

LES RETRAITES CHAPEAU : UN DISPOSITIF À SUPPRIMER ?

Le moins que l'on puisse dire est que le contexte politique actuel n'est pas très favorable aux retraites supplémentaires à prestations définies, plus communément appelés "régimes article 39". Les informations récentes sur les retraites chapeau servies à certains salariés dirigeants ont conduit l'opinion à s'intéresser à ces dispositifs rarement évoqués dans les débats publics. Certains politiques évoquent même la possibilité de supprimer ces dispositifs.

Un dispositif original aux caractéristiques méconnues

Définition

Le contrat de retraite article 39 du CGI est un contrat collectif à adhésion obligatoire souscrit par l'entreprise au profit de tout ou partie de son personnel, assurant au terme le versement d'une rente viagère. Ainsi, l'entreprise s'engage sur le niveau des prestations servies et non pas sur le montant des cotisations versées.

Caractéristiques

Le régime est obligatoire pour tous les salariés du collège objectivement défini au contrat.

Principes de fonctionnement

Le régime à prestations définies garantit aux salariés le versement d'une rente au moment de leur départ en retraite, dont le montant est conventionnellement prédéterminé. Ce régime constitue un passif social pour l'entreprise, qui prend un engagement de résultat envers ses salariés. Il s'agit donc d'une obligation de résultat.

Deux types de contrats existent :

→ *le régime additif* : la promesse de l'entreprise est indépendante des pensions de sécurité sociale, AGIRC et ARRCO. Le montant de la retraite est déterminé en pourcentage du salaire d'activité et en fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise. Par exemple, le régime garantit 0,5 % du salaire par année d'ancienneté au départ à la retraite. Dans la pratique, aujourd'hui, c'est ce type de

régime qu'il faut privilégier car il est complètement déconnecté des fluctuations des régimes de base et complémentaire.

→ *le régime chapeau ou différentiel* : l'entreprise garantit un niveau global de retraite incluant les régimes de base et complémentaire. La promesse de l'entreprise varie donc en fonction de la performance desdits régimes, le coût de son financement dépend de cette variation, d'où un risque financier lourd pour l'entreprise. Par exemple, au départ à la retraite, le régime garantit 70 % du dernier salaire sous déduction des régimes de base et complémentaire. Ce type de contrat, par son exigence d'être présent dans l'entreprise au moment du départ à la retraite, trouve sa place dans les entreprises qui souhaitent fidéliser leurs salariés. Toutefois, l'engagement de l'entreprise peut s'avérer très lourd puisqu'il s'agit d'une obligation de résultat et que l'assureur ne versera les prestations qu'à hauteur du fonds collectif constitué.

Les cotisations

Elles sont acquittées exclusivement par l'entreprise.

→ *Montant de la cotisation* : il est déterminé en fonction des engagements prévisibles, liés aux prestations définies, dont l'évaluation est réalisée d'après la situation et les paramètres démographiques de la population visée. Il est exprimé en pourcentage des salaires et actualisé régulièrement en fonction des variations de la population visée et des résultats financiers du contrat.

→ *Nature des droits* : les droits sont versés sous forme d'un rente viagère perçue à l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire lorsque le salarié peut prétendre à sa retraite de base ; à condition qu'il soit présent dans l'entreprise à ce moment-là. Les droits ne sont pas individualisés. Ils ne sont acquis qu'aux seuls salariés terminant leur carrière dans l'entreprise et/ou ayant une certaine ancienneté.

Traitement fiscal et social

Les cotisations payées en totalité par l'entreprise sont inscrites en frais généraux. Elles sont déductibles de ses bénéfices imposables dans la mesure où les conditions suivantes sont respectées :

- le régime est une assurance de groupe qui s'impose à l'ensemble du personnel

ou à une catégorie objectivement définie de salariés,

- toute possibilité de rachat est exclue,
- le paiement des cotisations entraîne une diminution de l'actif net d'entreprise,
- seuls les salariés présents dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite peuvent en bénéficier.

Traitement des cotisations

→ *Traitement fiscal* : les droits ne sont pas individualisés ni acquis par les salariés quand ils sont en activité. Ainsi, ils ne doivent réintégrer aucune des cotisations versées dans leur revenu annuel imposable.

→ *Traitement social* : les sommes versées par l'entreprise pour financer le régime sont exonérées en intégralité des cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS. Par contre, l'entreprise doit s'acquitter d'une contribution affectée au Fonds de Solidarité Vieillesse. L'entreprise a pour cela le choix entre deux options (une fois qu'elle a été choisie par l'entreprise, l'option est irrévocable) :

- une contribution de 8 % sur la part des rentes excédant le tiers du plafond de sécurité sociale,
- une contribution de 6 % sur les primes versées.

Traitement des prestations

Les rentes servies (qu'il s'agisse d'un droit de l'assuré ou de réversion) sont imposables dans la catégorie des pensions de retraite. Elles supportent la CSG et la CRDS pour un taux global de 7,10 %, ainsi que la cotisation d'assurance maladie de 1 %.

Faut-il supprimer les régimes article 39 ?

À l'occasion des scandales suscités au plus fort de la crise par des salariés dirigeants s'étant fait attribuer des rémunérations et des droits à retraite considérables, certains élus ont été jusqu'à recommander la suppression pure et simple des retraites chapeau.

Cette solution serait la pire de toutes.

En effet, s'il faut probablement imaginer des règles permettant de ne plus voir se reproduire les abus que l'on a pu connaître



par le passé, les retraites chapeau apportent de véritables solutions techniques. C'est ainsi le cas de la combinaison avec un contrat retraite à cotisations définies (dit "article 83") qui permet d'instaurer un régime de retraite répondant aux besoins des plus jeunes pour lesquels l'entreprise va cotiser longtemps (cotisations définies) avec ceux des plus anciens pour lesquels il sera possible de rattraper le temps perdu (prestations définies).

Parmi les pistes d'amélioration, il faut souligner que seuls les salariés peuvent en bénéficier. Cela constitue une infraction évidente au principe de non-discrimination. Les pouvoirs publics devraient ainsi étendre le bénéfice des contrats à prestations définies à tous les travailleurs, qu'ils exercent en qualité de salariés ou de TNS.

Quelles sont les évolutions prévisibles

Les pouvoirs publics peuvent adopter trois positions :

→ *Ne rien faire et attendre que l'orage passe* : cette position pourrait l'emporter

tant la question s'avère technique et ne concerne finalement qu'une frange bien identifiée de salariés. Mais c'est aussi la raison pour laquelle les pouvoirs publics ne peuvent se contenter de faire le "gros dos". Les excès de certains salariés cadres dirigeants de grands groupes s'attribuant des rémunérations et des retraites chapeau hors de proportion ont contribué à exaspérer une opinion publique qui affronte dans le même temps une crise économique majeure.

→ *Conditionner la mise en place de ce régime à l'instauration d'un dispositif de retraite pour toutes les catégories* : cela constitue la solution la plus séduisante sur le plan technique. La législation pourrait lier les avantages des régimes entre eux en instaurant ainsi un principe de proportionnalité. Toutefois, la solution est moins simple qu'il n'y paraît techniquement dès lors qu'il faudrait rapprocher la valorisation de droits à prestations définies de ceux acquis dans un régime de retraite traditionnel à cotisations définies. En outre, il n'est pas certain que les dirigeants souhaitent communiquer sur les

dispositifs qu'ils veulent instaurer pour eux-mêmes.

→ *Augmenter les prélèvements sur ces régimes* : la solution est archi-connue. Elle s'avère aussi très efficace. Dans ces temps de disette financière pour les finances publiques, la taxation d'un dispositif réservé aux plus fortes rémunérations devrait être accueillie favorablement par l'opinion. La loi Fillon de 2003 avait sécurisé ces régimes en mettant un terme aux nombreux contentieux initiés par les Urssaf. Elle les avait également considérablement allégés sur le plan de la taxation sociale et fiscale. Ironie de l'Histoire, l'actuel gouvernement Fillon risque de prendre un autre parti en taxant très fortement les régimes art. 39.

Cela les condamnera-t-il à disparaître ou cela mettra-t-il simplement fin aux situations abusives ? Pour le savoir, il faut attendre de connaître le niveau éventuellement retenu pour taxer les régimes article 39.

■ Bruno CHRÉTIEN
Gérant Factorielles