

Mise en place d'un régime de rémunération différée de retraite par capitalisation

Les réformes des régimes de retraites obligatoires (assurance vieillesse, Agirc Arrco) engagées depuis plusieurs décennies, ont contribué à réduire les déficits, mais non à les supprimer. Le poids des retraites obligatoires en France représente 14 % du PIB. Toute augmentation des taux de cotisation viendrait accroître les charges sociales, au détriment de l'emploi ; toute mesure d'indexation qui ne serait pas ponctuelle conduirait à réduire la consommation des quelques quinze millions de retraités de droits directs, dans un contexte de très faible croissance et de vieillissement. La dégradation continue des rendements de l'Agirc Arrco entraîne à terme une baisse substantielle des taux de remplacement, de l'ordre de 20 %.

Il devient donc urgent de mettre en place une épargne-retraite, notamment pour les jeunes générations. La loi Fillon de 2003 avait prévu plusieurs dispositifs de retraite par capitalisation, notamment dans un cadre collectif et professionnel. Mais force est de constater que d'une part les objectifs recherchés n'ont pas été atteints, d'autre part, la situation fiscale et juridique de ces dispositifs collectifs constituent désormais un frein majeur au bénéfice d'une retraite supplémentaire.

Les propositions qui suivent cherchent à corriger cette situation par la mise en place d'une solution innovante et pérenne en matière de retraite supplémentaire.

1. Les constats

a. Complexité des dispositifs de retraite supplémentaire actuels

Dans le seul champ des régimes d'entreprise à caractère collectif et obligatoire, trois dispositifs coexistent avec autant de principes de financement et de régimes sociaux et fiscaux : le Perco, le régime à cotisations définies (dit Article 83) ; le régime à prestations définies (dit Article 39). Ces dispositifs présentent en outre une contrainte majeure : leur faible niveau de transférabilité, alors que les exigences de mobilité professionnelle s'accroissent, y compris dans un périmètre européen, voire international.

b. Confusion

La complexité des dispositifs, l'instabilité des règles techniques fiscales et sociales, ainsi que la diversité des modes de financement (épargne salariale, abondements, versements individuels, cotisations) entraînent une sévère confusion chez l'employeur comme chez le salarié et un sous-développement patent des régimes de retraite supplémentaire collectifs.

c. Alourdissement de la fiscalité et aberration des règles fiscales

Les réformes successives ont conduit à alourdir les prélèvements sociaux : forfait social sur les contributions employeur au Perco et Article 83, aujourd'hui de 20 % ; contributions employeur sur le financement des régimes à prestations définies et à droits aléatoires allant jusqu'à 48 % et jusqu'à 30 % sur les rentes, contributions salariales allant jusqu'à 14 % sur les rentes, en sus des contributions CSG/RDS et des contributions de Sécurité sociale.

Les contributions sociales, forfait social, CSG, contributions spéciales ne sont pas productrices de droits pour le salarié.

Enfin, un examen attentif des contrats à cotisations définies, art.82, art.83, montre une double aberration des règles fiscales et sociales au regard de la question de la disponibilité des sommes cotisées ainsi qu'au traitement des rentes qui en résultent.

d. Question non réglée de la compensation de la baisse du taux de remplacement

Pour des carrières similaires, de 2003 à 2012, les revenus de substitution des retraités cadres ont diminué en moyenne de 30 % et pour les non cadres de 10 %.

Les projections du Comité d'orientation des retraites (rapport du COR de juin 2014), laissent prévoir une diminution régulière du taux de remplacement net de charges sociales, de l'ordre de 10 %, entre 2 non-cadres nés respectivement en 1953 et en 1990, pour une carrière complète liquidée à taux plein. Dans toutes les hypothèses, sur les 10 prochaines années le taux de remplacement pourrait s'établir aux alentours de 66 % pour les non cadres et de 50 % pour les cadres, pour les carrières complètes à taux plein.

Or, le besoin de revenu de substitution croîtra significativement dans les prochaines années et de manière encore plus marquée pour les salariés ayant eu des carrières incomplètes. Pour les jeunes qui arrivent tardivement sur le marché du travail, les droits acquis seront insuffisants, l'absence de cotisations durant trois ou quatre ans dans le régime de base étant très pénalisante.

e. Inéquité

Les 4 dimensions de l'équité définies par le COR sont le montant des pensions, la durée de retraite, la durée de carrière cotisée et le taux de prélèvement finançant les retraites.

Le COR prévoit entre 2011 et 2060 une baisse de la pension moyenne servie de 10 % à 60 % qui cache de fortes disparités entre les individus, selon le niveau de salaire et le déroulement de carrière

La durée de retraite vis-à-vis de l'espérance de vie diminuera puis devrait progressivement se redresser pour les générations nées après 1978.

Les taux de cotisation moyen sur la durée de carrière sont passés de 19 % à 26 % du salaire entre la génération 1940 et la génération 1990.

L'inéquité se situe aussi dans le fait qu'une minorité de salariés, le plus souvent ceux des grandes entreprises, dispose de régimes supplémentaires de retraite, tandis que la majorité des salariés, ceux des PME notamment, en est dépourvue. Cela entraîne un marché dual du travail, alors même que le gisement d'emploi réside désormais dans ces PME et TPE.

f. Inefficacité

Les freins de nature fiscale réduisent le volume des versements : les encours actuels des contrats de type art.83, 82 ou 39 sont relativement faibles et n'autorisent pas un niveau de rentes suffisant par rapport à la dégradation des régimes obligatoires.

La coexistence parfois dans les entreprises de deux dispositifs entraîne un éparpillement des encours sous gestion, et de fait un manque de contrôle d'exposition aux risques de marché pour le bénéficiaire, un rendement global durement affecté par le poids des commissions de gestion en raison d'une non-globalisation des encours qui permettrait des économies d'échelle. Cette situation est encore plus préjudiciable en période de taux très bas.

2. Propositions

L'aménagement des formules existantes ne résoudra pas les problèmes indiqués ci-dessus, notamment la confusion qui s'est installée au plan juridique et fiscal. Il faut donc proposer une alternative qui offrira aux entreprises et à leurs salariés à la fois stabilité et efficacité d'un régime de retraite supplémentaire.

a. Les grands principes d'une solution alternative

Créer un régime de rémunération différée de retraite (ou RDR) pour tous les salariés qui se substituera progressivement aux formules actuelles de retraite supplémentaire.

Techniquement, la RDR serait un régime de comptes individuels, financés par des versements de l'employeur capitalisés auprès d'un organisme extérieur à l'entreprise, dit « l'assureur », (compagnies d'assurance, IRP, mutuelle) jusqu'à la prise de retraite du salarié. La rémunération serait versée sous forme de rente viagère à partir de la date de retraite.

Techniquement, la RDR se rapproche des mécanismes de retraite supplémentaire à cotisations définies. Ce serait donc un régime de compte individuel.

L'assureur, garant de la gestion financière des sommes versées et du service de la rémunération différée sous forme de rente viagère, adoptera pour les contrats RDR les règles de solvabilité IORP 1 (dans l'attente du projet IORP 2), moins contraignantes que celles de Solvabilité 2 (engagements que les actifs soient cantonnés par rapport aux autres activités de l'entreprise d'assurance et qu'ils soient suivis par un Comité de surveillance ad hoc).

b. Le régime fiscal et social des cotisations et des prestations

- Au plan fiscal
 - Pour l'employeur, la RDR s'analyse comme de la rémunération immédiate : les cotisations sont entièrement déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
 - Le salarié ne supporte aucune charge fiscale relative aux cotisations de son employeur. La Rémunération différée de retraite est soumise à l'IRPP lorsque le salarié la perçoit, au barème des rentes viagères à titre gratuit.
- Au plan social
 - L'employeur acquitte, sur les sommes versées pour constituer la RDR, les charges sociales patronales sur salaire relatives à la vieillesse et à la maladie (Sécurité sociale, Arrco et Agirc).
 - Le salarié ne supporte aucun prélèvement social sur les versements de l'employeur à l'assureur. Devenu retraité, il s'acquitte des prélèvements sociaux sur la rente versée, ceux-ci étant calculés au taux des charges sociales salariales sur salaire relatives à la vieillesse et à la maladie (Sécurité sociale, Arrco et Agirc).

3. La mise en place

a. Négociation obligatoire dans le cadre de la NAO

S'agissant de rémunération différée, il est logique que la RDR entre dans le champ des négociations annuelles obligatoires. La rémunération différée de retraite pourrait être plafonnée par rapport à la rémunération immédiate. A défaut d'accord collectif, négociable dans l'entreprise ou la branche d'activité, le recours à la décision unilatérale doit être préservé.

b. Liberté de choix des prestataires

L'entreprise garde toute liberté de choix de l'assureur, tant lors de la mise en place que pendant la vie du dispositif, sauf pour les rentes en cours de service.

La portabilité des droits individuels est garantie comme dans les régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies actuels. Elle fera néanmoins l'objet de mesures de simplification et d'engagement de délai pour favoriser la transférabilité entre employeur.

4. Les avantages du dispositif

a. Respect des régimes obligatoires

La rémunération différée de retraite supporte les contributions sociales, patronales et salariales, calculées aux mêmes taux que la rémunération immédiate, pour les régimes maladie et vieillesse.

b. Transparence, clarification et cohérence

La RDR présente tout d'abord un mécanisme transparent, laissant ainsi la possibilité aux partenaires sociaux de jouer leur rôle d'information et de suivi.

La RDR pourra se substituer progressivement aux régimes collectifs existants. Le principe même de la rémunération différée exclut la possibilité des versements du salarié, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs. La sortie du dispositif s'effectue uniquement en rente viagère réversible, sur le modèle des régimes complémentaires.

Il apparaît toutefois utile de donner la possibilité au salarié de compléter librement sa RDR en constituant des droits par des versements individuels facultatifs, mais dans un cadre distinct de la RDR. Ainsi, les versements du salarié seraient recueillis, à fins de constituer un complément de rentes, dans un compte individuel géré dans un *PERP entreprise* ; les versements individuels au *PERP entreprise* seraient déductible de l'assiette de l'IRPP, comme actuellement (application du régime de droit commun).

Cette possibilité ne constitue donc pas une nouvelle niche fiscale et elle tend à simplifier les mécanismes d'épargne-retraite.

c. Création de droits

A l'inverse des principaux prélèvements sociaux opérés sur le financement des régimes de retraite supplémentaire actuels (forfait social, CSG-CRDS, contribution spéciale), les cotisations sociales acquittées pendant la période d'activité créent des droits de retraite pour le salarié et concourent au financement de la branche maladie.

Lors du versement de la rémunération de retraite différée (après le départ en retraite), les cotisations contribuent toujours au financement de la branche maladie, au bénéfice direct du retraité, et participent au financement de la vieillesse, sans produire cette fois de droits directs.

d. Universalité

La RDR s'adresse à tous les salariés et elle présente un caractère de droit individuel. C'est un régime collectif fondé sur la reconnaissance catégorielle et non sur la relation individuelle de travail.