

<http://lipietz.net/Se-constituer-un-surcomplement-de-retraite>

ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITES : UNE SOLUTION MUTUALISTE

Se constituer un surcomplément de retraite

- Député européen (Verts, France) - Mes initiatives - Épargne salariale et retraites -



Publication date: jeudi 16 décembre 1999

Copyright © Alain Lipietz - Tous droits réservés

Objectif : se constituer un surcomplément de retraite pour l'âge de cessation de l'activité professionnelle.

Jean-Paul Challet, directeur général de Mutavie, représentant du GEMA Épargne retraite

Deux approches non exclusives l'une de l'autre pourraient être offertes au souscripteur potentiel :

- ▶ par l'entreprise ou la profession : outil à créer : Le Fonds de Retraite Entreprise (ou Partenarial).
- ▶ par souscription individuelle : outil existant : l'assurance-vie, dont il s'agit de canaliser une partie des flux en aménageant un véritable Plan d'Épargne Retraite.

La présente note a pour objet de proposer un dispositif à deux volets selon que la souscription se réalise par l'intermédiaire de l'entreprise ou à titre individuel. Le but à atteindre est le même dans les deux cas, puisqu'il s'agit pour le souscripteur de se constituer un complément de revenus à l'âge normal de la retraite. Mais les deux approches doivent être clairement différenciées l'une de l'autre.

À chaque fois que possible, le vecteur de l'entreprise doit être privilégié pour mettre en place un surcomplément de retraite s'appuyant sur une vraie mutualisation entre actifs et retraités. D'où une adhésion obligatoire, mais ménageant une certaine souplesse, avec des cotisations révisables et négociables annuellement. Il s'agit en effet du dernier étage de l'édifice retraite.

Comme toutes les entreprises ne pourront ou ne voudront pas aller dans ce sens, il convient également de répondre aux besoins individuels en créant un plan d'épargne retraite individuel. Le souscripteur aura alors le choix à la sortie entre capital ou rente viagère. Il s'agit dans ce cas de canaliser une partie des flux de l'assurance-vie sur du long terme.

Ces deux approches ne sont pas exclusives l'une de l'autre pour le souscripteur. Par contre, il existe un réel danger à les mélanger dans un même creuset au sein de l'entreprise, comme c'était le cas pour la loi Thomas.

Comment se constituer un surcomplément de retraite cible Particulier entreprise ou profession objectif Épargne-retraite

ou capital ou rente à l'âge normal retraite complément de revenus viager à l'âge normal de la retraite outil Plan d'épargne-retraite individuel Fonds de retraite entreprise

(ou partenarial) adhésion facultative et individuelle Ensemble des salariés

Taux révisable annuellement

environnement juridique

Assurance (au sens large) Fonds de retraite (S.A. d'assurance, mutuelle d'assurance, institution de prévoyance,

Se constituer un surcomplément de retraite

mutuelle code de la Mutualité).

Règles prudentielles à définir.

financement

Adhérent, versements volontaires Salarié et employeur sur base négociation annuelle

- ▶ cotisation en % salaire obligatoire pour l'ensemble du personnel avec ventilation employeur, salarié environnement fiscal
- ▶ cotisations Par personne physique

Réduction d'impôt si imposable ou prime d'état si non imposable = 10 % cotisation annuelle avec plafond de 1200 F / an si durée 15 ans ou âge retraite déductibles

- ▶ du revenu imposable pour le salarié
- ▶ comme charge pour l'employeur si total cotisations < 5 % salaire - prestations Non imposables Imposables (pensions retraite) environnement

cotisations sociales

Sans objet Sur cotisation salarié ou néant

Sur cotisation employeur ou cotisations sociales au titre des régimes de retraite obligatoires csg + crds Oui (sur prestations uniquement) Oui (sur prestations uniquement)

gestion technique Capitalisation collective : pas de rachat sauf cas exceptionnels (chômage longue durée, invalidité), sortie capital ou rente (par transformation d'une partie du capital accumulé), réserves de stabilité financière et actuarielle Régime en droits provisionné

sortie rente uniquement

Réserves de stabilité financière et actuarielle

Pilotage équilibré entre droits cotisants et droits des retraités Transfert Possible Changement de gestionnaire possible à préciser par la loi gestion financière Actifs + diversifiés selon garanties d'assurance actifs très diversifiés

actions, immobilier ... A. Fonds de retraite entreprise (ou partenariaux)

En matière de retraite des salariés, les partenaires sociaux ont construit ou participé à la construction des systèmes de base et complémentaires obligatoires progressivement généralisés à l'ensemble des salariés français.

Cette construction a procuré des revenus de retraite à ceux qui n'en bénéficiaient pas, soit parce qu'ils n'avaient pas eu la possibilité de cotiser, soit parce que leur retraite acquise s'était dévaluée et ne représentait plus rien. Au cours

des années, les partenaires sociaux ont veillé à ce que les revenus perçus par les retraités directs ou leurs conjoints soient convenablement revalorisés.

Ces systèmes égalitaires entre les salariés et entre les professions placent les droits à retraite à l'abri des vicissitudes économiques de chaque entreprise ou de chaque profession : quel que soit le déroulement de carrière des salariés, ils ne subissent aucune perte de droit.

De nombreux pays développés n'ont pas encore atteint ce niveau de qualité.

Les partenaires sociaux sont légitimement fiers de ces constructions et sont attachés à ces régimes qui non seulement doivent vivre, mais doivent être confortés et améliorés.

Par contre, le moment semble venu de favoriser l'émergence d'un troisième niveau de revenus viagers, dont la montée en puissance se fera sur de nombreuses années, sans gêner pour autant les régimes de retraite obligatoires (1er et 2ème niveaux).

Pour cela, il convient de créer des fonds de retraite, dotés d'un cadre juridique et fiscal permettant à une collectivité de souscripteurs (entreprises, organismes professionnels...) de se constituer un complément de revenus viager par capitalisation collective.

Propositions

Principe

Chaque fonds de retraite a son identité juridique propre et repose sur un accord contractuel entre les partenaires sociaux. Le niveau de cotisation, dont une partie doit être prise en charge par l'employeur, est défini annuellement. Les cotisations (part employeur et part salariale) peuvent ainsi varier d'une année à l'autre selon la négociation au sein de la collectivité, mais l'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs concernés. Il n'existe pas de possibilité de rachat avant l'âge où l'assuré peut prétendre à la liquidation de ses droits à la retraite, sauf cas exceptionnels limités (chômage de longue durée, invalidité...). La sortie s'effectue obligatoirement sous forme de rente viagère avec possibilité de réversion. Les cotisations ayant pour assiette les salaires engendrent des droits pour chaque salarié et la rente servie à terme dépend de la valeur de ces droits à l'âge de la liquidation.

Environnement fiscal

Du point de vue fiscal, la part employeur constitue une charge déductible. Par contre, comme il s'agit d'un complément de revenus viager non destiné à concurrencer les régimes de base et complémentaires par répartition, la part employeur est assujettie aux cotisations sociales correspondant aux régimes de retraite obligatoires. Quant à la part salariale, elle est déductible du revenu imposable du salarié, le total des cotisations (part employeur et part salariale) étant limité dans un premier temps à 5 % du salaire brut par exemple. A la sortie, la rente est bien entendu imposable comme une pension de retraite. La logique fiscale empruntée est celle du salaire différé.

Environnement juridique

L'entreprise doit avoir le choix, soit de créer son fonds de retraite, soit d'adhérer à un fonds de retraite professionnel.

Se constituer un surcomplément de retraite

Chaque fonds de retraite mis en place constitue une structure juridique indépendante, propriétaire des actifs financiers, responsable de sa stratégie d'allocation d'actifs et du pilotage des engagements envers les cotisants et les retraités. Autour de cette structure gravitent plusieurs intervenants :

- ▶ les gestionnaires de l'actif et/ou du passif (organismes habilités à définir),
- ▶ les tiers indépendants appelés à certifier les comptes annuels (double signature souhaitable d'une part sur l'aspect comptable et d'autre part sur l'aspect actuariel),
- ▶ un organisme de contrôle des fonds de retraite (à mettre en place).

La gestion technique

S'agissant d'un régime en droits, un pilotage équilibré et équitable doit s'instaurer entre les droits des cotisants et les droits des retraités. A cet effet, des réserves de stabilité financières et actuarielles devront être constituées sur de très nombreuses années, de façon à passer sans encombre les aléas financiers et viagers, inéluctables à certaines époques.

La gestion financière

Du fait de la durée très longue des engagements du passif et de l'existence même de réserves de stabilité significatives, l'allocation des actifs financiers pourra être suffisamment diversifiée (actions, immobilier, prêts aux entreprises). Les fonds de retraite contribueront ainsi à apporter des ressources financières long terme à l'économie.

Avantages

- ▶ Système obligatoire, mais cotisations révisables annuellement.
- ▶ Régime en droits piloté avec des réserves de stabilité financières et actuarielles.
- ▶ Véritable objectif complément de revenus viager permettant une gestion très long terme des actifs financiers, sans focalisation sur le rendement annuel.
- ▶ Non concurrence avec les systèmes de retraite obligatoires avec lesquels une coordination sous le contrôle des partenaires sociaux peut s'envisager à l'avenir.

Plans d'épargne retraite

Propositions

Principe

Chaque personne physique a la possibilité d'ouvrir un ou plusieurs Plans d'épargne retraite individuellement.

Se constituer un surcomplément de retraite

L'objectif pour le souscripteur est de se constituer progressivement pendant de nombreuses années une réserve financière non disponible, sauf en cas de coup dur (phase d'accumulation pendant la vie active) pour en disposer librement à l'âge de la retraite sous forme de capital ou de rente (phase de reprise).

Environnement fiscal

S'agissant de souscriptions facultatives, la logique du revenu différé fiscalement doit être écartée, puisque l'effort d'épargne est consenti après paiement de l'impôt du contribuable. Les prestations sous forme de rente ou capital à l'âge de la retraite ne sont donc pas imposables. Par contre, comme le souscripteur consent un effort d'épargne à long terme et accepte les contraintes du dispositif (pas de valeur de rachat notamment), ses versements lui donnent droit annuellement :

- ▶ à une réduction d'impôt s'il est imposable,
- ▶ ou à une prime d'État s'il est non imposable,

égale à 10 % des sommes versées. Le plafond de cet encouragement fiscal serait limité par exemple à 1200 francs par an par souscripteur.

Cadre juridique

C'est celui de l'assurance-vie (au sens large), dont une partie des flux est canalisée progressivement pour être gérée à long terme. Comme c'est déjà le cas actuellement, la relation contractuelle entre le souscripteur et l'organisme d'assurance-vie repose sur la nature du contrat souscrit (contrat en francs ou en unités de compte) et sur les mécanismes de participation aux bénéfices, le tout étant régi selon le cas par le Code des assurances, le Code de la mutualité ou celui de la Sécurité sociale.

Gestion technique et gestion financière

L'allongement de la duration théorique du passif pour ce type de contrat d'assurance-vie permettra de modifier l'allocation des actifs gérés dans le sens d'une plus grande diversification vers les actions ou l'immobilier, à condition de revoir certaines règles techniques et comptables en concertation avec la profession (création de réserves actuarielles de stabilité et aménagement des dispositions de l'article R. 332-20 du Code des assurances par exemple).

Avantages

De son côté, le PER individuel aura l'intérêt de s'adresser à une population très large de souscripteurs potentiels. La sortie en capital ou rente donne une certaine souplesse, atténuant les contraintes de la phase de capitalisation.

La non-fiscalité du capital ou de la rente à la sortie ajoute à la simplicité du dispositif et la réduction d'impôt ou la prime d'État liée à l'effort d'épargne, même si son niveau n'est pas très élevé, respecte une équité entre les souscripteurs et constitue un encouragement non négligeable pour favoriser les souscriptions des personnes les plus modestes.

Points communs aux deux volets

- ▶ CSG et CRDS : Les produits financiers liés à la capitalisation des souscriptions ne seraient pas assujettis aux prélèvements CSG et CRDS pendant la phase de capitalisation. Par contre, les prestations le seraient selon une règle à déterminer.
- ▶ Transfert : L'effort d'épargne à long terme consenti et supportable par chacun requiert une motivation forte non seulement lors de la souscription, mais à tout moment par la suite si l'on veut se constituer un complément de revenu significatif à l'âge de la retraite.

L'acte d'achat n'est pas tout : ce qui compte, c'est la pérennité de la souscription. Entrer dans un système de supplément de retraite à l'âge de 40 ans par exemple, c'est s'engager pour plus de 45 ans en théorie compte tenu de l'espérance de vie actuelle à cet âge.

C'est pourquoi la possibilité de transfert doit exister pour le Plan d'épargne retraite individuel. De la même manière, le Fonds de retraite entreprise doit pouvoir, le cas échéant, changer de gestionnaire sans difficulté. Néanmoins, les conditions de ces transferts devront être définies clairement du point de vue contractuel, ou même réglementairement.

Épargne salariale

Objectif : associer les salariés aux résultats qu'ils ont contribué à réaliser.

Les outils existent :

- ▶ participation,
- ▶ intéressement,
- ▶ plan d'épargne entreprise,
- ▶ stock-options,

Faut-il les transformer ? Les moderniser ?

Ce qu'il faudrait éviter :

- ▶ Utiliser l'épargne salariale pour faire de la retraite surcomplémentaire par capitalisation sans le dire...
- ▶ Substituer l'épargne salariale aux augmentations de salaires ou aux salaires dans certains cas.
- ▶ Déstabiliser la protection sociale par des exonérations de cotisations sociales.

Quelques questions :

- ▶ L'épargne salariale peut-elle servir à faciliter l'accession des salariés à la propriété des entreprises, notamment pour les PME-PMI et les sociétés non cotées ?
- ▶ Est-il souhaitable que la participation soit obligatoire à partir de 20 salariés (au lieu de 50) ?
- ▶ Faut-il encourager les PEE à long terme ?

Quelques pistes à explorer :

- ▶ Utilisation des fonds diversifiés pour les PME-PMI afin d'éviter le cumul des risques (salaires > épargne salariale).
- ▶ Présence d'administrateurs salariés ou d'administrateurs représentant les actionnaires salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance.

En conclusion

L'épargne retraite et l'épargne salariale doivent rester complémentaires l'une de l'autre et ne pas être confondues. Les objectifs visés sont différents et ne font pas appel aux mêmes outils techniques.

Ne pas oublier que l'épargne retraite doit permettre de servir un revenu viager. Des passerelles peuvent cependant être envisagées entre épargne retraite et épargne salariale.

Nécessité de démocratiser l'épargne retraite et l'épargne salariale.

Comme le PEP, tendre vers une épargne retraite populaire et vers une épargne salariale populaire.

Voir le [plan](#) du colloque.