

Livre blanc sur les Retraites supplémentaires d'entreprise

Edition 2014-2015

***La vérité sur un complément de
retraite qui concerne un million de
salariés***

Les chiffres clefs



Les objectifs de l'ADRESE

Sensibiliser l'opinion et les pouvoirs publics

- En valorisant les retraites supplémentaires d'entreprise comme un mécanisme de maintien du niveau de revenus de nombreux salariés lors du passage à la retraite.
- En évitant l'amalgame médiatique injuste avec les « retraites chapeau » et autres « parachutes dorés ».
- En faisant reconnaître le caractère complètement inique et injuste de cette sur-taxation.

Soutenir le combat judiciaire

- En appuyant les actions judiciaires en cours destinées à contester la sur-taxation actuelle des régimes de retraite à prestations définies non aléatoires.
- En cherchant à obtenir des tribunaux une application stricte de la loi sur cette sur-taxation.

Sommaire

Préface	8
Introduction	9
Chapitre 1 : Comment sont calculées les retraites ?	10
Chapitre 2 : La taxation des retraites supplémentaires d'entreprise : une décision injuste amputant la retraite de 1 million de salariés du secteur privé	14
Chapitre 3 : Une fiscalité confiscatoire unique et discriminatoire provoquant un sentiment d'incompréhension et d'injustice	16
Chapitre 4 : La question des cotisations non prélevées lors de la constitution des droits sur les « articles L 137-11 », une justification technique inadmissible	18
Chapitre 5 : Pourquoi est-il juste de développer les retraites supplémentaires d'entreprise ?	19
Conclusion	21
Postface	22

Préface

Par Bernard Spitz, président de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances

A l'heure où le financement de notre système de retraite connaît une pression toujours plus forte, la France peut-elle faire l'impasse sur les retraites supplémentaires d'entreprise ?

Poser la question, c'est y répondre quand on examine le sort qui est réservé à ce mécanisme de complément de retraite dont bénéficient plus d'un million de retraités ou futurs retraités, dont plus d'un tiers sont des non-cadres et dont la majorité sont salariés de PME. Le combat mené par l'ADRESE est donc d'intérêt général.

A tort amalgamées par certains aux « retraites chapeau » et autres « parachutes dorés » de certains grands patrons du CAC 40, les retraites supplémentaires d'entreprise font l'objet d'une réprobation aussi injuste qu'infondée, véhiculée par certains médias et qui rejait sur leurs bénéficiaires.

Souples et adaptées, tant aux grandes entreprises qu'aux PME qui utilisent ce système pour recruter et fidéliser leurs collaborateurs, les retraites supplémentaires d'entreprise répondent en réalité parfaitement aux incertitudes de notre époque.

La France aurait tout à gagner à l'essor de ce mécanisme qui porte en lui la réponse à plusieurs questions cruciales en période de difficultés économiques : la fidélisation des talents, la confiance des salariés et pour l'avenir d'une société vieillissante, le maintien d'un revenu de remplacement complémentaire pour les seniors.

Introduction

Pourquoi ce Livre blanc ?

Le Parlement français a voté une « sur-taxation » de certaines retraites supplémentaires d'entreprise fin 2010 dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, et l'a modifiée en fin d'année 2011 pour 2012.

L'objectif affiché était de punir les excès de certains dirigeants de grands groupes, aux fonctions parfois éphémères, en faisant d'ailleurs un amalgame entre rémunérations excessives, parachutes dorés, stock options et retraites dites « chapeau ».

La réalité des conséquences de cette loi est tout autre : une punition de tous ceux qui relèvent de la catégorie juridique taxée, c'est-à-dire des retraites supplémentaires d'entreprise à prestations définies et conditionnées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Ces retraites supplémentaires relèvent de l'article 39 du code général des impôts et de l'article L137-11 du code de la sécurité sociale¹. Elles concernent un million de salariés et 200 000 déjà retraités, ainsi stigmatisés, discriminés et punis injustement d'avoir eu une carrière professionnelle ascendante.

L'objectif de cette nouvelle édition du Livre blanc de l'ADRESE sur les retraites supplémentaires d'entreprise (RSE) est de démontrer à nouveau le rôle intelligent, utile et juste de ces dispositifs.

Si les premiers systèmes de retraites en France apparaissent au 17^{ème} siècle et se développent au 19^{ème} siècle, les premiers régimes de retraites supplémentaires d'entreprises privées sont quant à eux mis en place dans certains grands groupes industriels entre les deux guerres mondiales. Mais c'est à partir de 1945 que sont mis en place les principaux systèmes existants à ce jour.

Ces systèmes comprennent aujourd'hui ceux du secteur public et du secteur privé, eux-mêmes comprenant principalement le régime général de la sécurité sociale par répartition, et à titre secondaire les régimes complémentaires.

Les trois principaux régimes, celui des fonctionnaires, des entreprises publiques (dits régimes spéciaux) et celui des salariés du secteur privé, reposent sur des règles différentes dont les effets sur le niveau de la retraite sont eux aussi très différents. En particulier, le maintien du niveau de vie des retraités est plus important pour les anciens fonctionnaires et les anciens salariés des entreprises publiques que pour les anciens salariés du privé.

Les retraites supplémentaires d'entreprise se sont ainsi développées afin d'apporter un meilleur niveau de revenu aux salariés du secteur privé arrivant en retraite. **En particulier, les « articles L137-11 » offrent des niveaux proches de ceux dont bénéficient les fonctionnaires par rapport au dernier salaire, sans offrir toutefois le même niveau de sécurité en raison de l'aléa à laquelle elles sont assujetties (l'achèvement de la carrière dans l'entreprise). Et pourtant, ce sont elles qui sont surtaxées.**

¹ Par commodité dans la suite de l'exposé, ces retraites seront désignées sous l'appellation abrégée « article L 137-11 ».

1. Comment sont calculées les retraites ?

1.1 Les retraites des salariés du secteur public : un haut degré de sécurisation financière

Le montant de la pension résulte de l'indice de traitement (les primes étant exclues) correspondant à l'emploi et **au grade effectivement détenus depuis 6 mois au moment du départ en retraite**, multiplié par le taux de liquidation (fonction de la durée de services et de bonifications de l'agent), **soit 75 % en moyenne pour une carrière complète** (de 60 % à 85 % selon les catégories en descendant à 55% pour les hauts fonctionnaires ayant les taux de primes les plus élevés)².

Le niveau de retraite dépend ainsi directement de la dernière rémunération.

Ce système évite donc deux écueils pour les « carrières ascendantes » (contrairement à ce qui se passe pour le secteur privé) :

- le salaire de référence, c'est-à-dire celui utilisé pour calculer le montant de la retraite, est celui des 6 derniers mois d'activité. A titre de comparaison, le montant de la retraite d'un salarié du privé ne dépend pas du dernier salaire, mais de la moyenne du salaire sur les « 25 meilleures années » pour la retraite de base de la Sécurité sociale et de toute la carrière pour les régimes complémentaires (ce qui est naturellement plus pénalisant) ;
- il n'y a aucun effet de « plafond de cotisation » alors que, pour le secteur privé, au-delà d'un certain montant de salaire, il n'y a plus de cotisation : la rémunération d'un salarié du privé au-delà de ce montant n'est donc pas prise en compte pour l'acquisition de droits à retraite.

Pour compenser le fait que les primes n'étaient pas prises en compte dans le calcul de la pension d'un fonctionnaire, un système par capitalisation a été créé par la loi Fillon du 21 août 2003 : le **régime additionnel de la fonction publique (RAFP)**. Il contribue à faire augmenter le taux de remplacement pour les fonctionnaires et constitue une modalité de sécurisation du niveau de leur retraite !

Notons enfin que le calcul des droits à retraite est indépendant de la masse des cotisations versées par les fonctionnaires eux-mêmes ou par les organismes employeurs (RATP, SNCF...etc.). L'insuffisance éventuelle pour financer les pensions de retraite est comblée par le budget de l'Etat. Et ce sont même les consommateurs qui assurent le financement des retraites des Industries électriques et gazières en acquittant la soi-disant « contribution tarifaire d'acheminement (CTA) ».

1.2 Les retraites des salariés du secteur privé : une sécurité financière décroissante expliquant l'essor des retraites supplémentaires d'entreprise

A. Le régime général par répartition

Les cotisations

Les salaires du secteur privé sont découpés en tranches qui servent d'assiette au calcul des cotisations versées à 3 organismes :

² Source : Conseil d'Orientation des Retraites (COR) 2012 et 2013

- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (**CNAV**) pour la retraite de base ;
- l'**ARRCO**, organisme complémentaire pour tous les salariés ;
- l'**AGIRC**, organisme complémentaire pour les salariés cadres.

Les cotisations sont calculées sur un montant de salaire limité à un plafond jouant au niveau de l'ARRCO et de l'AGIRC. Toutes les rémunérations supérieures à ce plafond ne supportent pas de cotisations mais en échange ne génèrent aucun droit à retraite complémentaire.

Les droits à pension

Sans rentrer dans le détail du calcul, les droits à pension (qui ont tendance à s'éroder au fil des années du fait principalement de l'allongement de la durée de vie) :

- tiennent compte de l'historique des salaires (les 25 meilleures années pour la retraite de base de la sécurité sociale et toute la carrière pour les retraites complémentaires) et pas seulement des derniers salaires, contrairement au régime de la fonction publique ;
- supportent l'effet du plafonnement des cotisations pour les salariés ayant eu des salaires dépassant les plafonds de l'ARRCO et de l'AGIRC (pas de droits à retraite, contrairement là encore à ce qui se passe pour la fonction publique).

Ceci aboutit à un taux de remplacement dégressif avec la situation de fin de carrière, à la différence de la fonction publique où il est de 75% en moyenne.

Taux de remplacement (niveau de retraite exprimé en % du dernier salaire)	Secteur privé	Secteur public
Ouvriers / employés	75%	60 à 85% (en moyenne 75%)
Maitrise / gradés	70%	
Cadres	50%	
Cadres supérieurs	de 30 à 40%	55% pour les hauts fonctionnaires

Baisse du taux de remplacement pour les salariés du privé et maintien voire augmentation du taux de remplacement pour les fonctionnaires :

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a calculé, à partir d'un ensemble d'hypothèses démographiques et économiques, que :

- le taux de remplacement des cadres du privé diminuerait de 11% entre 2003 et 2050 ;
- celui des fonctionnaires resterait stable ou augmenterait légèrement sur la période ;
- l'écart entre les taux de remplacement de la fonction publique et du privé continuerait donc à s'accroître.

B. La mise en place des retraites supplémentaires d'entreprise pour sécuriser la retraite des salariés du privé et récompenser la fidélité et le travail accompli dans l'entreprise.

Des régimes nés avant la création de la retraite par répartition de l'ensemble des salariés et inspirés par le régime des fonctionnaires

Les plus anciens systèmes de retraites supplémentaires d'entreprise ont été mis en place avant la création de la sécurité sociale et de sa branche vieillesse. Il s'agissait pour ces entreprises de faire en sorte que tous leurs salariés partent en retraite avec un pourcentage équivalent de leur dernier salaire quel que soit leur niveau hiérarchique. C'était un élément important du **pacte social dans l'entreprise**.

Ils furent mis en place dans de grandes entreprises industrielles, au départ dans le cadre de leur régime interne de retraite voire de leur caisse de prévoyance et de retraite. Ils résultaient, le plus souvent, d'accords collectifs signés par les organisations syndicales et agréés par arrêté ministériel et concernaient l'ensemble du personnel.

Ces régimes s'inspiraient alors du régime de retraite des fonctionnaires et proposaient une garantie proche en termes de niveau de retraite par rapport au dernier salaire : 2% de ce dernier salaire par année d'ancienneté avec un maximum pour 37,5 années de 75% sous déduction de toutes les autres retraites extérieures existant à l'époque. Il s'agissait donc d'apporter un complément de retraite destiné à assurer un niveau de vie aux retraités proche de celui qu'ils avaient lorsqu'ils étaient en activité.

Lorsque le régime de base de la sécurité sociale et les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO ont été mis en place, ces régimes d'entreprise ont été modifiés pour que leur garantie de niveau de retraite en fonction du dernier salaire s'entende une fois pris en compte la retraite obligatoire par répartition (retraite de base + retraite complémentaire).

Aujourd'hui, même si quelques signaux favorables à l'épargne retraite individuelle ont été envoyés par la puissance publique au début des années 2000 (loi Fillon de 2003), **c'est dans le cadre de l'entreprise, par le biais d'une négociation entre l'employeur et les salariés, que les principales protections sont offertes (régimes supplémentaires d'entreprise).**

Les principaux systèmes de retraites supplémentaires dans le cadre de l'entreprise :

1) Les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise à cotisations définies, dits « articles 83 » du Code Général des Impôts

Près de 3,5 millions de salariés sont concernés. Les cotisations versées sont capitalisées et l'épargne est convertie en rente viagère au moment du départ en retraite. **Il s'agit donc d'un mécanisme de capitalisation, mis en place généralement par accord entre l'employeur et les salariés.**

La baisse programmée des taux de remplacement des régimes par répartition (CNAV, ARRCO et AGIRC) ne peut être compensée que par un effort supplémentaire de préparation de la retraite, soit sous forme d'épargne individuelle, soit sous forme de régimes mis en place par les entreprises. **C'est l'esprit de ces « articles 83 », dont s'est d'ailleurs inspiré le Régime Additionnel de la Fonction Publique créé en 2003.**

2) Les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise à prestations définies, dits « articles 39 »

Alors que les régimes à cotisations définies engagent l'entreprise sur un montant de cotisation (obligation de moyen), les régimes à prestations définies, comme leur nom l'indique, engagent l'entreprise sur un montant de prestation (obligation de résultat) pour atteindre un taux de remplacement objectif compris en général entre 50 et 60% des derniers salaires.

La contribution de l'entreprise est alors calculée en fonction du niveau de la rente préalablement définie.
Seule l'entreprise finance ce régime.

Le montant de la rente d'un futur retraité étant dès le départ déterminé en fonction de ses derniers salaires (comme dans la fonction publique), et non en fonction de ses cotisations tout au long de sa carrière, **il a la garantie que cette rente lui offrira un niveau de vie en rapport avec celui qu'il avait comme salarié en fin de carrière.** Il s'agit donc d'un mécanisme d'amortissement financier du passage à la retraite, que ne permet pas la seule retraite par répartition, notamment pour les carrières ascendantes.

Ces systèmes présentent de plus un avantage considérable : les futures retraites sont totalement provisionnées dans la majorité des cas, c'est-à-dire que l'entreprise constitue, soit en interne, soit chez un organisme d'assurance, des réserves à la hauteur des rentes de retraite qu'elle devra verser. Ils sont donc mécaniquement autofinancés et équilibrés.

Ce provisionnement est naturellement inconnu dans le système par répartition et constitue donc une sécurité supplémentaire pour les futurs retraités.

Le recours à un « article 39 » dans une entreprise renvoie à une logique vertueuse

L'existence d'un article 39 est toujours la contrepartie d'une modération salariale au cours de la carrière. En effet, concernant **1 million de salariés** du secteur privé, la concurrence interdit d'imaginer que ces systèmes conduisent pour les entreprises à des coûts globalement excessifs ou majorés par rapport à une situation sans « article 39 ». En échange d'une rémunération moins élevée au cours de la vie active, le salarié a la garantie d'avoir une diminution plus faible de son revenu lors de son départ en retraite.

2. La taxation des retraites supplémentaires d'entreprise : une décision injuste amputant la retraite de 1 million de salariés du secteur privé

Le terme impropre de « retraites chapeau » correspond aux régimes supplémentaires d'entreprise à prestations définies et conditionnées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise « article L 137-11 du code de la Sécurité sociale ». Elles concernent 1 million de salariés en activité et bénéficient d'ores et déjà à 200 000 retraités.

Décembre 2010 : le législateur choisit, en conformité avec la volonté du Gouvernement, de lourdement pénaliser les retraites « article L 137-11 ».

Pourquoi une telle décision ?

Cette décision est d'abord intervenue à la suite de scandales médiatiques autour des avantages dont bénéficient quelques dirigeants de très grandes entreprises (aux responsabilités parfois éphémères). Le débat politique du moment prit alors ces retraites dites « chapeau » comme l'un des exemples les plus criants des excès des rémunérations de certains privilégiés : dirigeants de grandes entreprises bénéficiant de stock options, de parachutes dorés ou de « retraites chapeau », traders touchant des bonus faramineux.

Dans une tribune retentissante parue dans Les Echos en juin 2010, Martin Hirsch dénonça ainsi les 761 dirigeants d'entreprises « privilégiés » bénéficiant de ces contrats. Le gouvernement reprit ces chiffres, qui étaient pourtant manifestement erronés.

Le gouvernement ne pouvait pourtant pas l'ignorer. En effet, dans le rapport remis au Parlement lors des discussions du projet de loi, il admit que le texte proposé touchait selon ses propres estimations 90 000 personnes, et encore ces estimations devaient être vérifiées et affinées dans un rapport déposé ultérieurement : elles ne le seront jamais.

Il faut, de plus, souligner que les retraites des grands dirigeants échappent dans la plupart des cas à la taxe mise en place, ce qui est un comble, car leurs « retraites chapeau » ne sont tout simplement pas liées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise mais à la fin de leur mandat social.

Second argument mis en avant pour justifier la taxe : les bénéficiaires de ces rentes n'ont jamais versé de cotisations et il faut donc « récupérer » le manque à gagner. Cette question a cependant été réglée par la loi Fillon de 2003 (CF chapitre 4).

Les pouvoirs publics se sont ensuite rendus compte que le dispositif prévu par loi de 2010 touchait effectivement de très nombreux foyers de toute condition.

Deux anomalies ont été finalement reconnues par le Gouvernement et le législateur :

- l'existence de seuils illogiques induisant de forts effets de discontinuité ; 1 euro supplémentaire de retraite mensuelle pouvait entraîner une taxation de 35 euros de plus ;
- l'impossibilité de déduire de l'impôt sur le revenu cette nouvelle taxe, ce qui revient à prélever de l'impôt sur l'impôt.

Les règles fiscales ont donc été modifiées. La taxe sur les petites rentes est devenue déductible de l'impôt et les effets de seuil ont été supprimés, mais :

- la complexité du système a été confirmée (maintien de modalités d'imposition différentes selon la date de liquidation de la rente de retraite) ;
- la déductibilité reste marginale, ce qui conduit à payer de l'impôt sur l'impôt.

La taxation des bénéficiaires de rentes « article L 137-11 » : le système actuel *

Remplacement des barèmes à effet de seuil par un barème à taux marginaux.

Pour les rentes liquidées avant le 1er janvier 2011 :

- 0% sur la part de la rente inférieure à 500 euros par mois
- 7% pour la part de la rente comprise entre 500 et 1.000 euros par mois
- 14% pour la part de la rente supérieure à 1.000 euros par mois

Pour les rentes liquidées après le 1er janvier 2011 :

- 0% pour la part de la rente inférieure à 400 euros par mois
- 7% pour la part de la rente comprise entre 400 et 600 euros par mois
- 14% pour la part de la rente supérieure à 600 euros par mois

Déductibilité de l'assiette de l'IR pour la contribution afférente aux 1000 premiers euros (soit en fait une déduction maximum de 35 euros ou 70 euros par mois selon la date de liquidation de la rente).

** Les chiffres ci-dessus datent de 2011. Ils sont, en réalité, réévalués chaque année pour tenir compte de l'inflation.*

3. Une fiscalité confiscatoire unique et discriminatoire provoquant un sentiment d'incompréhension et d'injustice

Les modifications apportées à la loi d'origine ont réglé une partie des injustices engendrées par la taxation décidée en 2010 (notamment concernant les petites rentes), mais elle demeure cependant **profondément injuste, car elle conduit à surtaxer une sous-catégorie de retraités sur une catégorie particulière de revenus du travail.**

Une fiscalité confiscatoire

Le niveau d'imposition des rentes « article L 137-11 » est totalement exorbitant par rapport à celui d'autres sortes de revenus du travail ou de l'épargne.

Techniquement, la loi revient à accroître le taux marginal d'imposition de 7% ou de 14% (au-delà de la franchise de 400 euros ou 500 euros pour la taxation et 1.000 euros pour son caractère déductible), pour une partie des contribuables :

- les retraités et futurs retraités du secteur privé, ayant eu une carrière ascendante dans des entreprises soucieuses de mettre en place un contrat social intelligent ;
- pour une partie de leurs revenus de remplacement, soit le montant de la retraite supplémentaire d'entreprise.

Ce taux marginal peut donc atteindre aujourd'hui (avec la nouvelle tranche marginale d'imposition portée à 45%) : 52% voire 59% auxquels s'ajoutent en plus les prélèvements sociaux. **Aucun autre revenu, ni du travail, ni du capital, n'a jamais été surtaxé à de tels niveaux.**

Une fiscalité qui ne prend pas en compte la capacité contributive du retraité

Ce qui est pris en compte pour déterminer le niveau d'imposition n'est pas la situation financière globale du retraité mais le montant de la rente supplémentaire qu'il perçoit ; ceci constitue **une anomalie et une exception unique dans le système fiscal français** et déroge au principe constitutionnel de contribution en fonction des capacités.

Une fiscalité qui modifie substantiellement un niveau de vie de personnes déjà à la retraite

On change ainsi les « règles du jeu » de façon incroyablement rétroactive pour des personnes qui avaient anticipé un certain niveau de retraite et qui n'ont évidemment aucune possibilité de compenser cette amputation.

Une fiscalité discriminatoire

Cette imposition est d'autant plus choquante qu'elle ne concerne qu'un seul type de contrat de retraite supplémentaire d'entreprise, les « articles L 137-11 », qui présente pourtant des avantages socialement importants pour le salarié (niveau de prestation garanti).

D'autres systèmes conduisant pourtant à des résultats voisins, ne sont pas soumis à cette nouvelle fiscalité. C'est le cas, rappelons-le, des retraites du secteur public mais aussi de la plupart des retraites d'entreprise des grands dirigeants, au départ, visées par la loi.

Elle discrimine les retraités et futurs retraités du secteur privé ayant eu une carrière ascendante dans des entreprises soucieuses de mettre en place un contrat social intelligent.

Les personnes concernées par cette sur-taxation ont par conséquent un sentiment d'incompréhension, d'injustice et de discrimination. Comment accepter cette entorse à la règle générale du taux progressif de l'impôt sur les revenus du travail, quelle qu'en soit l'origine ?

Ils ne comprennent pas pourquoi un élément de leurs revenus de remplacement **est soudain surtaxé 5, 10 ou 20 ans après leur départ en retraite**, à un taux marginal que ne supporte et n'a jamais supporté aucun autre revenu, ni du travail ni de l'épargne.

Ils s'insurgent contre la non-déductibilité de la cotisation rétroactive qui leur est imposée, alors que la loi fiscale admet la déductibilité des autres cotisations du même type.

Ils vivent cette remise en cause de l'accord social entre leur entreprise et eux-mêmes comme une injustice alors que, durant leur activité, l'avantage de la retraite supplémentaire était la contrepartie d'une modération salariale. **Pourquoi leur retraite d'un montant raisonnable (50 à 60% de leur dernier salaire) mérite-t-elle ce traitement spécifique et punitif que ne méritait pas leur salaire d'activité ?** Pourquoi supportent-ils un écart de fiscalité du fait d'avoir eu l'obligation de rester présents dans leur entreprise jusqu'à leur départ en retraite ?

Assimilés (par le hasard du choix d'un « article L137-11 » par leur entreprise) à des privilégiés dont les « avantages » justifieraient ce traitement d'exception, ils se sentent stigmatisés alors que leur seule « faute » est d'avoir eu une carrière ascendante et donc d'avoir contribué au développement de l'économie française.

4. La question des cotisations non prélevées lors de la constitution des droits sur les « articles L 137-11 », une justification technique inadmissible

Les « articles L 137-11 » ne bénéficient qu'aux salariés terminant leur carrière dans l'entreprise (les droits sont dits « aléatoires »). **Il n'est donc pas possible, au cours de la carrière, de faire payer des cotisations au salarié, car rien ne dit qu'il bénéficiera de la rente un jour (on dit que les droits ne sont pas individualisables par bénéficiaire potentiel).**

C'est pourquoi, ce type de contrats n'a pas donné lieu aux prélèvements sociaux ni aux cotisations sociales, car cela était techniquement impossible. C'est ce qu'a reconnu la loi Fillon de 2003 en instaurant un système de taxation spécifique à la charge de l'entreprise.

En effet, depuis cette loi, une contribution spécifique est due par l'employeur au profit du Fonds de réserve pour les retraites. Depuis juillet 2012, cette contribution a même été doublée voire **quadruplée par rapport au taux d'origine institué en 2003** : elle est assise au choix de l'entreprise soit sur les retraites liquidées (taux de 32%), soit sur les primes versées par l'entreprise à un organisme d'assurance (taux de 24%), soit sur les provisions gérées en interne par les entreprises à cet effet (taux de 48%). De plus, une taxe patronale supplémentaire de 30% a également été instaurée sur la totalité du montant des rentes qui excèdent 8 fois le plafond de la sécurité sociale.

Il est donc totalement incongru de vouloir, plusieurs années après, taxer ces rentes en plus du régime spécifique parce qu'elles ne l'ont pas été au régime de droit commun depuis l'origine.

C'est ce que soulignait le rapporteur général de la commission des Finances du Sénat, Philippe MARINI, en 2010 :

« Or, on voudrait faire payer 14 % à des retraités qui ont liquidé leurs droits et qui payent déjà sur ce même revenu des impôts et des contributions sociales. Au motif que les versements des entreprises, dans le cadre des accords collectifs, qui ont permis de constituer ces droits, n'ont pas été en leur temps soumis à prélèvement, il faudrait que les retraités payent ce surcoût. Autant vous dire que ces personnes ne comprennent pas ! ».

Ainsi, en cumulant les cotisations payées par les entreprises depuis 2004 avec la nouvelle taxation des retraités, on arrive à des niveaux de prélèvements sociaux extraordinairement élevés et totalement confiscatoires, que l'on ne rencontre sur aucune autre sorte de revenu.

5. Pourquoi est-il juste de développer les retraites supplémentaires d'entreprise ?

En réalité, en affirmant s'attaquer aux avantages indus d'un petit nombre de dirigeants d'entreprises très médiatisés, les pouvoirs publics ont quasiment tué un système qui est pourtant dans l'intérêt des salariés, des entreprises et de la collectivité car :

- il permet d'améliorer et de sécuriser les retraites des salariés du secteur privé, qui sont directement impactées par la baisse du taux de remplacement ;
- il garantit un niveau de retraite par rapport au dernier niveau de salaire à la différence d'autres dispositifs (les « cotisations définies ») **et il s'inspire ainsi de ce qui existe de longue date pour les fonctionnaires** ;
- il récompense des salariés ayant commencé modestement et atteint une situation de fin de carrière au prix d'efforts constants de qualification par le mérite, et dont le niveau de retraite proposé par le régime de base serait pénalisé par le début de carrière ;
- il incite les salariés à rester dans l'entreprise.

Ces régimes de retraite sont un contrat social intelligent pour 3 raisons supplémentaires :

- une modération du coût du travail en échange d'un niveau de retraite plus élevé. A coût donné pour l'entreprise, celle-ci propose, en échange d'une modération salariale, un taux de remplacement majoré. Par exemple de façon très schématique : plutôt qu'un salaire de 100 puis une retraite de 35, un tel régime permet de proposer un salaire de 90 en échange d'une retraite de 45. Les 10 de différence sur le salaire sont mis en réserve pour augmenter la retraite de 10 ;

Sur une base 100	Avec retraite supplémentaire	Sans retraite supplémentaire
Salaire	90	100
Retraite	45	35

- un effet important d'épargne collective de très long terme investie dans l'économie. Ces régimes de retraite supplémentaire d'entreprise reposant sur une mise en provision des sommes nécessaires sur une très longue période (30 à 40 ans), permettent de dégager plusieurs dizaines de milliards d'euros, (33 milliards aujourd'hui, gérés par les assureurs), épargne de très long terme dont l'économie française a précisément besoin ;
- un provisionnement intégral des futures retraites dans la plupart des cas, ce qui offre une garantie de sécurité supplémentaire aux salariés, sans peser sur les générations futures.

Finalement, toutes les parties prenantes sont gagnantes :

- les salariés, qui sécurisent le niveau de leur retraite ;
- les entreprises, qui exercent un réel rôle social à l'égard de leurs salariés et qui les fidélisent ;
- la collectivité, qui bénéficie d'une importante épargne de très long terme, bienvenue pour le financement de l'économie.

On ne voit pas clairement quelle critique objective peut être formulée d'un tel système, dont bénéficient plus de 1 million de salariés. Même la question des cotisations sur les sommes mises en réserves par les entreprises est résolue depuis 2003 par leur taxation à un niveau extrêmement élevé des entreprises elles-mêmes.

Conclusion

La lecture sans *a priori* de ce Livre blanc montre à l'évidence que **le législateur, faute d'une information suffisante, s'est simplement trompé de cible**. Le pouvoir politique souhaitait légitimement mettre fin aux abus concernant quelques dirigeants de très grandes entreprises. Néanmoins, la loi votée pénalise en fait 200.000 retraités et un million de futurs retraités.

Cette loi induit :

- des taux marginaux d'imposition sur le revenu qu'aucun autre revenu du travail ou de l'épargne ne supporte et n'a jamais supporté ;
- une rétroactivité sur des situations créées plusieurs dizaines d'années auparavant ;
- une entorse au principe de l'impôt à taux progressif sur l'ensemble des revenus du travail ;
- la non-déductibilité fiscale qui fait payer un impôt sur l'impôt ;
- un oubli du principe constitutionnel de contribution en fonction de l'ensemble des revenus.

La question de la non cotisation des futurs ayants-droit a été réglée par la loi Fillon de 2003 et même durcie en juillet 2012 mettant une contribution de 24%, 32% ou 48% à la charge des entreprises.

Cette loi tue un type d'accord social intelligent qui, à coût global égal pour une entreprise, apporte :

- **à l'entreprise**, une fidélité de ses salariés ;
- **aux salariés**, en échange d'une modération salariale, une sécurité financière pour la retraite du même ordre que celle dont bénéficient les fonctionnaires sans que personne n'y voit matière à critique ;
- **à la collectivité**, une épargne de très long terme, bienvenue pour le financement de l'économie.

Les personnes concernées, des retraités par définition âgés, voire très âgés compte tenu de la rétroactivité illimitée, éprouvent un sentiment :

- d'incompréhension de ce qui leur arrive soudain ;
- d'injustice de cette remise en cause d'un accord social remontant à des décennies ;
- de stigmatisation voire de punition pour avoir commis comme seule « faute » celle d'avoir eu une carrière ascendante dans une entreprise socialement prévoyante, et d'avoir contribué au développement de l'économie (et donc de l'emploi) de leur pays.

Les retraités bénéficiaires de retraites supplémentaires d'entreprise sont bien évidemment prêts à participer à l'effort de redressement des finances publiques. Mais ils ne supportent pas la discrimination dont ils sont l'objet et demandent légitimement à être traités comme les autres citoyens.

Voilà pourquoi l'Association de Défense des Retraites Supplémentaires d'Entreprise (ADRESE), qui a été créée fin 2010 pour défendre leurs droits, continuera son travail d'information avec comme objectif l'abrogation de cette loi, dont le caractère inique et totalement inacceptable finira certainement par être reconnu par tous.

Postface

Par Jean-Hervé Lorenzi, président du Cercle des Economistes

Rarement débat ne fut aussi animé, permanent et souvent irrationnel que celui sur les retraites en France.

Aujourd'hui, quelques vérités s'imposent. Il est de bon ton d'expliquer qu'il est impossible de réformer quoi que ce soit en France, alors que la succession de quatre réformes engagées – en 1993, 2003, 2010 et 2013- a profondément modifié le système des retraites de notre pays. L'impact de ces réformes sera tel qu'il modifiera sensiblement les revenus des retraités.

Il est donc tout à fait normal que soit envisagé, au-delà des retraites de base et des retraites complémentaires, des systèmes de retraites d'entreprises qui complètent le revenu décroissant des salariés.

Beaucoup de produits ont été élaborés, d'abord sous l'appellation « article 83 », puis « article 39 » ou « retraite chapeau ». Ces suppléments de retraites ont été stigmatisés en raison d'abus emblématiques, alors qu'ils bénéficient à de très nombreux salariés. C'est pourquoi le débat sur la fiscalité qui doit leur être appliquée se doit d'être rationnel et serein.

Développées durant l'entre-deux guerre, à une époque où la branche vieillesse de la sécurité sociale n'existait pas, les retraites supplémentaires font partie de notre modèle social depuis des décennies. Après la Première Guerre mondiale, elles ont permis de garantir aux salariés partant en retraite un revenu décent, sur la base de leur dernier salaire. Il s'agissait également d'un pacte social liant les entreprises aux salariés.

Après l'instauration de la sécurité sociale en 1945, les retraites d'entreprises, dites « supplémentaires », ont complété avec efficacité et souplesse les régimes par répartition. Ce fut notamment le cas pour les salariés du secteur privé, bénéficiaires de retraites aux plus faibles taux de remplacement.

Aujourd'hui, ces dispositifs peuvent se prévaloir d'un financement sans risque, grâce au provisionnement des prestations par les entreprises. Ils sont aussi sans incidence pour les générations futures et permettent de réinvestir de l'épargne de long terme pour financer des entreprises.

Enfin, ce système a l'avantage d'établir une sorte de contrat interne permettant, notamment aux PME, de recruter et de fidéliser des collaborateurs indispensables.

Les contrats à prestations définies : un régime emblématique vidé de sa substance

Le régime relevant de l'article 39 dit « contrat à prestations définies » est le régime emblématique des retraites supplémentaires d'entreprise, qui garantit un niveau de retraite corrélé au dernier niveau de salaire, peu ou prou comme dans la fonction publique. Les contrats à prestations définies siéent donc particulièrement à ceux dont la carrière fut très ascendante au sein des entreprises.

Leur principe a été arrêté par la loi Fillon de 2003, au bénéfice de 200 000 retraités à l'époque. On avançait déjà, à horizon court, le chiffre du million de bénéficiaires.

En 2011, pour limiter les « retraites chapeau » de quelques centaines de dirigeants, les pouvoirs publics ont appliqué des cotisations sociales significatives sur ces contrats. Or, ces nouvelles cotisations ont surtout affecté les niveaux de retraite de dizaines de milliers de retraités, abaissant le taux de remplacement réel de ces seniors.

Cette incohérence est d'autant plus dommageable que les régimes de retraites par répartition sont aujourd'hui dans une situation financière difficile. Selon le Conseil d'orientation des retraites, tous les efforts demandés – allongement de la durée de cotisation, report de l'âge de départ à la retraite pour beaucoup – ne permettront pas d'éviter une baisse du taux de remplacement dans le secteur privé à moyen-terme.

Les retraites supplémentaires devraient donc être valorisées plutôt que mises en danger. Tant pour la survie de notre système de retraite, que pour le pouvoir d'achat des seniors et le financement de notre économie, elles peuvent jouer un rôle déterminant.

De plus amples informations sur l'ADRESE et ses actions sont disponibles sur www.adrese.fr

Contact :
Romain Levesque
rl@ellafactory.fr
06 66 13 93 99