

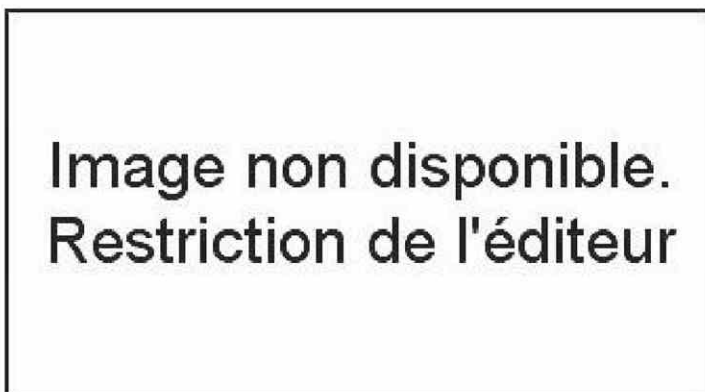


SPÉCIAL REAVIE

RETRAITE D'ENTREPRISE

Une année blanche pour les articles 39

Les régimes de retraite à prestations définies réformés en 2019 voient leur avenir suspendu à une circulaire toujours en attente de publication. La question de l'aléa financier n'est pas tranchée pour les successeurs des régimes de retraite chapeau. Lassées d'attendre, certaines entreprises se tournent vers le nouveau PER.



ADAMAN PA / GETTY IMAGES

Les entreprises sont toujours dans l'attente de pouvoir ouvrir de nouveaux articles 39.

Depuis le 5 juillet 2019, les entreprises ne peuvent plus affilier de nouveaux salariés à leur régime de retraite à prestations définies articles 39 à droits aléatoires (conditionnés à la présence du salarié dans l'entreprise jusqu'à la fin de sa carrière). Et, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'acquisition de nouveaux droits aléatoires est gelée. Par quoi ont été remplacés ces régimes, conçus pour fidéliser le per-

sonnel et plus particulièrement les dirigeants? Pour l'instant, par rien. Les « nouveaux articles 39 » à droits acquis n'ont pas pu être mis en place, dans l'attente d'une circulaire de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) qui était attendue initialement fin 2019, mais qui n'est toujours pas publiée. Les assureurs n'ont pas pu sortir de nouveaux produits, et les entreprises s'impatientent. Tout est bloqué.

Après la publication en août d'une première partie

de la circulaire consacrée aux modalités de gel des droits et de fermeture des régimes, il restait encore deux points à éclaircir: le mode de financement des nouveaux produits (cette partie de la circulaire est attendue pour fin septembre), et les conditions de transfert des engagements de l'ancien régime au nouveau.

Sur le mode de financement, deux solutions sont envisagées. Dans la première, qui aurait la faveur du patronat, l'entreprise conserve un passif social. Elle verse le capi-

tal constitutif de la rente au fur et à mesure, et s'il y a des ajustements à réaliser, elle les compensera. Il n'y a donc pas d'obligation de couvrir 100 % du capital à un instant t, ce qui donne de la souplesse en matière de trésorerie. Une question reste, malgré tout, en suspens: que se passe-t-il en cas de faillite de l'entreprise?

Article 39 libératoire

Dans la seconde solution, qu'on appelle « article 39 libératoire », l'entreprise se libère chaque année de son engagement en versant un capital constitutif sur la base des taux techniques et de la table de mortalité en vigueur au moment du versement. En cas d'évolution défavorable des paramètres techniques, le salarié touchera moins que prévu. Dans cette solution qui, selon nos sources, ne tient plus la corde, l'aléa est supporté par le salarié.

Les débats se résument donc à la question de savoir qui doit porter le risque. « Dans le nouveau système, tous les ans, l'entreprise achète auprès de l'assureur une rente viagère différée (RVD) à hauteur des droits promis au salarié. ►►



Une année blanche pour les articles 39

►►► Mais les assureurs sont très réticents à s'engager sur de la RVD à cause des taux bas et du coût en fonds propres. En effet, il y a un risque que les cotisations ne soient pas à la hauteur des engagements pris : le problème est celui de l'investissement sur un fonds euros et de l'engagement sur les paramètres techniques actuels », décrit Charline Ballot, actuaire chez Galéa & Associés. Certains assureurs estiment que la gestion à horizon, pour aller chercher de la rentabilité dans le temps, serait la seule solution intéressante pour garantir un marché suffisant et un coût acceptable pour les entreprises. Mais, pour l'instant, la possibilité de recourir à ce système de gestion n'est pas acquise.

Frank Wismer, avocat associé au cabinet Avanty, qui a

participé à la création du 39 libératoire, ne voit pas sur quel fondement la Direction de la Sécurité sociale devrait privilégier un mode de financement plutôt qu'un autre. « Deux ou trois systèmes de financement peuvent se concevoir. La DSS s'apprête à prendre position sur l'interprétation de l'ordonnance du 3 juillet 2019. Si ses positions ont toujours une influence certaine et utile, elles n'ont pas la capacité juridique d'ajouter à la loi des conditions qui n'y figurent pas. Or, la loi n'impose aucune exigence quant aux modalités de financement. »

Des produits en attente

Gan Eurocourtage, qui a 160 régimes 39 en portefeuille, tablait sur l'option du 39 libératoire en annonçant, en décembre 2019, la première offre appliquant le nouveau régime. « Notre offre à primes libératoires est à la croisée des chemins entre un régime à cotisations définies et un régime à prestations

définies », expliquait alors Arnaud de Wazières, responsable commercial retraite collectives. « Chaque année, l'entreprise verse une prime correspondant aux capitaux constitutifs des droits acquis par le salarié, investie sur une grille de gestion à horizon. L'ensemble des plus-values alimente un fonds de réserve acquis au salarié. Le jour du départ en retraite, les sommes de ce fonds serviront à financer une éventuelle moins-value financière, un changement de barème technique, ou la revalorisation rétroactive de la rente. »

Mais le lancement a été repoussé en attendant la circulaire. Pascal Broussoux, directeur épargne de Malakoff Humanis, est lui aussi dans l'expectative. « L'absence de circulaire nous met en situation délicate sur la réponse à donner aux entreprises. Nous ne voulons pas porter les risques fiscaux et sociaux d'une proposition non conforme. »

Le devenir du régime à prestations définies pèse sur la politique sociale des entreprises, et cela a également des conséquences pour l'ensemble du marché de la retraite supplémentaire. « À cause du flou, certaines entreprises font marche arrière », observe Charline Ballot. Elles pensaient faire un nouveau 39 mais se ravisent et se rabattent sur la PER ou les articles 82 (NDLR : des articles 83 facultatifs, considérés comme du sur-salaire, sans déduction d'impôts et avec des cotisations sociales). D'autres ont choisi d'attendre ou de mettre en place des dispositifs transitoires, comme un abondement au Perco. »

● RAPHAËLE KARAYAN

Spécificités du nouveau régime

Dans l'ancien régime article 39, l'entreprise provisionnait un fonds collectif et l'assureur puisait dedans pour servir la rente des personnes présentes dans l'entreprise partant à la retraite. Dans le nouveau régime, la prime versée correspond aux capitaux constitutifs de la rente, la réforme rend les droits définitifs. Les droits acquis ne peuvent excéder 3 % du salaire annuel, et le cumul 30 %. Pour mettre en place ce nouveau régime, tous les employés de l'entreprise doivent bénéficier d'une épargne retraite (Percol, Pero, Perco ou article 83). « Les spécificités de ce régime devraient modifier significativement l'image du dispositif et inciter les entreprises à l'élargir à davantage de bénéficiaires », nous confie un assureur. Cependant, « il faudra financer tous les contrats, année après année, donc optimiser les enveloppes », avertit Arnaud de Wazières de Gan Eurocourtage.

1,4%

DES ENTREPRISES ont mis en place un article 39

Source: Drees

1%

DES SALARIÉS (120 000 personnes) des entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole bénéficiaient d'un article 39 en cours de constitution en 2015

Source: Dares

41,5 Md€

L'ENCOURS des articles 39 en 2018 (17% du total de l'épargne retraite)

Source: Drees

238 000

LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES d'une rente d'article 39 en 2018

Source: Drees

7102€

LE MONTANT moyen de la rente annuelle. 20% perçoivent plus de 5 000 € et 28%, moins de 500 €

Source: Drees