

TOUT SAVOIR SUR LES NOUVEAUX RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES (RÉGIMES L. 137-11-2)

La Directive européenne 2014/50/UE, transposée en droit français par l'ordonnance du 3 juillet 2019⁽¹⁾, prévoit des mesures en matière de retraite supplémentaire professionnelle visant à favoriser la mobilité des travailleurs. Elle impacte ainsi les régimes de retraite à prestations définies en cours. Explications.

En matière de retraite supplémentaire d'entreprise, les mesures de la Directive européenne 2014/50/UE imposent notamment la suppression des conditions de présence dans l'entreprise lors du départ à la retraite pour bénéficier de la pension.

Les régimes français de retraite à prestations définies (dits « Article 39 » ou « L. 137-11 CSS⁽²⁾ ») qui soumettent les droits à pension à l'achèvement de la carrière professionnelle dans l'entreprise ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions issues de cette Directive. Les nouveaux régimes à prestations définies permettront de constituer au fil de l'eau des droits définitivement acquis.

LES NOUVELLES RÈGLES DES RÉGIMES L. 137-11-2 CSS⁽²⁾

- 1 **UN ACCÈS PLUS OUVERT**
Une condition d'ancienneté dans l'entreprise et/ou une durée minimale de cotisation au régime est possible mais les deux cumulées ne peuvent pas excéder 3 ans.
- 2 **DES DROITS ACQUIS**
En cas de départ de l'entreprise, les droits à retraite restent acquis au bénéficiaire.
- 3 **DES CONDITIONS DE PERFORMANCE :**
L'acquisition des droits peut être conditionnée à des conditions de performances professionnelles du bénéficiaire. Cette condition ne s'applique qu'aux mandataires sociaux assimilés à des salariés ou lorsqu'ils perçoivent une rémunération annuelle dépassant 8 PASS⁽³⁾, soit 324 192 € en 2019.
- 4 **LA CONSTITUTION RAPIDE D'UNE RETRAITE POUVANT ATTEINDRE DES MONTANTS SIGNIFICATIFS**
Les droits peuvent atteindre jusqu'à 3% par an de la rémunération (correspondant à 3 points), et sur toute la carrière jusqu'à 30 points, tous employeurs confondus⁽⁵⁾.
Exemple : si un bénéficiaire cumule 3% de retraite/an, pour une rémunération de 200 000 €/an, il atteindra au bout de 6 ans d'ancienneté une retraite égale à 36 000 €/an. Au bout de 10 ans d'ancienneté, la retraite sera égale à 60 000 €/an.
- 5 **UNE FISCALITÉ AVANTAGEUSE POUR L'ENTREPRISE ET LE BÉNÉFICIAIRE**
Pour l'entreprise : les primes sont soumises uniquement à une contribution spécifique au taux de 29,7% (20% de forfait social + 9,2% de CSG + 0,5% de CRDS) et constituent une charge déductible.
Pour le bénéficiaire : pendant la vie active, les primes n'entrent pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu et ne sont soumises à aucun des prélèvements sociaux. A la retraite, la rente est soumise aux mêmes taxes (contribution de 7% ou 14%⁽⁴⁾) et prélèvements sociaux (CASA, CSG-CRDS, cotisation maladie pour un total de 10,1% en 2019) que jusqu'à présent et à l'impôt sur le revenu après abattement de 10%.

(1) Ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019 publiée au JORF du 4 juillet 2019 et entrée en vigueur le lendemain de sa publication. (2) Code de la Sécurité sociale. (3) Plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. (4) Art. L. 137-11-1 du Code de la sécurité sociale : les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1er janvier 2011 sont soumises à une contribution sur la part qui excède 400 €/mois. Pour 2019, le taux de cette contribution est fixé à :

- 7 % pour la part de ces rentes supérieure à 446 € et inférieure ou égale à 667 €/mois;
- 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 667 €.

Ces valeurs sont revalorisées chaque année en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.

(5) le pourcentage de la rémunération pris en compte pour la détermination de l'assiette de cotisation est fixée par le régime.



LES AVANTAGES DE CES NOUVEAUX RÉGIMES

Le nouveau cadre juridique des retraites à prestations définies est plus favorable aux bénéficiaires et plus adapté à la mobilité croissante des salariés.

Ces régimes constituent une solution intéressante en matière de retraite, notamment pour les salariés ou mandataires sociaux ayant des rémunérations élevées et/ou n'ayant pas anticipé suffisamment tôt leurs besoins de revenus au moment de la retraite.

L'intérêt du dispositif est renforcé par la réforme du régime AGIRC-ARRCO et par la perspective de la future réforme des régimes de retraite de base :

- Baisse des droits à retraite : environ 1300 €/mois de moins pour un salaire de fin de carrière de 225 000 €⁽⁶⁾.
- Baisse des cotisations de retraite de base et complémentaires : l'assiette est plafonnée à 3 PASS dans le cadre du projet de réforme (121 572 € en 2019) au lieu de 8 PASS (324 192 € en 2019), soit environ 36 400 €/an de baisse de cotisations pour un cadre ou dirigeant rémunéré 250 000 €/an. Ces économies peuvent permettre de financer des régimes de retraite supplémentaire⁽⁶⁾.

? QUE DEVIENNENT LES RÉGIMES EN PLACE ?

Pour les régimes « fermés » (plus de nouveau bénéficiaire) avant l'entrée en vigueur de la Directive (avant le 20/05/2014)

Pas d'impact. Le fonctionnement de ces régimes est inchangé :

- Droits suspensifs (conditionnés à la présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite).
- Droits calculés par rapport au salaire de fin de carrière (ou une autre période de référence).
- Poursuite de l'acquisition des droits pour les bénéficiaires actuels du fait de l'ancienneté.
- Collèges fermés à de nouveaux bénéficiaires, régimes fermés à la commercialisation.

Pour les régimes L. 137-11 du CSS en cours au 4 juillet 2019 ou « fermés » après le 20 mai 2014

3 scénarii sont possibles :

Cas 1 FERMER AUX NOUVELLES ADHESIONS

- Collèges fermés à de nouveaux bénéficiaires à compter du 4 juillet 2019⁽⁷⁾
- Les droits restent soumis à la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ en retraite
- Arrêt de l'acquisition de droits pour des périodes d'emplois postérieures au 1^{er} janvier 2020

Cas 2 TRANSFORMER LES CONTRATS EN L. 137-11-2

- Individualisation des droits potentiellement « acquis » avant l'ordonnance et transformation en droits véritablement acquis.
- Contribution différentielle à verser à l'URSSAF mais uniquement à la charge de l'entreprise. Son montant est égal à la différence entre la contribution de 24% déjà acquittée sur les primes et la contribution de 29,7% prévue pour les régimes à droits acquis si celle-ci avait été appliquée dès l'origine.
- Droits acquis plafonnés à 30% de la rémunération.
- Transfert des droits net d'impôt pour les bénéficiaires au moment du transfert.

Cas 3 SUPPRIMER LES RÉGIMES ACTUELS ET LES REMPLACER PAR DE NOUVEAUX DISPOSITIFS

- Dénonciation des régimes actuels
- Mise en place de nouveaux dispositifs d'épargne retraite prévus par la Loi Pacte

(6) Ces chiffres ne sont que des projections basées sur les informations actuelles concernant le projet de réforme de retraite de base.

(7) Date de publication de l'ordonnance n°2019-697 du 3 juillet 2019.

(8) Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Société Générale est la marque de Société Générale S.A. dont Sogécap est la filiale. Sogécap, Société Anonyme d'assurance sur la vie et de capitalisation au capital de 1 263 556 110 €. Entreprise régie par le Code des assurances - 086 380 730 RCS Nanterre. Siège social : Tour D2 - 17 bis place des Reflets - 92919 Paris La Défense Cedex. Adresse de correspondance : Société Générale Assurances - Centre Relation Client : 42 boulevard Alexandre Martin - 45057 Orléans CEDEX 1.