2021 avec taux d'appel à 100%

1^{ère} appel de cotisation en janvier 2022 : déclaration des salaires de 2021 de chaque collaborateur bénéficiant du contrat dans l'espace client et paiement des capitaux constitutifs au titre de 2021 en ligne

En 2026, l'entreprise souhaite passer à un taux d'appel à 90%, un avenant au contrat est signé

À l'appel de cotisations de janvier 2027, les versements au titre de l'année 2026 seront alors calculés sur le taux d'appel de 90%

Important : Il est préférable de maintenir un taux d'appel à 100% pour éviter un rattrapage de cotisations au départ à la retraite du salarié



L'information annuelle

Un relevé de situation en fin d'année vous sera adressé ainsi qu'à votre/vos collaborateur(s) dans lequel figurera :

- Les droits acquis
- Les versements réalisés
- Le montant des encours (compte individuel et fonds collectif de l'entreprise)

Comment sont investis vos versements ?

Vos versements alimentent le compte individuel de chaque collaborateur et sont investis en partie en gestion pilotée pour une recherche de performance maîtrisée. 5 ans avant le départ à la retraite, l'épargne est progressivement protégée sur des fonds sécurisés.

La gestion financière par défaut au contrat est **une répartition 70% sur le fonds en euros et 30% sur une sélection de fonds financiers** (précisés dans l'annexe financière du contrat Eres 39 Galya).



L'impact d'une baisse des marchés financiers sur vos versements

Il se peut que le montant du compte épargne individuel du collaborateur devienne inférieur à 80% des capitaux constitutifs nécessaires au versement de la rente.

Dans ce cas, vous devrez réaliser un versement complémentaire dans les deux ans pour revenir au-dessus de cette limite.

À noter :

La gestion financière par défaut 70% fonds en euros et 30% UC limite le risque financier du contrat.



Et en cas de hausse des marchés financiers ?

Les plus-values de chaque compte individuel viennent alimenter le fonds collectif de l'entreprise grâce au mécanisme d'écrêtage des plus-values.

Mécanisme d'écrêtage des plus-values

**Compte individuel
de l'assuré avec
une gestion financière
individualisée**

**Fonds
collectif
de l'entreprise**



Une gestion collective et individuelle efficace

Le fonds collectif appartenant à l'entreprise, alimenté par les plus-values des comptes individuels, peut servir notamment à :

- **réduire le montant des versements annuels de l'entreprise,**
- financer une évolution du barème technique (table de mortalité et/ou taux technique),
- compenser une éventuelle moins-value financière au terme, sur les comptes individuels.

Le départ d'un salarié

Que se passe-t-il au moment du départ du salarié

← En cas de départ du salarié avant l'âge prévu au règlement

Le salarié n'a pas besoin d'être présent dans l'entreprise lors de son départ à la retraite pour percevoir sa rente supplémentaire. **Ses droits à retraite sont acquis chaque année. Une rente lui sera versée lors de son départ à la retraite.**

À noter :

Le règlement devra prévoir la possibilité de minorer la rente en cas de départ anticipé pour éviter un risque de contentieux.

En cas de départ avant l'âge prévu au règlement, une insuffisance de capital constitutif pourrait être constatée :

- Soit vous versez des primes complémentaires pour assurer le montant de la rente.
- Soit le montant de la rente garantie est minorée (seulement si prévu dans le règlement ou sur accord express de l'assuré).

- +
- En cas de décès avant l'âge de départ à la retraite prévu au règlement, l'épargne acquise sur le compte individuel à la date du décès est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) sous forme d'un capital.
- En cas de faillite de l'entreprise, l'assureur garantit à minima 50% des droits acquis par le salarié au moment de l'insolvabilité.



Le départ du salarié à l'âge de la retraite

Lors de la liquidation des droits du salarié, **les capitaux constitutifs de rente doivent être provisionnés à 100%**. Si tel n'est pas le cas, l'insuffisance de capitaux constitutifs sera financé soit par le fonds collectif du contrat, soit par un versement complémentaire.

L'éventuel surplus du compte individuel lié au recalcul des capitaux constitutifs viendra alimenter le fonds collectif de l'entreprise.

Pour les autres caractéristiques du contrat (frais, options,...) et des fonds, veuillez consulter la notice d'information du contrat et l'annexe financière.



Eres
115 rue Réaumur, 75002 Paris

contact@eres-group.com
www.eres-group.com
[@eres_group](#)

Cette communication a un caractère commercial, n'est pas un document contractuel ou un document d'information requis par une quelconque disposition législative, et n'est pas suffisante pour prendre une décision d'investissement. Octobre 2023.

L'investissement en épargne retraite est un placement long terme. Il existe un risque de perte en capital et les rendements ne sont pas garantis. Les conditions de déblocage sont réglementairement limitées. Les performances passées ne présagent pas des performances futures.

Eres, S.A.S immatriculée au RCS Paris sous le n° 484 868 948 sise au 115 rue Réaumur 75002 Paris dont le capital social est de 1 286 208,83€. N° ORIAS (www.orias.fr) 07023020 comme courtier en assurance et conseiller en investissements financiers (CIF). Membre de l'association professionnelle CNCEF.

Eres assurances, S.A.S immatriculée au RCS Paris sous le n° 809 096 233 sise au 115 rue Réaumur 75002 Paris dont le capital social est 1 664 627,07€, N° ORIAS 15002233 comme courtier en assurances. Egalement membre de l'association professionnelle CNCIF.

Groupama Gan Vie Société Anonyme au capital de 1 371 100 605 euros - RCS Paris 340 427 616 - APE : 6511Z - Siège social : 8-10 rue d'Astorg - 75383 Paris Cedex 08 - Tél. : 01 44 56 77 77. Entreprise régie par le code des assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09 Les produits d'assurance de Groupama Gan Vie sont notamment distribués sous la marque Gan Eurocourtage via les courtiers et Gan Prévoyance.