

Comment la réforme des retraites rebat les cartes pour les cadres

- Le futur régime universel sera un peu plus redistributif, au détriment des actifs les mieux rémunérés, qui seront plus enclins à se tourner vers l'épargne retraite supplémentaire.
- A l'inverse, ils seraient plutôt avantagés par un âge du taux plein fixé à 64 ans.

RETRAITES

Solveig Godelvick
@Solvii

La pension des cadres va-t-elle diminuer dans le futur régime de retraite universelle ? Le rapport rendu par le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, au Premier ministre le 18 juillet ne dit pas un mot sur le sort qui est réservé à la frange la plus aisée des actifs. Néanmoins, on peut lire entre les lignes que le système va être plus redistributif et qu'ils en feront les frais. Quelques centaines de milliers de hauts cadres vont ainsi devoir compléter leur retraite via la capitalisation, faute de pouvoir se créer des droits dans le régime universel au-delà de 10.000 euros de salaire mensuel. Mais les autres cadres sont aussi concernés. Selon le rapport Delevoye, le nouveau régime « améliorera fortement la retraite de 40 % des assurés ayant des retraites les plus faibles », qui capteront environ 23 % des masses de pensions, contre 19 % aujourd'hui. Pour cela, il faudra que les plus aisés contribuent un peu plus.

Carrières ascendantes, familles nombreuses

Serge Lavagna (CGC) redoute une baisse du rendement pour les cadres. Si l'Agirc-Arrco, pour la retraite complémentaire, comptabilise déjà aujourd'hui l'ensemble de la carrière sous forme de points, « en revanche, pour la retraite de base, soit 40 % du total pour les cadres, on peut supposer que les carrières ascendantes qui étaient au plafond vont toucher moins », remarque-t-il. En effet, avec la règle de calcul des droits sur la base des 25 meilleures années, le salaire de référence est élevé pour ces assurés. Il va être tiré vers le bas par la prise en compte des débuts de carrière. Une multitude d'autres dispositions vont influencer sur la retraite des cadres, mais jamais de façon univoque. Ils seront plutôt pénalisés par la révision des majorations pour

enfants. Au lieu de bonifier de 10 % la pension de chaque parent à partir de trois enfants, l'un des deux parents aura droit à 5 % par enfant, dès le premier enfant. « Aujourd'hui, ces majorations bénéficient largement aux hommes cadres supérieurs. Demain, il faudra choisir avant les 4 ans de l'enfant quel parent en bénéficie, et par défaut, ce sera la mère », rappelle Jean-Jacques Marette, ex-directeur général de l'Agirc-Arrco. Toutefois, seules 15 % des familles ont trois enfants. Les cadres avec un ou deux enfants et les cadres femmes devraient être gagnants.

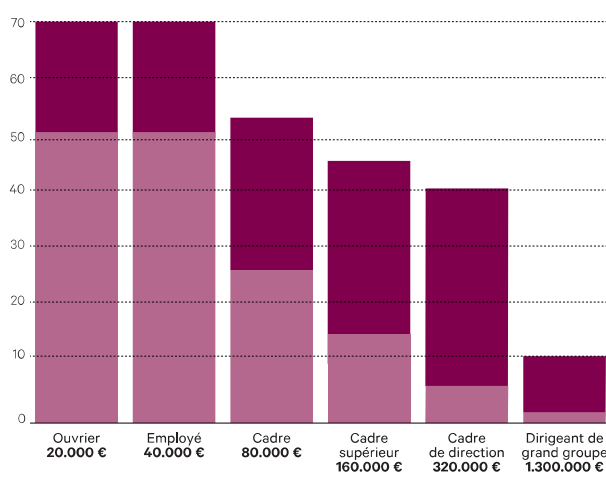
De même, les nouvelles règles de réversion vont changer la donne. D'un côté, il n'y aura plus de conditions de ressources. De l'autre, les veufs aisés n'auront que faire d'une garantie de toucher 70 % du revenu du couple s'ils sont les principaux apporteurs de ressources du ménage. Enfin, les périodes de chômage indemnisé permettront d'accumuler des points, alors que, dans le régime de base, elles ne donnent droit qu'à des trimestres « vides », sans contrepartie monétaire. Sur la part complémentaire, les cadres devraient plutôt être pénalisés. Aujourd'hui, ils engrangent des points sur la base du salaire des douze derniers mois. Demain, les points seront calculés à partir de leur indemnité chômage, elle-même ne pesant que 60 % du dernier salaire... « Le montant sera d'ailleurs vraisemblablement plafonné », s'avance Jean-Jacques Marette. A ses yeux, la redistributivité accrue du régime universel

« Les cadres supérieurs bénéficient largement du système de solidarité actuel. »

JEAN-JACQUES MARETTE
Ex-directeur général de l'Agirc-Arrco

Mesures des taux de remplacement au titre des régimes obligatoires des salariés

Pour une carrière théorique complète, en %



* LES ECHOS / SOURCE : GALEA / PHOTO : SHUTTERSTOCK

« n'est pas forcément une mauvaise chose, car les cadres supérieurs bénéficient largement du système de solidarité actuel ».

Les actifs les plus aisés devraient toutefois gagner au change avec la suppression de la durée de cotisation minimale, remplacée par un âge du taux plein à 64 ans pour tous. « Des cadres nés à partir de 1973 qui auraient été obligés d'attendre 66 ou 67 ans pour avoir leurs 43 annuités vont pouvoir partir à 64 ans sans subir 15 % de décote », se félicite Serge Lavagna. Avoir cotisé 43 ans pour partir à 62 ans suppose en effet d'avoir engrangé ses premiers salaires à 19 ans, alors qu'un bac+5 arrive sur le marché autour de 23 ans... Cerises sur le gâteau : si ce diplômé ne saisit pas l'opportunité de partir plus

tôt mais poursuit son activité professionnelle jusqu'à 67 ans, il aura droit à 15 % de surcote, soit 5 % par an. Néanmoins, entre les préconisations Delevoye et la loi qui sera votée début 2020, les choses peuvent beaucoup bouger. Cela ne rassure pas le syndicaliste. « J'ai très peur que la durée de cotisation ne revienne par la fenêtre, ce qui serait catastrophique pour les cadres, qui perdraient à la fois sur le montant de leur pension et sur la décote », confie Serge Lavagna. Il s'oppose en cela à la CFDT, qui milite pour que l'âge du taux plein ne soit pas uniforme à 64 ans pour tout le monde.

Lire l'éditorial
d'Etienne Lefebvre
Page 10

Les atouts des nouveaux contrats d'épargne

Une incitation fiscale pour 2019 pourrait susciter un intérêt pour les nouveaux contrats qui seront commercialisables à partir d'octobre.

Solenn Poullencin
et Laurent Thévenin

L'heure de vérité approche pour le gouvernement qui nourrit de grandes ambitions pour l'épargne retraite. Dans deux mois à peine, les premiers plans d'épargne retraite (PER) issus de la loi Pacte et dont les caractéristiques ont été précisées dans une ordonnance parue fin juillet devraient arriver sur le marché.

Les associations d'épargnants – qui proposent à leurs adhérents des contrats d'assurance-vie et d'épargne retraite – sont déjà soulagées du maintien de la fiscalité successorale de l'assurance-vie pour les PER assurantiels. « Pour les épargnants, cela signifie conserver les avantages des anciens plans d'épargne retraite populaire (PERP) ou contrats retraite Madelin en matière de transmission », a résumé l'Afer, la principale association d'épargnants française. Une décision « de nature à favoriser le succès » du nouveau produit, selon elle. « Cela va dans le bon sens », abonde Guillaume Prache, le président de la Fédération des associations indépendantes de défense des épargnants pour la retraite (Faider), qui a pesé pour obtenir ce traitement fiscal, ainsi que la fin de la double imposition de l'épargne retraite aux prélèvements sociaux.

Mais, selon lui, c'est une autre disposition fiscale qui devrait, dans l'immédiat, stimuler l'intérêt des épargnants pour les PER qui pourront être commercialisés à partir du 1^{er} octobre. « En 2019, les ménages ne pourront pas déduire totalement leurs cotisations d'épar-

gne retraite de l'impôt sur le revenu, sauf pour les versements sur les nouveaux PER. Cela va donc les inciter à placer leur épargne retraite sur un PER », explique-t-il. De quoi pousser les associations d'épargnants à en proposer un le plus rapidement possible, ajoute-t-il.

L'appétit des détenteurs de contrats d'épargne retraite semble en tout cas palpable. Dans une enquête de BPCÉ de juillet, 46 % estiment que ces dispositions devraient les inciter à épargner davantage sur ces supports.

Une alternative

« L'épargne retraite, à travers les avantages fiscaux qu'elle procure et par les différentes modalités d'alimentation qu'elle permet, pourrait être l'une des alternatives que recherchent aujourd'hui les épargnants pour réorienter une partie de leur épargne », estime Alain Tourdjman, directeur des études et des prospectives du groupe BPCÉ. « Pour les ménages les plus aisés, le PER pourrait être plus intéressant que l'assurance-vie, par exemple pour ceux qui ont optimisé tous leurs avantages en matière de succession via l'assurance-vie », avance Pierre-Emmanuel Sassonia, directeur associé d'Eres, une société de conseil et de gestion spécialisée en épargne salariale et retraite.

Pour l'heure, la retraite supplémentaire n'a pas vraiment réussi à décoller : ses encours (230 milliards d'euros) sont loin derrière l'assurance-vie (plus de 1.700 milliards d'euros). La réforme doit permettre d'atteindre les 300 milliards d'ici à la fin du troisième trimestre. « C'est un objectif ambitieux. Cependant, dès l'automne, on va parler réforme des retraites, il va y avoir une petite montée d'anxiété. Donc, le contexte peut être porteur pour la réforme de l'épargne retraite et les nouveaux produits », estime Philippe Crevel, directeur général du Cerclé de l'Épargne. ■

Les actifs les mieux payés devront faire appel à la capitalisation

Au-delà de 120.000 euros de revenus par an, il n'y aura plus de cotisations retraite obligatoires, hors cotisation déplafonnée.

La retraite par répartition jusqu'à 324.000 euros de salaire annuel aura bientôt vécu. Dans le futur régime universel, on ne cotisera plus que jusqu'à 120.000 euros de revenus. Au-delà, il ne restera plus à acquitter qu'une cotisation déplafonnée de 2,81 % non génératrice de droits, sans que celle-ci change fondamentalement la donne pour les salariés (il existe déjà une cotisation déplafonnée et des contributions

d'équilibre). Ce plafond abaissé à 120.000 euros met fin à une exception française, l'un des rares pays à imposer le système par répartition, y compris pour les plus hauts salaires.

Logiquement, les 300 à 350.000 assurés dont les revenus sont plus élevés devraient se tourner vers la capitalisation pour éviter que leur taux de remplacement ne dégringole. Sont concernés 200.000 salariés, 100.000 libéraux, un peu moins de 30.000 artisans, commerçants, agriculteurs, moins de 15.000 fonctionnaires ou salariés des régimes spéciaux. Par exemple, un salarié payé 200.000 euros par an verra ses cotisations vieillesse dimi-

nuer d'environ 6.000 euros sur la partie supérieure à 120.000 euros, pour la part salariale uniquement. A 300.000 euros, il « empochera » 13.400 euros. Pour l'employeur, le gain sera encore plus important. Les actifs les mieux rémunérés verront leur rémunération nette augmenter et pourront disposer librement de leur épargne. Mais le prix de cette liberté pourrait s'avérer coûteux.

Ainsi, pour les cadres supérieurs du privé qui cotisent à l'Agirc, la cotisation créatrice de droits qui va disparaître s'élève au total à 22 %. « A terme, la suppression de cette cotisation diminuera la pension. Mais ces assurés vont surtout perdre la part patronale », explique Maud Vannier-Moreau, associée au cabinet Galea. Dans le privé, les employeurs prennent en charge 60 % des cotisations obligatoires. Mais avec un plan d'épargne collectif, chaque entreprise choisit d'abonder ou non.

Deuxième inconvénient, lorsqu'on sort du régime par répartition obligatoire : des prélèvements bien plus lourds. « Les cadres supérieurs vont légitimement chercher à compléter leur retraite avec des plans d'épargne supplémentaire par capitalisation, mais il risque d'y avoir un énorme frottement social et fiscal »,

témoigne Maud Vannier-Moreau. Et cela, malgré la remise à neuf de l'épargne-retraite de la loi Pacte. Actuellement, les cotisations à l'Agirc n'entrent pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu ni de la CSG-CRDS. Leur disparition va donc grossir la base taxable. Même chose si ces montants sont réinvestis dans l'épargne-retraite. Certes, ces plans

Les actifs les mieux rémunérés verront leur rémunération nette augmenter et pourront disposer librement de leur épargne.

donnent droit à des abattements d'impôt ou à des charges sociales réduites, mais seulement jusqu'à un plafond de cotisations pris en charge par l'employeur (5 % du salaire en social et 8 % du salaire en fiscal, selon certains plafonds). Très vite, les cadres supérieurs risquent de buter dessus, ces plafonds étant déjà souvent atteints avec les régimes (type Art.83 ou Perco) en vigueur. — S.G.

Les Echos SOLUTIONS

Vous souhaitez référencer votre service sur notre plateforme BtoB ?

Rendez-vous sur solutions.lesechos.fr