
LES CAHIERS DU CENTRE

Numéro 28

- Actualités -

2015

Août

LA REMUNERATION DIFFEREE DE RETRAITE

Bien que basées sur des paramètres systématiquement optimistes, toutes les projections des régimes de retraite complémentaire (ARRCO / AGIRC) ne peuvent écartier un épuisement des réserves à très proche échéance. Ces régimes étant fondés sur la répartition et la probabilité qu'ils soient « *nationalisés* » pour que l'Etat supporte leurs déficits étant très faible, le rétablissement de leur équilibre suppose soit une augmentation de leurs ressources, soit une diminution de leurs charges.

L'augmentation des cotisations « *contractuelles* » ne conduirait qu'à un allongement de la durée du déficit ; celle des « *taux d'appel* » conduirait à alourdir le report générationnel accentuant encore l'idée d'une génération actuelle égoïste laissant à la génération suivante une dette insupportable. L'allègement des charges nécessite un allongement des périodes cotisées qui supposerait un accroissement de l'emploi et donc tout simplement une croissance significative et durable ; on peut toujours rêver !

Plus vraisemblablement et quelles que soient les précautions de communication pour n'effrayer ni les autorités financières ni les salariés, l'équilibre imposé sera réalisé par l'augmentation de la valeur du point de retraite (à l'achat) et la stagnation (la réduction) du salaire de référence (la valeur du point liquidé) et donc par la diminution des pensions.

Ce processus de diminution des pensions est engagé depuis les réformes de 1994 / 2003 mais a été relativement insensible, compte tenu du niveau exceptionnellement élevé (en considération des situations non françaises) des pensions ; il s'accroîtra significativement dans des proportions telles que l'équilibre économique et social national sera bouleversé. On peut estimer soit qu'il appartient à chaque actif, informé de la situation, de réaliser l'épargne qui lui permettra de faire face à la dégradation de son pouvoir d'achat futur, soit que les entreprises, lorsqu'elles en ont les moyens, peuvent avoir un intérêt à favoriser un haut niveau de pouvoir d'achat des futurs retraités.

La seconde option justifie la mise en place de régimes destinés à créer, dans le cadre collectif de l'entreprise, une épargne individualisée en vue de la retraite.

L'incitation faite aux entreprises, par la réforme de 2003, de développer l'épargne de retraite s'est pour partie fracassée dans le gouffre du déficit de la Sécurité Sociale et pour partie disqualifiée par des pratiques douteuses bien que très exceptionnelles :

- Il a progressivement été institué l'idée que les exonérations sociales dont bénéficie, de façon très restrictives pourtant, le financement des régimes de retraite à cotisations définies étaient injustes et antisociales parce qu'établies au profit des salariés les mieux rémunérés et donc les plus privilégiés ; peu importe que le club des privilégiés réunisse plusieurs millions de salariés, peu importe que les exonérations reposent en réalité sur un principe de double soumission aux taxes sociales et fiscales strictement contraire, à la Constitution, le discrédit et l'insécurité juridique résultant d'un changement permanent des réglementations ont fait leur affaire à ces régimes à cotisations définies.
- Quelques acquisitions extravagantes de pensions, mais plus encore le constat du caractère surréaliste de la promesse d'une retraite conditionnée à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise ont consacré l'obsolescence des régimes chapeaux.

Le PERCO – mécanisme hybride tant dans son financement que dans son utilisation – n’a pas réussi à constituer le vecteur de constitution de l’épargne de retraite. Il faut donc concevoir un système d’épargne en vue de la retraite qui réunisse trois caractères : la simplicité, la transparence et la sécurité. La « *Rémunération Différée de Retraite* » réunit ces trois qualités :

- ① Le système doit être **simple** : acquise dans le cadre professionnel, la *Rémunération Différée de Retraite* constitue une rémunération acquise en contrepartie du travail dont la mise à disposition à partir de l’âge de la retraite. Cette *Rémunération Différée de Retraite* a donc fondamentalement la même nature que le salaire. Elle doit participer, comme le salaire immédiat, au financement de la solidarité nationale et donc être soumise aux mêmes charges de Sécurité Sociale (hors accident du travail) que le salaire. Les charges salariales doivent être prélevées sur les « *Rémunérations Différées de Retraite* » au fur et à mesure de leur mise à disposition des retraités (à l’exclusion de tout prélèvement réalisé au moment de la constitution ou lors de la gestion de l’épargne) ; les contributions patronales peuvent opportunément être versées au moment où l’épargne est sécurisée conformément au mécanisme visé (cf. infra point③). La *Rémunération Différée de Retraite* est naturellement soumise à l’impôt sur le revenu (dans la catégorie des traitements et salaires).

Ainsi, la suspicion de privilège lié aux actuelles exonérations disparaît au profit d’une solution **simplicissime**, assimilant rationnellement la rémunération perçue lors de la retraite à la rémunération immédiate.

- ② La rémunération est un moyen fondamental de management collectif et individuel ; elle doit donc être totalement **transparente**. Au-delà du salaire contractuel et individualisé, la *Rémunération Différée de Retraite* constitue un complément tenant compte de la performance de l’entreprise et de celle de chaque salarié. Comme pour la rémunération de base, la négociation annuelle sur les salaires peut définir les caractéristiques de la *Rémunération Différée de Retraite*, en précisant notamment d’une part les bénéficiaires et d’autre part les conditions et critères de performance. A défaut d’accord, l’employeur peut définir ces caractéristiques par décision unilatérale et/ou sur approbation référendaire. Ces modes d’intervention sont expressément reconnus par la loi.

Ces éléments et donc chaque *Rémunération Différée de Retraite* sont évidemment soumis au contrôle des instances de gouvernance ad hoc dans les sociétés commerciales et particulièrement celles faisant appel public à l’épargne.

Ces processus, permettant de définir la *Rémunération Différée de Retraite*, en amont et en fonction permanente de la situation économique de l’entreprise, exclut tout effet irréversible (non compatible avec la volatilité des entreprises) et tout engagement futur non financé. La rémunération différée de retraite ne constitue donc pas une charge pesant sur l’avenir des entreprises.

La **transparence** est totale.

- ③ Dès lors que la rémunération, bien que sa mise à disposition soit différée dans le temps, est acquise en contrepartie de l’activité professionnelle, cette épargne doit être **sécurisée** tant à l’égard de l’évolution économique de l’entreprise qu’afin de garantir la portabilité consécutive à l’évolution professionnelle de l’entreprise.

Cette sécurisation suppose qu'immédiatement à son acquisition, la *Rémunération Différée de Retraite* soit versée par l'entreprise à un organisme habilité (type organisme d'assurance) qui garantisse d'une part la somme versée y compris en cas de pré décès du salarié et d'autre part, à compter du jour de la liquidation, le service viager de la *Rémunération Différée de Retraite*.

Cette opération de sécurisation qui n'a, en aucun cas, pour destination de rendre les fonds immédiatement disponibles pour le salarié (avant l'âge de la retraite) ni de permettre au retraité de les récupérer autrement que sous forme d'une rémunération différée (une rente) à l'exclusion de tout capital (hors du pré décès) ne justifie, au regard du droit constitutionnel de propriété et des principes généraux du droit fiscal, aucune taxe fiscale ni contribution ou cotisation sociale (étant souligné, qu'en revanche, lorsque la rémunération différée de retraite est mise à disposition – sous forme de rentes – elle est traitée comme du salaire). Cette sécurisation sociale et fiscale, qui permet la totale portabilité de l'épargne, est également établie au plan juridique : dès lors que la *Rémunération Différée de Retraite* – contrairement aux régimes de retraite supplémentaire actuels – ne bénéficie d'aucun privilège social ou fiscal, l'encadrement et le contrôle contre nature instaurés depuis 10 ans par la Direction de la Sécurité Sociale, via les URSSAF, perdent tout objet, libérant l'entreprise de contraintes toujours renouvelées.

La sécurité est acquise pour l'entreprise et les salariés mais aussi pour l'Etat.

Au final, la simplicité, la transparence et la sécurité qu'offre le mécanisme de la *Rémunération Différée de Retraite* est de nature à permettre aux entreprises – à titre d'initiative pour celles qui, comme dans les années 50 pour la retraite complémentaire, disposent de moyens suffisants – de constituer une épargne de retraite individualisée et définitivement acquise, dans un cadre collectif, au profit des salariés les plus exposés aux insuffisances des régimes légaux – comme lors de la création des régimes complémentaires. Ne doutons pas que l'exemplarité incitera, sur la base du volontariat, à la progressive expansion du mécanisme.

Les adaptations de la réglementation sont très structurantes mais peu difficiles à mettre en œuvre : il n'est créé aucun nouveau « produit », ni aucune usine à gaz.

Maître Bruno SERIZAY,
Président de Capstan Avocats

* * *