



<b>IPS 2013 – Proposition 4</b>	<b>Institut de la Protection Sociale</b>	Auteur : BC
	<b>Proposition</b>	Création : Oct-2013

### Rédaction

Bruno CHRETIEN

Président de l'Institut de la Protection Sociale – Président de Factorielles

### Rapporteur

Patrick ROY

Expert en protection sociale – Ancien directeur de caisse de retraite

### Sujet traité

**Moderniser les retraites supplémentaires d'entreprise**

### Pour bien comprendre

*La société ARBEDIA a instauré un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et constate que, si le dispositif va permettre d'améliorer le taux de remplacement des salariés les plus jeunes par la cotisation versée pendant toute leur carrière, il ne sera de quasi aucun effet pour les salariés les plus âgés alors que ceux-ci ont contribué au développement de l'entreprise.*

*Elle est donc en train de concevoir un dispositif qui articulera prestations définies sous déduction des cotisations définies : elle promet à tous les salariés un complément de retraite, par exemple de 10% de la dernière rémunération sous déduction de ce qui aura été acquis par le régime à cotisation définies.*

*Mais elle constate que, alors que tout peut arriver dans une entreprise et en particulier de ne plus avoir les moyens de préfinancer un tel engagement, la réglementation ne permet en aucun cas une individualisation des sommes qui vont être constituées pour compenser ce qui ne pourra pas avoir été acquis par le régime à cotisations définies.*

*En particulier, s'il advenait que ce régime à prestations définies soit un jour dénoncé, les personnes auxquelles on aurait promis une compensation n'auront en fait aucun avantage puisque la dénonciation à plein effet sur des personnes dont les droits à retraite ne sont pas acquis.*

*En conséquence, elle ne peut pas apporter une solution équitable en matière de retraite supplémentaire.*



## 1 - Quel est le problème ?

- La loi et la doctrine prévoient :
  - la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise pour le bénéfice de la prestation, sauf quelques exceptions en cas de sortie des effectifs après l'âge de 55 ans ;
  - le financement intégralement patronal ;
  - le financement non individualisable par bénéficiaire.
  
- Conséquences :
  - ce type de régime est en général très attractif pour les salariés les plus âgés mais demeure une incertitude remise en cause (en cas de disparition de l'entreprise si problème économique par exemple) ;
  - ce type de régime est singulier dans la mesure où l'ensemble des régimes de retraite supplémentaire produit des droits acquis et transférables en cas de changement d'employeur.
  
- Technique :
  - Les mandataires de type « Président du Conseil d'administration ou du Directoire » sont juridiquement des assimilés salariés au sens du Code de la Sécurité Sociale, lequel ne fait aucune distinction pour l'application de cette réglementation.
  - Le régime à prestations définies est par définition collectif (ce qui veut dire qu'il vise un groupe de salariés dont fait partie le mandataire social, sinon le financement n'est pas dans le champ de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale).
  - Les retraites « chapeaux » n'existent pas dans la réglementation qui prévoit un droit lié à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.
  - Le code du gouvernement AFEP-MEDEF a déjà posé des règles évitant les abus, notamment une condition d'ancienneté et des droits qui ne peuvent être constitués immédiatement au terme d'un petit nombre d'années correspondant à un pourcentage élevé de la rémunération totale.
  - Enfin, s'agissant de mandataires de sociétés cotées, si le régime n'est pas conforme à l'article L.137-11, la loi a prévu de devoir justifier la réalisation de conditions de performance préétablies.
  
- Aspects économiques :

Quel que soit le statut notamment du salarié ou assimilé, il existe un besoin de proportionnalité d'un certain niveau des retraites par rapport à la rémunération de fin de carrière.



Or, ce besoin ne peut être satisfait par les régimes à cotisations définies, lesquels sont :

- plafonnés dans le financement,
- financés par une contribution uniforme quasi généralisée pour une catégorie,
- tels, qu'il faut une certaine durée de cotisations pour produire un montant significatif,...
- ...et liés à des taux de rente (conversion du capital en rente viagère) fortement à la baisse.

## **2 – La solution préconisée**

### **21 – L'idée**

D'une part, il ne semble pas possible d'instaurer des règles, notamment en protection sociale, qui seraient attachées à la fonction exercée dans l'entreprise.

D'autre part, ce type de régime est très exactement adapté au besoin de rectifier les incidences sur les retraites des aléas de carrière, par exemple des périodes de faible cotisation en début de carrière ou bien une mobilité internationale, il faut instaurer des dispositions pour que les droits soient cristallisables dans deux circonstances : cessation d'activité avant l'âge du départ en retraite, (par exemple en cas de maladie ou de chômage) et en cas de dénonciation (ou modification avec minoration des droits conditionnels) du régime.

Il y a deux possibilités pour aménager ces régimes :

- La première solution est de préciser le cadre de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale de façon à ce que la notion de « chapeau » soit effectivement proscrite.

En effet, dans ce schéma, quelle que soit la carrière avant les fonctions dans l'entreprise qui finance ce régime « chapeau », c'est le dernier employeur qui paye pour compléter les retraites acquises pendant toute la carrière de l'intéressé, y compris avant ce dernier emploi.

Par exemple, lorsque sont promis 60% du dernier salaire sous déduction des pensions acquises, on voit bien que la promesse vient compenser les droits acquis pendant toute la durée d'activité.

Il faut donc que :

- le droit ne puisse être calculé que sur la durée d'activité dans l'entreprise ;
- qu'il soit plafonné, tous régimes confondus, (certaines règles ont existé au plan fiscal qui prenaient pour référence un maximum de retraite de 75% du dernier salaire). Il pourrait donc y avoir une limitation par appréciation de l'ensemble des droits.



Enfin, quelques dispositifs comportent une sécurisation (« cristallisation ») pour éviter que la totalité des droits conditionnels ne disparaissent suite à une dénonciation (liée à des difficultés économiques ou à une décision d'opportunité).

Cette solution pourrait emporter application de paramètres raisonnables et faire disparaître la notion de « chapeau ».

- La deuxième solution consiste à créer un nouveau dispositif qui combinerait en quelque sorte les mécanismes des régimes à cotisations définies et à prestations définies.

La contribution patronale serait versée en vertu d'un objectif de couverture uniforme pour une catégorie de salariés (dont les mandataires sociaux) et par une promesse de retraite constituée progressivement sur chaque élément de rémunération successif pendant la carrière dans l'entreprise (un petit peu finalement comme l'acquisition de points dans les régimes complémentaires type AGIRC/ARRCO).

Par exemple, chaque année la contribution serait versée pour provisionner un montant de retraite correspondant à – par exemple – 0,25% du salaire de l'année.

A la fin de la carrière dans l'entreprise, il y aurait donc addition d'éléments de rente représentatifs des évolutions de la rémunération.

Cette solution, si elle paraît plus complexe et entraîne des incidences sur le traitement social et fiscal du financement, aurait l'avantage de permettre le transfert des droits à retraite acquis dans ce régime supplémentaire.

## 2.2 – Les avantages

Cette forme de sécurisation des droits, et d'alignement sur le principe général de transfert des droits à retraite, permettrait d'utiliser plus largement ce type de dispositif.

Ceci entraînerait une meilleure protection pour les salariés en matière de retraite et, incidemment, un développement des affaires pour les organismes assureurs.

## 2.3 – Les inconvénients

La raison pour laquelle le financement patronal échappe à tout plafonnement d'exonération sociale et de déductibilité fiscale à l'impôt sur le revenu résulte du fait que les droits dans un tel régime ne sont pas acquis, ils sont potentiels ; il n'y a donc pas de matérialité d'avantages.

Dès lors que des droits seraient acquis et transférables dans certaines conditions, cette modification nécessiterait, d'une part, une obligation de couverture d'assurance par des versements effectifs de primes (aujourd'hui la réglementation n'est pas précise sur ce point) et, d'autre part, une adaptation des textes d'exonération sociale et fiscale.



## 2.4 – Les modalités

L'adaptation de la loi, codifiée à l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale, devrait renvoyer à un décret qui déterminerait les circonstances dans lesquelles les droits deviennent irrévocablement acquis et transférables.

### Résumé de la proposition

Il y a deux possibilités pour aménager ces régimes :

- La première solution est de préciser le cadre de l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale de façon à ce que la notion de « chapeau » soit effectivement proscrite.
- La deuxième solution consiste à créer un nouveau dispositif qui combinerait en quelque sorte les mécanismes des régimes à cotisations définies et à prestations définies