

LES RETRAITES A PRESTATIONS DEFINIES ONT 6 MOIS POUR DISPARAITRE OU SE REINVENTER

Episode 2 : le renouveau

Comme nous l'avons exposé dans l'épisode 1, les régimes de retraite à prestations définies octroyant des droits conditionnels à leurs bénéficiaires ont à peine quelques mois pour disparaître. Pour autant, l'ordonnance du 3 juillet 2019 ne marque pas l'arrêt des retraites supplémentaires à prestations définies mais bien leur renouveau.

Leur nouvelle caractéristique principale résulte de l'obligation d'octroyer des droits certains à leurs bénéficiaires. La Directive européenne du 16 avril 2014 est donc enfin transposée en droit français. Cette réforme est également l'occasion pour le Gouvernement de communiquer sur une certaine « moralisation » de ces régimes.

Comment se traduit la Directive européenne dans le droit français ?

La transposition de la Directive est opérée par l'ordonnance du 3 juillet 2019. Cette dernière crée dans le Code des assurances une nouvelle section dans le chapitre dédié à la retraite professionnelle supplémentaire dans laquelle prend place le nouvel article L. 143-0 qui s'applique par renvoi, aux institutions de prévoyance /institutions de retraite professionnelle supplémentaire régis par le code de la sécurité sociale (art. L. 932-39-1) et aux Mutuelles/unions de retraite professionnelle supplémentaire régies par le Code de la mutualité (art. L. 222-2-1 c. mut.).

Cette disposition a vocation à poser les grands principes que devront respecter l'ensemble des contrats de retraite professionnelle supplémentaire. Son champ d'application est donc large ; il a vocation à régir à la fois les régimes à cotisations définies et à prestations définies.

Le nouvel article L. 143-0 définit les contrats de retraite professionnelle. Il s'agit de ceux payables au bénéficiaire au plus tôt à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge légal de départ en retraite (62 ans actuellement).

Le texte énumère en outre les principes que les contrats de retraite professionnelle supplémentaire doivent respecter :

- les droits à retraite restent acquis au bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise ;
- une durée de présence minimale du bénéficiaire dans l'entreprise peut être prévue. En outre, l'acquisition de droits à retraite peut également être soumise à une condition de durée de cotisations. La somme des deux durées ne peut excéder trois ans. Rappelons que pour bénéficier du régime social de faveur sur le financement patronal des régimes à cotisations définies, seule une condition d'ancienneté maximale d'un an peut être prévue (art. R. 242-1-2 c. séc. soc.) ;
- l'acquisition des droits à retraite peut être soumise à une condition d'âge fixée au maximum à 21 ans ;

- si le bénéficiaire quitte l'entreprise avant d'avoir acquis des droits à retraite, la somme des cotisations patronales et, le cas échéant, salariale, leur est remboursée ;
- après le départ de l'entreprise, les droits acquis doivent continuer à être revalorisés annuellement comme ceux des salariés encore dans l'entreprise ou selon le taux de revalorisation des pensions servies ;
- certaines obligations d'information pèsent sur l'assureur qui doit communiquer une fois par an a minima avec les bénéficiaires des contrats lorsqu'ils sont dans l'entreprise et, sur demande après leur départ de l'entreprise.

Que prévoient les dispositions de l'ordonnance concernant le fonctionnement des nouveaux régimes de retraite à prestations définies ?

Les caractéristiques des régimes à prestations définies sont insérées dans une nouvelle disposition du code de la sécurité sociale relative au régime social de leur financement par l'entreprise. Le bénéfice du régime social spécifique posé par le nouvel article L. 137-11-2 c. séc. soc. est subordonné au respect des six conditions suivantes :

1. L'engagement de l'entreprise doit porter sur un montant de rente, le cas échéant sous déduction des pensions perçues au titre des différents régimes de retraites obligatoires auxquels est affilié le bénéficiaire. Il demeure donc possible de mettre en place un régime de type différentiel (autrement appelé retraite « chapeau »). Néanmoins, au vu des nouvelles règles sur le mode d'acquisition des droits, les régimes différentiels seront plus complexes à mettre en œuvre.
2. Les droits à prestations sont acquis annuellement. Il est désormais prohibé d'octroyer des droits « rétroactifs » en reprenant fictivement une ancienneté dès l'entrée dans le régime. Les droits ne seront constitués qu'à compter de l'adhésion du bénéficiaire au contrat de retraite supplémentaire. Les droits annuels acquis sont exprimés en pourcentage de la rémunération au titre de l'année considérée. Le pourcentage annuel d'acquisition est plafonné à 3%. Par ailleurs, le cumul des pourcentages, tous employeurs confondus, est plafonné à 30 points.
A ce stade, rien n'est prévu concernant l'accès à l'information des entreprises sur les titulaires de ce type de régime et les droits qu'ils ont déjà acquis. Cette condition pose la question de savoir comment les employeurs successifs auront connaissance de l'acquisition préalable de droits par les bénéficiaires et de l'éventuelle atteinte du plafond de 30 points.
3. L'employeur devra notifier annuellement à un organisme qui sera désigné par arrêté, via la DSN, l'identité des bénéficiaires du régime et le montant des droits supplémentaires acquis au titre de l'année. Est-ce à cette base de données que les entreprises auront accès sous une forme ou une autre afin d'identifier notamment la limite des 30 points susvisée ?
4. Pour les mandataires sociaux et les salariés percevant une rémunération supérieure à 8 plafonds de la sécurité sociale, l'acquisition annuelle de droits devra être subordonnée au respect de conditions de performances professionnelles. Un système comparable existe déjà depuis 2015 pour les seuls mandataires de sociétés cotées sur un marché réglementé. Il est donc élargi à l'ensemble des mandataires sociaux, relevant du régime de sécurité sociale

des salariés par assimilation et, aux cadres percevant de hautes rémunérations. On notera à ce stade que le texte ne définit pas la notion de performances professionnelles.

5. Les droits acquis doivent être revalorisés annuellement sur la base d'un coefficient au plus égal à l'évolution du plafond de la sécurité sociale.
6. En contrepartie de la mise en place d'un régime à prestations définies souvent réservé à une catégorie limitée de bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise doivent avoir accès soit à un PERCO, soit à un régime dit « art. 83 », soit au nouveau Plan d'Epargne retraite créé par la loi PACTE du 22 mai 2019.

A défaut de respecter les conditions susvisées, le financement du régime à prestations définies mis en place dans l'entreprise ne sera pas éligible au traitement social et fiscal défini par le nouveau texte.

Quel est le régime social et fiscal attaché au nouveau régime à prestations définies ?

Rappelons qu'actuellement, le financement patronal des régimes à prestations définies à droits conditionnels relevant de l'article L. 137-11 c. sec. soc. est exonéré de cotisations sociales et de CSG-CRDS. Une contribution spécifique est versée par l'entreprise, assise au choix, soit sur les rentes (taux 32%), soit sur les primes versées sur un contrat d'assurance (taux 24%).

Le financement du nouveau régime à prestations définies sera assujéti pour l'entreprise à une contribution spécifique assise sur les sommes versées à l'organisme assureur au taux de 29,7%, qui correspond à l'addition du forfait social et de la CSG-CRDS. On notera une hausse sensible du taux qui passe de 24 à 29,7%.

Pour le bénéficiaire, les sommes versées par l'employeur sur le contrat sont totalement exclues de l'assiette de l'impôt sur le revenu, ce qui dans le cadre d'un régime à droits acquis constitue un avantage certain pour le bénéficiaire¹.

Le nouveau système est-il attractif ?

Le nouveau régime à prestations définies demeure un système attractif et complémentaire à celui de l'actuel « article 83 » (qui demain deviendra PERE obligatoire), dans la mesure où il permet d'octroyer un niveau de prestation plus significatif, dans un cadre fiscal et social favorable.

Il prendra sans doute toute sa place dans le nouveau paysage de la retraite qui se dessine actuellement. Si la réforme du régime universel de retraite voit le jour telle qu'elle est annoncée par le rapport Delevoye, les cotisations au système de retraite obligatoire seront plafonnées à 3 plafonds de sécurité sociale (environ 120 000 €), là où les cadres acquièrent aujourd'hui des droits à retraite en AGIRC-ARRCO sur une assiette allant jusqu'à 8 PASS (environ 325 000 €). Nul doute que le nouveau régime à

¹ La rente issue d'un régime à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 c. séc. soc. est soumise à une contribution à la charge du rentier au taux de 7 et 14% selon la date de liquidation et le montant de la rente. Cette contribution n'est pas modifiée.

prestations définies pourra contribuer à apporter une réponse aux salariés concernés par cette limitation d'acquisition des droits à retraite obligatoire et plus généralement à ceux des assurés qui verront progressivement leur taux de remplacement diminuer.