



## CAC 40 : moins de retraites chapeau

Serait-ce le début de la fin des « retraites chapeau » pour les dirigeants ? Souvent décriés, ces régimes de retraite à prestations définies financés par l'employeur et dites « article 39 », en référence à l'article du code général des impôts, semblent en effet de moins en moins répandues, selon la dernière étude du cabinet spécialisé **Galea&associés**. « *Les dispositions de la loi Pacte devraient sonner le glas des régimes chapeau tels que nous les connaissons et impacter les grands groupes qui reverront leurs politiques d'épargne retraite pour le périmètre français* », assure **Maud Vannier-Moreau**, associée en charge du pôle retraite chez **Galea&associés** qui a conduit l'étude.

Il apparaît en effet que 69 % des entreprises étudiées - soit 25 - proposaient à fin 2017 un régime de retraite à prestations définies à leurs mandataires sociaux, contre 72 % en 2016 : au cours de l'année, trois entreprises - Axa, Safran et Pernod Ricard - ont fermé ou gelé les droits de leur régime de retraite à prestations définies. « *Ces fermetures s'accompagnent de la mise en place d'avantages substitutifs pour les dirigeants. En fonction des entreprises, ils peuvent être de différentes natures : régimes de retraite à cotisations définies, plans d'actions gratuites, plans d'actions de performance dédiés à la retraite, ou encore rémunérations complémentaires. Ces avantages peuvent être sous conditions de présence et de performance* », note **Galea&associés**. Pour les dirigeants encore concernés ? La valeur médiane des rentes communiquées dans les états financiers des groupes représente comme l'année dernière autour de 240.000 euros. Toutefois, Galea rappelle que l'analyse est délicate : « *Le montant de la rente est estimé sur la base de l'ancienneté du bénéficiaire à la date de clôture, celle-ci pouvant être très variable d'un individu à l'autre* ».

### Des provisions disparates

Par ailleurs, à 207 milliards d'euros au 31 décembre 2017, le volume total des dettes de retraite des groupes du CAC 40 calculé dans une autre étude par **Galea&associés** (2) a légèrement diminué par rapport à l'année dernière. Cela représente, en moyenne, 5 milliards d'euros d'engagement par groupe, contre 6,2 milliards l'année dernière. Avec toujours de grandes disparités d'une entreprise à l'autre. Ainsi, le groupe Axa est celui qui porte les engagements les plus importants, avec 21 milliards d'euros. « *22 groupes détiennent 90 % des engagements* », relève **Galea&associés**. L'étude note également que le taux de financement des régimes a augmenté depuis l'année dernière, passant de 59 % à 63 % sur l'ensemble du périmètre étudié, « *sous l'effet combiné de la légère baisse des dettes de retraite et de la légère hausse des actifs de couverture* », indique l'étude.

Il y a, là aussi, de fortes variations : des groupes comme Pernod Ricard, L'Oréal et PSA financent plus de 90 % de leurs engagements tandis que Carrefour, Orange et Unibail Rodamco sont à moins de 20 %. Les provisions réalisées par les groupes pour couvrir leurs engagements de retraite sont tout aussi variables : si elles représentent en moyenne 8 % des capitaux propres, avec une provision moyenne de 2 milliards d'euros, le poids sur les capitaux propres des provisions pour retraite atteint 62 % chez Airbus et 35 % chez Michelin. Le financement du coût des engagements retraite (IAS 19) s'établit en moyenne à 100 millions d'euros par groupe, soit une charge de 6 % du résultat moyen des entreprises.

(1) - « Baromètre 2018 - Application du décret de loi Macron du 23 février 2016 sur les engagements de retraite des mandataires sociaux du CAC 40 », **Galea&associés**.

(2) - « Baromètre 2018 - Les engagements de retraite des groupes du CAC 40 », Etude de la société d'actuariat et de data science **Galea&associés**, réalisée à partir de l'analyse des documents de référence au 31 décembre 2017 des groupes présents dans l'indice CAC 40 (STMicroelectronics a remplacé Nokia courant 2017), sur les engagements sociaux provisionnés encadrés par la norme IAS 19 au titre des régimes postérieurs à l'emploi, les autres avantages à long terme et les indemnités de cessation d'emploi.