

**Rapport au Parlement sur la situation des régimes relevant de
l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale**

**Article 15 III de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité
sociale pour 2010**

Octobre 2010

SOMMAIRE

PARTIE N°1 - PANORAMA DES SYSTEMES DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE EN FRANCE	4
I. La place des retraites supplémentaires dans la retraite	4
II. Les systèmes de retraite supplémentaires à cotisations définies et à prestations définies	4
III. Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies : régimes à droits certains et régimes à droits aléatoires	5
IV. Comparatif des différents régimes de retraite supplémentaire	6
PARTIE N°2 - ETAT DES LIEUX DES SYSTEMES RELEVANT DE L'ARTICLE L.137-11 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE	11
I. Champ d'application	11
II. Les questions soulevées par ce type de régime	12
III. Genèse de l'article L137-11 et évolutions successives	13
IV. Sources des données chiffrées sur les systèmes L. 137-11	15
V. Données chiffrées	18
VI. Conclusions	22
PARTIE N°3 - POSSIBILITE D'EXTERNALISATION DES REGIMES « CHAPEAU »	24
1 - L'impact de l'obligation d'externalisation des engagements prévue par la LFSS pour 2010	24
2 - Les normes comptables applicables au provisionnement en entreprise	25
3 - Les conséquences sur la taxation L. 137-11:	26
4 - Les possibilités techniques d'externalisation:	26
PARTIE N°4 - LES POSSIBILITES TECHNIQUES D'UNE INDIVIDUALISATION DE LA CONTRIBUTION ASSISE SUR LES PRIMES OU VERSEMENTS.	28
1 - Utilisation de la notion de bénéficiaires potentiels et de montants moyens	28
2 - Suppression de l'aléa	29
3 - Taxation « à la sortie » sur les rentes	29
4 - Taxation au moment de la liquidation des retraites sur le montant des engagements correspondants	30

Introduction

L'article 15 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la sécurité sociale pour 2010 prévoit qu'avant le 15 septembre 2010 :

« Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la situation des régimes relevant de l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale indiquant :

- le nombre d'entreprises en disposant ;*
- le mode de gestion choisi, interne ou externe ;*
- le mode de contribution, assise sur les rentes ou sur les primes ou versements ;*
- le nombre de bénéficiaires de rentes ;*
- le montant moyen des rentes versées ;*
- et les possibilités techniques d'une individualisation de la contribution assise sur les primes ou versements.*

Ce rapport est établi sur la base de l'article 114 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il s'appuie sur l'exploitation des données transmises par l'Autorité de contrôle prudentiel pour les organismes relevant de son champ et par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale pour les entreprises gérant elles-mêmes les engagements de retraite concernés.

Ce rapport présente également les conditions dans lesquelles les régimes gérés en interne au 1er janvier 2010 peuvent externaliser leur gestion auprès d'un des organismes mentionnés au I de l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale. »

Il existe jusqu'ici très peu de données statistiques sur les régimes de retraite à prestations définies, en particulier sur ceux visés à l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire ceux qui sont à droits aléatoires. Comparativement aux autres systèmes de retraites, ces régimes restent plutôt marqués, du fait de leurs caractéristiques et de leur histoire, par une moindre transparence globale en dépit du caractère médiatique qui leur est souvent attaché.

Ce manque de transparence est accru par le fait que ces régimes reçoivent des dénominations diverses (« retraites chapeau », « régimes article 39 », « régimes L137-11 », « régimes à prestations définies »...) et qui pour certaines d'entre elles ne sont pas entendues en fait de la même manière selon les interlocuteurs.

C'est pourquoi, avant de procéder à la restitution des données chiffrées demandées par le législateur (partie n°2), le présent rapport s'attache à bien situer les systèmes visés à l'article L 137-11 du code de la sécurité sociale dans le panorama plus large des systèmes de retraite supplémentaires (partie n°1). Les parties n°3 et n°4 présentent respectivement les conditions d'externalisation des systèmes L 137-11 encore gérés en interne et les possibilités techniques d'une individualisation de la contribution à la charge des employeurs.

Partie n°1 - PANORAMA DES SYSTEMES DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE EN FRANCE

La présente partie a pour objet de clarifier la notion et le champ de ce rapport qui s'attachent aux systèmes de retraite visés à l'article L 137-11 du code de la sécurité sociale.

I. La place des retraites supplémentaires dans la retraite

La retraite en entreprise, en France, est constituée de trois étages :

- *Les régimes de base obligatoires* : institués par les ordonnances de 1945 qui ont fondé le système actuel de sécurité sociale¹, les régimes de base sont des régimes par répartition, qui couvrent l'ensemble des personnes travaillant en France. Le régime le plus important est le régime général des salariés non agricoles.
- *Les régimes conventionnels obligatoires*² : institués au bénéfice des cadres par la convention collective du 14 mars 1947 et des salariés par celle du 8 décembre 1961, les régimes de retraite complémentaire ont été consacrés par la loi du 29 décembre 1972 dite de « généralisation de la sécurité sociale » qui a rendu obligatoire l'affiliation à un régime de retraite complémentaire pour tout salarié relevant de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles. Les cotisations permettent d'acquérir des points de retraite, dont la valeur est régulièrement revalorisée, qui viennent s'ajouter à la retraite versée par la sécurité sociale. Tous les salariés sont affiliés et cotisent à une institution relevant de l'Arrco (association pour le régime de retraite complémentaire des salariés). L'Agirc (association générale des institutions de retraite des cadres) gère quant à elle les régimes de retraite complémentaire des cadres.
- *Les systèmes d'entreprise de retraite supplémentaire* : ces systèmes de retraite supplémentaire – ou « surcomplémentaire » – qui fonctionnent normalement par capitalisation prennent la forme d'un complément de prestations destiné à s'ajouter aux pensions des régimes obligatoires. Les employeurs sont libres de proposer ou non un tel système.

II. Les systèmes de retraite supplémentaires à cotisations définies et à prestations définies

◆ *Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies*³ sont des régimes par lesquels un employeur s'engage directement à verser à ses salariés un complément de retraite sous forme de rente viagère, dont le montant est contractuellement fixé (voir exemples ci-dessous). Ces régimes sont couramment désignés sous l'appellation « régimes article 39 » en référence à l'article du code général des impôts (CGI) qui définit les règles de déductibilité des charges des entreprises.

◆ *Les régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies* sont des régimes par lesquels l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à un organisme gestionnaire. Le montant des rentes versées aux salariés retraités dépend *in fine* du montant cumulé des cotisations, augmentées du revenu de leur placement. Ces régimes sont aussi dits « régimes

¹ Différents régimes, nettement plus éclatés et moins complets existaient néanmoins auparavant.

² Ils sont également appelés dénommés régimes complémentaires légalement obligatoires.

³ A titre d'exemple, le régime des fonctionnaires constitue un régime à prestations définies.

article 83 » (régimes à adhésion obligatoire des salariés) ou « régimes article 82 » (régimes à adhésion facultative des salariés) en référence aux articles du CGI qui prévoient leur régime en matière d'impôt sur le revenu.

III. Les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies : régimes à droits certains et régimes à droits aléatoires

Les régimes à prestations définies peuvent être de deux types :

➤ Systèmes « à droits certains »

Un certain nombre de systèmes à prestations définies s'insèrent dans les conditions classiques de la retraite supplémentaire : le salarié participe au financement du dispositif, les droits sont individualisés, certains et portables (c'est-à-dire transférables en cas de changement d'emploi). Ces systèmes peuvent ce faisant, rejoindre les caractéristiques habituelles de la retraite supplémentaire avec le régime social favorable y afférant, à condition qu'ils respectent un certain nombre de conditions (cf. alinéas 6 à 9 de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale).

➤ Systèmes « à droits aléatoires » :

Dans ces régimes, les droits à prestations sont conditionnels. Le cadre prévu par l'article L. 137-11 et auquel ces systèmes se conforment est que les droits sont caractérisés par un aléa, qui est l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise⁴. Du fait de cet aléa le financement de l'employeur est réputé non individualisable.

➤ Dans les deux cas, certains ou aléatoires, les régimes peuvent être « additionnels » ou « différentiels »

Dans les systèmes de retraites à prestations définies, la rente que l'employeur s'engage à verser au salarié peut être :

- *additionnelle*, c'est-à-dire qu'elle s'ajoute aux prestations versées par le régime de base de sécurité sociale, ainsi que par les régimes complémentaires (Arrco-Agirc, Ircantec). Le plus souvent, elle est exprimée en pourcentage du dernier salaire d'activité du bénéficiaire (exemple : 0,5% du dernier salaire par année d'ancienneté) ;
- *différentielle*. Il s'agit de ce qui est communément appelé les « retraites chapeau ». Ces régimes garantissent en effet aux salariés un niveau de retraite global, tous régimes confondus. Le montant de la rente versée par l'entreprise dépend donc des prestations versées par la sécurité sociale et les régimes complémentaires (exemple : 75% du dernier salaire sous déduction des pensions Cnav, Agirc et Arrco) ;
- *mixte*. Ici, l'employeur garantit un certain pourcentage du dernier salaire par année d'ancienneté, qui peut être plafonné, le niveau global de retraite ne pouvant excéder un autre pourcentage du dernier salaire.

⁴ Il paraît peu probable qu'il existe d'autres régimes dont la clause reposerait sur un autre aléa que celui constitué par l'achèvement ou non de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise.

En pratique, il est constaté que les entreprises ont désormais davantage recours aux régimes additifs qu'aux régimes différentiels. Ceci leur permet de ne pas dépendre des évolutions des régimes de base et légalement obligatoires.

La gestion de ces régimes peut être confiée à un organisme assureur ou bien rester interne à l'entreprise.

- **Selon les interlocuteurs, le terme « retraites chapeau » peut viser la notion la plus restreinte des régimes mentionnés ci-dessus (c'est-à-dire les régimes aléatoires différentiels) ou bien l'ensemble des régimes à droits aléatoires, ou bien enfin l'ensemble le plus large des régimes de retraite à prestations définies.**

Le champ du rapport, conformément aux souhaits du législateur, repose sur les régimes relevant de l'article L137-11 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire ceux dont les caractéristiques principales sont d'être des systèmes à prestations définies aléatoires.

IV. Comparatif des différents régimes de retraite supplémentaire

A. Comparatif général entre dispositifs de retraites supplémentaires relevant des articles L.242-1 ou L.137-11 du code de la sécurité sociale

On peut analyser les différences entre ces deux principaux systèmes de retraite supplémentaire selon plusieurs critères détaillés dans le tableau ci-dessous :

	Régimes de retraite relevant de l'article L.242-1 alinéas 6 à 9 du code de la sécurité sociale (à cotisations définies ou à prestations définies à droits certains)	Régimes de retraite relevant de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale (à prestations définies à droits aléatoires)
Contributions patronales au financement du dispositif	<p>Ces contributions patronales, qui sont des avantages pour le salarié car elles constituent sa retraite future, sont normalement considérées comme des salaires mais pour favoriser ce dispositif, lorsque les conditions posées à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale sont respectées, ces contributions sont exclues de l'assiette des cotisations dans pour une limite qui au maximum s'élève à 8 655 euros par an.</p> <p>Au-delà, assujettissement comme du salaire.</p> <p>Par ailleurs, ces sommes sont soumises au forfait social.</p> <p>(Voir détails ci-dessous)</p>	<p>Ces contributions sont réputées non individualisées par salarié, ce qui empêche de pouvoir les assimiler à du salaire. Partant, elles sont exclues de l'assiette des cotisations sociales.</p> <p>Elles sont soumises à la contribution patronale prévue à l'article L. 137-11.</p> <p>(Voir détails ci-dessous)</p>
Contributions salariales au financement du dispositif	<p>Comme c'est le cas pour la retraite de base et la retraite complémentaire Agirc-Arrco, les salariés contribuent pour se constituer une future retraite, via des cotisations salariales.</p> <p>En pratique, pour les retraites supplémentaires, les salariés participent à double titre à la constitution de leur retraite :</p>	Pas de contribution salariale au financement du dispositif

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ versement salarial (qui complète le versement employeur) ▪ CSG CRDS (et éventuellement cotisations salariales au-delà de 5% de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale) à la charge du salarié sur le versement de l'employeur. 	
Couverture des salariés	<p>Le régime est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collectif : il doit concerner l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de salariés (ex : tous les cadres) ; - obligatoire : les salariés sont tenus de participer au financement du dispositif, sauf exceptions. 	Du point de vue des règles de la sécurité sociale, le choix des bénéficiaires peut être à la discrétion de l'employeur, qui n'est pas tenu de déterminer une catégorie objective de salariés.
Mode d'institution	<p>Selon les règles de la négociation collective en application de l'article L.911-1 CSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Par accord collectif (de branche, d'entreprise ou d'établissement), ● Par référendum, ● Par décision unilatérale de l'employeur. 	L'article L.137-11 du CSS ne précise pas. Il peut être instauré par les mêmes voies que celles prévues au L911-1 (ce qui est le cas dans la majorité des régimes) ou simplement figurer dans le contrat de travail.
Transférabilité des droits	Garantie. Les droits sont portables d'une entreprise à l'autre.	Le caractère aléatoire et non individualisable rend impossible la transférabilité des droits
Caractère des droits	Certain. Les droits sont acquis.	Aléatoire. Les droits sont conditionnés à l'achèvement de la carrière du salarié dans l'entreprise
Modalités de la garantie	<ul style="list-style-type: none"> ● A cotisations définies : L'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à un organisme gestionnaire, cotisations qui, augmentées du revenu de leur placement, seront versées sous forme de rentes aux salariés retraités. ● A prestations définies : L'employeur s'engage sur le montant ou garantit le niveau des prestations définies par le régime, le plus souvent en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié. 	A prestations définies uniquement
Mode de gestion	Externe à l'entreprise. Le dispositif est obligatoirement géré par un organisme habilité : société d'assurance, mutuelle, institution de prévoyance.	<p>Externe ou interne à l'entreprise</p> <p>En cas de gestion externalisée, il convient de distinguer 2 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les actifs, l'employeur souscrit à l'assureur un fonds collectif, visant à couvrir les engagements, en moyenne. De par l'aléa créé par le calcul des droits et la condition de présence, le régime n'est en effet pas strictement « assurable » - au moment du départ à la retraite du salarié, généralement, la valeur de l'engagement viager de la rente est transférée du fonds des actifs vers un fonds des retraités (contrat d'assurance). <p>(Voir détails en partie n°3)</p>

Régime fiscal	<p>Les contributions des employeurs sont déductibles du bénéfice de l'entreprise et exonérées d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.</p> <p>Les contributions des salariés sont déductibles dans certaines limites des traitements et salaires pour le calcul de l'impôt sur le revenu.</p> <p>(Voir détails et conditions ci-dessous)</p>	<p>Les sommes consacrées par l'employeur pour le financement de ces régimes sont déductibles du bénéfice de l'entreprise.</p> <p>(Voir détails et conditions ci-dessous)</p>
----------------------	---	--

Sur un certain nombre d'aspects, les systèmes de retraite visés à l'article L. 137-11 sont caractérisés ainsi par des règles moins satisfaisantes (notamment en termes de prévisibilité et de portabilité des droits pour le salarié et en termes de répartition du financement, cf. partie n°2, II) que les autres régimes de retraites supplémentaires. Ils bénéficient toutefois en l'état actuel du droit de prélèvements sociaux plus faibles dans un grand nombre de situations. Les mesures proposées par le gouvernement dans le cadre du PLFSS pour 2011 ont vocation à y remédier.

C'est le cas en particulier pour les hauts revenus (les contributions des employeurs pour le financement des retraites supplémentaires sont assujetties au-delà d'un seuil de la même manière que des salaires, alors que la contribution sur les régimes à prestations définies aléatoires est proportionnelle⁵) et pour une grande partie des régimes qui ont opté pour le paiement de la contribution « à la sortie » et bénéficient de l'abattement de 1 000€ par mois et par salarié. Dans ce cas, les sommes consacrées par les employeurs ne sont soumises, à ce stade, à aucun prélèvement social, ce qui est quasiment sans équivalent⁶.

B. Régime social et fiscal attaché à chacun des dispositifs :

Une synthèse du régime social et fiscal pour ces deux types de systèmes de retraite supplémentaire peut être établie côté salarié et côté employeur dans deux tableaux différents :

➤ Pour le salarié :

	<i>Salarié</i>			
	<i>Contributions (constitution des droits)</i>		<i>Prestations (rentes)</i>	
	<i>Régime social</i>	<i>Régime fiscal</i>	<i>Régime social</i>	<i>Régime fiscal</i>
<i>Régimes de retraite à cotisations définies et à prestations définies à droits certains, collectifs</i>	<p>L.242-1 et D.242-1 CSS : Les contributions de l'employeur sont exclues de l'assiette des cotisations</p>	<p>Art.83 2° CGI : L'ensemble des cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite, y</p>	<p>L.131-2 et L.136-2 CSS La rente de retraite supplémentaire est assujettie, comme l'ensemble des retraites : - à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1% (cotisation applicable sauf pour</p>	<p>Art.79 CGI : La rente de retraite supplémentaire est imposable à l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des pensions et retraites : - barème progressif de l'impôt sur le revenu et déduction de 10 % plafonnée, pour les</p>

⁵ Sauf pour les rentes qui passent du versement de la sécurité sociale (276 900 €), ce qui est particulièrement élevé. PASS (1 731 € en 2010) au 5% de la rémunération de l'employeur, de

⁶ Seuls les concours et titres restaurant (dans la limite de 5,21 euros) sont dans le même cas de figure

la limite de 5 fois le PASS. annuellement brute à concurrence de 8

<i>et obligatoires</i>	L.136-2 CSS : Elles sont soumises à CSG/CRDS au taux de 8%, à la charge du salarié.	fois le PASS (soit 22 157 € pour 2010) ⁷	les rentes du régime de base) - à la CSG et à la CRDS, au taux de 0/4,3/7,1% suivant les revenus du ménage).	revenus 2009, à 3 606 € pour l'ensemble du foyer fiscal ; - les cotisations d'assurance maladie et la CSG, à hauteur de 3,8 ou 4,2 points sont déductibles du revenu imposable.
<i>Régimes de retraite à prestations définies à droit aléatoire</i>	Aucun		(une contribution supplémentaire de 14% est prévue dans le PLFSS 2011 dans le cadre des régimes à prestations définies à droits aléatoires)	

➤ Pour l'employeur :

	<i>Entreprise</i>			
	<i>Contributions (constitution des droits)</i>		<i>Prestations (rentes)</i>	
	<i>Régime social</i>	<i>Régime fiscal</i>	<i>Régime social</i>	<i>Régime fiscal</i>
<i>Régimes de retraite à cotisations définies et à prestations définies à droits certains, collectifs et obligatoires</i>	L.242-1 et D.242-1 CSS : Les contributions de l'employeur sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions patronales dans la limite de 5% du PASS (1 731 € en 2010) ou 5% de la rémunération dans la limite de 5 fois le PASS. L.137-15 à 17 CSS : Elles sont soumises au forfait social à la charge de l'employeur.	Déductibles des bénéfices de l'entreprise.	Sans objet	Sans objet
<i>Régimes de retraite à prestations définies à droit aléatoire</i>	Non-assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. L.137-11 CSS : Sur option : ←-----→ - Assujettissement à contribution spéciale de 12% sur les primes/cotisations versées à un organisme assureur ou 24% sur dotation aux provisions en interne.		L.137-11 CSS : Sur option : - Assujettissement à la contribution spécifique de 16% sur les rentes versées pour la partie excédant 1/3 du PASS. (Le PLFSS pour 2011 propose la suppression de cet abattement). Dans tous les cas : contribution de 30% sur les rentes excédant 8 fois le PASS.	

⁷ Cette limite est réduite, le cas échéant des cotisations versées par l'entreprise au Perco et exonérées sur le fondement du 18° de l'article 81 du CGI.

Sur les deux tableaux, les deux premières colonnes expliquent le régime fiscal et social existant à **l'entrée** sur les contributions finançant les deux types de régimes de retraites supplémentaires. Les deux dernières colonnes expliquent le régime social et fiscal existant **à la sortie** sur les prestations ou rentes versées aux bénéficiaires.

On ne s'intéresse ici qu'aux régimes **collectifs** qui remplissent les conditions fixées par le code de la sécurité sociale ou le code général des impôts :

- en ce qui concerne les régimes à cotisations définies ou à prestations définies à droits certains, l'organisme auquel l'entreprise verse les primes doit posséder une personnalité distincte et l'entreprise ne doit conserver ni la propriété, ni la libre disposition des sommes ainsi versées.
- en ce qui concerne les régimes à prestations définies à droits aléatoires qui font l'objet d'une gestion externalisée (ce qui est obligatoire pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010) la déduction des primes est soumise aux deux conditions précitées mais en revanche l'enregistrement d'une provision pour charge de retraite n'est pas déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Il est précisé enfin que, quel que soit le régime de retraite (cotisations et prestations définies) ou le mode de gestion, les charges supportées à ce titre par l'entreprise au profit de certains mandataires sociaux postérieurement à leur départ ne sont déductibles du résultat que dans la limite prévue à l'article 39-5 bis du code général des impôts pour les rémunérations différées (six fois le plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire).

Partie n°2 - ETAT DES LIEUX DES SYSTEMES RELEVANT DE L'ARTICLE L.137-11 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

I. Champ d'application

L'article L.137-11 du code de la sécurité sociale s'applique aux systèmes de retraite à prestations définies, non individualisables et dont les prestations sont subordonnées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise. La particularité de l'article L 137-11 est qu'il définit un type de système de retraite supplémentaire spécifique et qu'il lui assigne un régime social particulier.

L'existence de ces systèmes à droits aléatoires est actuellement fortement liée au régime fiscal et social particulier créé en 2003, suite à des débats sur le caractère individualisable ou non des contributions versées par les employeurs dans un petit nombre d'anciens systèmes, notamment des institutions de retraite supplémentaire (IRS - voir infra).

Parmi ces systèmes L 137-11, on distingue en pratique trois catégories principales de régimes :

- **les systèmes mis en place pour les cadres supérieurs et dirigeants ;**

Le nombre de ces régimes (le plus souvent gérés par un assureur) est en augmentation depuis la réforme de 2003. Ce système de taxation s'avère en effet dans un certain nombre de cas, plus favorable que le système prévu à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les retraites supplémentaires instituées à titre collectif et obligatoire. Dans ce genre de régime en effet, l'objectif de l'employeur est d'accorder à son cadre, sur une durée courte, l'acquisition de droits à retraite élevés. Le dispositif ordinaire prévu à l'article L. 242-1, qui est plafonné, n'est alors pas adapté.

S'agissant des entreprises cotées, le rapport de l'autorité des marchés financiers (AMF) de juillet 2010 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants confirme le large recours à ces régimes. En 2009, 82% des dirigeants de ces sociétés bénéficiaient d'un régime de retraite à prestations définies (chiffre en augmentation par rapport à 2008) dont la plus grande partie avec une clause d'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Dans 89% des cas, le groupe des bénéficiaires ne concerne pas uniquement les dirigeants mais s'étend à une catégorie plus large (cadres dirigeants, membres du comité de direction générale, membres du comité exécutif...). Dans 37% des cas, les sociétés ont répondu à l'AMF qu'il y avait une condition d'ancienneté requise pour le droit à prestations, qui dans la majorité des cas était comprise entre 5 et 10 ans. Dans les autres cas, l'AMF indique qu'on ne peut conclure de manière catégorique sur l'absence de condition d'ancienneté similaire. Enfin 30% des entreprises donnent une information individualisée sur les engagements relatifs à ces retraites.

- **les systèmes mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés ou d'une grande partie d'entre eux**

Il s'agit là principalement des régimes antérieurement gérés par les « IRS » (institutions de retraite supplémentaire).

Les institutions de retraite supplémentaire (cf. étude plus détaillée en annexe) étaient caractérisées par une forte hétérogénéité, tant par leur taille, le montant et la nature des prestations versées, et surtout le niveau de provisionnement de leurs engagements. Le cumul des engagements est évalué à ce jour à environ 20 Md€. Ces institutions ont le plus souvent été créées à la suite de privatisations d'entreprises nationalisées (qui avaient conduit les salariés à intégrer, pour la retraite, les régimes Cnav, Agirc et Arrco). Le recours généralisé au système à prestations définies s'explique par la transposition des règles de la fonction publique : l'employeur avait alors compensé la perte de droits des intéressés en place à la date de privatisation par l'instauration d'un régime supplémentaire, garantissant des droits équivalents à ceux accordés dans la fonction publique (75% du dernier salaire).

Un bilan de la transformation des IRS est présenté en annexe.

D'autres entreprises ont globalement pu mettre en place des régimes similaires hors IRS. Il s'agit plutôt de régimes créés dans les années 60-70.

- **des systèmes mis en place pour garantir un niveau de pension minimale lors de la mise en place d'un régime à cotisations définies**

Le nombre de ces régimes est difficile à évaluer, notamment car ils échappent à la taxation. Il s'agit en effet d'une utilisation « d'aubaine » de l'article L137-11 par les entreprises, cet article exonérant de la taxation les rentes inférieures à un tiers du plafond de la sécurité sociale.

Pour une part importante, ils ont été créés, lors de la mise en place d'un régime à cotisations définies, afin de proposer un minimum de pension supplémentaire aux salariés les plus proches de la retraite, pour lesquels le système à cotisations définies n'accordera que peu de droits et donc présente peu d'intérêts. Il s'agit alors d'un régime différentiel (c'est-à-dire d'un « chapeau ») sur le régime à cotisations définies. Cette garantie n'a, en termes de contributions sociales, aucun coût pour l'employeur.

Dans les 2 derniers types de régimes, qui constituent, en effectifs, la majorité des bénéficiaires, le nombre de salariés qui bénéficieront *in fine* d'un droit est naturellement très inférieur au nombre de salariés potentiellement visé par le dispositif pour en bénéficier. A titre d'exemple, dans les régimes classés dans la 3^e catégorie, ils bénéficient potentiellement à tous les salariés de l'entreprise, mais en réalité seuls les salariés proches de la retraite sont concernés. Cela peut expliquer un écart entre un chiffre élevé couramment utilisé sur le nombre de salariés couverts par les dispositifs des retraites-chapeaux et la réalité du nombre de bénéficiaires.

II. Les questions soulevées par ce type de régime

Celles-ci sont de plusieurs ordres.

La principale concerne la condition de présence à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Si traditionnellement les acteurs mettent en avant l'utilité de cette clause du point de vue de la gestion des personnels en entreprise – puisque le dispositif pourrait offrir à des

entreprises, notamment des TPE / PME, qui ne disposent des autres moyens de motivation des salariés (stock options ou actions gratuites), les moyens d'attirer et de retenir des talents qui iraient sinon dans les plus grandes entreprises – elle a des conséquences :

- en termes de visibilité et d'incertitude pour le bénéficiaire ; celui-ci ne peut estimer à l'avance l'effort d'épargne personnel nécessaire pour se constituer le complément de retraite qu'il attend ;
- en termes de portabilité des droits, laquelle est plutôt encouragée dans le cadre des discussions communautaires, même si elle ne fait pas l'objet à ce jour d'un total consensus ;
- potentiellement en termes de frein à la mobilité salariale.

Il convient de préciser à cet égard que cette clause de fin de carrière peut être détournée dans certains cas lorsque : le salarié ou le mandataire social peut être maintenu dans les effectifs de l'entreprise même s'il n'y occupe plus les mêmes fonctions ; il peut également continuer son activité dans une autre entreprise, dans le cadre du cumul emploi retraites, après avoir liquidé sa retraite de base dans son ancienne entreprise.

De plus, ces régimes se caractérisent par le fait que leur financement est intégralement à la charge de l'employeur et que le salarié n'épargne pas lui-même pour cette partie de sa retraite, à la différence de la règle qui s'applique pour les régimes de base, complémentaires et la plupart des régimes supplémentaires. De plus, par rapport à ces mêmes régimes, les systèmes à prestations définies ont comme caractéristique de permettre l'acquisition de droits élevés pendant une période passée dans l'entreprise faible.

Enfin, le pilotage de ces régimes est par nature plus délicat qu'un régime à cotisations définies. L'aléa porte en effet d'une part sur la présence du salarié. L'observation historique des taux de rotation dans l'entreprise permet d'en avoir une appréciation mais *in fine*, le résultat dépend des décisions individuelles de chacun des salariés. L'aléa porte d'autre part sur le montant de la rente à terme, qui dépend du niveau de salaire en fin de carrière (dont l'entreprise cette fois ci a la maîtrise), et, pour les régimes différentiels, de l'évolution des régimes de retraite légalement obligatoires.

Ceci conduit les entreprises à n'externaliser le plus souvent que partiellement le régime. Si l'externalisation totale du service des prestations aux retraités est la règle la plus fréquente, les entreprises ont le plus souvent recours, s'agissant des salariés encore en place, à une gestion en interne par le biais d'un fonds collectif, l'assureur ne pouvant s'engager à prendre un risque dont tant de paramètres ne sont maîtrisés. S'il est vrai que les provisions sont recalculées annuellement avec le plus souvent l'aide d'un cabinet d'actuaire, cette absence d'externalisation va à l'encontre des objectifs souhaités d'une gestion des régimes par des organismes habilités (assureurs, institutions de retraite professionnelles) notamment du fait des risques potentiels d'insolvabilité de l'employeur.

III. Genèse de l'article L137-11 et évolutions successives

A - Historique

Sur le plan social, avant la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les régimes de retraite à droits aléatoires étaient traités en matière sociale comme les autres régimes de retraite supplémentaire : les contributions des employeurs étaient assimilables à du salaire avec une exemption globale sur l'ensemble des opérations de retraite complémentaire et surcomplémentaire.

Un certain nombre d'entreprises ont néanmoins introduit des contentieux avec les URSSAF au motif que le financement était présenté comme non individualisé par salarié, et donc non assimilable totalement à du salaire. Pour régler ce sujet, et après avoir associé un certain nombre d'acteurs concernés, le gouvernement a déposé dans le cadre de la loi de 2003, un amendement visant à définir un traitement social spécifique pour ces régimes. Le critère posé alors était que le régime de retraite fût à prestations définies et que le bénéficiaire fût conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise (« régimes à droits aléatoires »).

L'article L.137-11 du CSS prévoyait donc pour ces régimes un assujettissement à une contribution spécifique due par l'entreprise, affectée au fonds de solidarité vieillesse (FSV) et assise, sur option irrévocable de l'employeur⁸ :

- sur les **primes** versées à un organisme assureur, au taux de **6 %**, ou sur les **dotations aux provisions** ou le montant annexé au bilan de l'entreprise correspondant au coût des services rendus⁹, au taux de **12 %**. En vue d'inciter les entreprises à externaliser la gestion de leur engagement auprès d'un organisme assureur, la loi de 2003 a prévu le doublement de ce taux à compter du 1er janvier 2009, il était jusque là de 6%.
- ou bien sur les **rentes**, pour la partie excédant un tiers du plafond de sécurité sociale, au taux de **8 %**. Il convient de préciser que cette contribution n'est due que sur les rentes liquidées à compter du 1^{er} janvier 2001.

Le prélèvement est libératoire et remplace l'ensemble des autres cotisations et contributions, ce qui est permis de faire contribuer ces sommes à la protection sociale, même si elles ne sont pas individualisables..

B - Des mesures récentes visant à renforcer les contributions existantes

Pour assurer un meilleur équilibre de la contributivité de ces systèmes par rapport aux autres systèmes de retraite supplémentaire¹⁰, l'article 15 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 est venu renforcer les dispositions concernant le régime social.

◆ D'abord, le taux de la contribution mentionnée à l'article L 137-11 du code de la sécurité sociale a été porté :

- de 8 à 16 % sur la fraction des rentes excédant le tiers du plafond de la sécurité sociale ; ce nouveau taux est applicable aux rentes versées à compter du 1^{er} janvier 2010 ;
- de 6 à 12 % sur les primes versées aux organismes tiers, en cas de gestion externe,
- de 12 à 24 % sur les dotations aux provisions ou les montants des engagements mentionnés en annexe au bilan, en cas de gestion interne.

⁸ L'article R137-3 du code de la sécurité sociale prévoit en effet qu'à défaut d'option exercée auprès de l'URSSAF dans un délai de 2 mois suivant la création du régime, l'entreprise est soumise au versement des 2 contributions jusqu'à la date de clôture de l'exercice social suivant la date à laquelle l'employeur formule son option.

⁹ Ces éléments permettent de mesurer l'augmentation des droits globaux accumulés chaque année par les salariés de l'entreprise concerné.

¹⁰ Pour rappel, les contributions des employeurs au financement des systèmes de retraite supplémentaire institués à titre collectif et obligatoire sont assujetties à CSG/CRDS au taux de 8%, et au forfait social au taux de 4%. Avec le projet d'augmentation de deux points du forfait social en PLFSS 2011, la part contributive sur ces régimes est plus importante que celle instaurée à l'entrée sur les régimes L.137-11.

Les nouveaux taux de 12 % et 24 % sont applicables aux versements, comptabilisations ou mentions réalisés à compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2009.

◆ Ensuite, les régimes de retraite à prestations définies créés à compter du 1^{er} janvier 2010 doivent désormais obligatoirement être gérés en externe par une institution de prévoyance, une mutuelle ou une entreprise d'assurance.

◆ Enfin, s'ajoute à la contribution de 16, 12 ou 24 % une contribution additionnelle de 30 %, à la charge de l'employeur, assise sur les rentes excédant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (276 960 € en 2010). La contribution additionnelle est due, quelle que soit l'option exercée par l'employeur quant à la contribution de base (assujettissement des rentes ou du financement patronal) sur le montant total des rentes dès lors que celui-ci excède la limite précitée. La nouvelle contribution, exigible aux mêmes dates que celle à laquelle elle vient s'ajouter, s'applique aux retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2010.

IV. Sources des données chiffrées sur les systèmes L. 137-11

Pour l'élaboration du rapport, différentes sources de données existantes ont été recoupées et il a été réalisé des études spécifiques ad hoc. Les données proviennent :

- de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), concernant les éléments relatifs aux contributions dues,
- de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), sur la base d'une extension réalisée pour l'occasion, de son enquête annuelle sur la retraite supplémentaire,
- de la fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), s'agissant des données spécifiques aux IRS.

L'Autorité de Contrôle Prudenciel a été associée aux travaux mais les informations dont elle dispose ne permettaient pas d'identifier les régimes à prestations définies à droits aléatoires.

◆ Les données dont disposent les organismes de recouvrement :

Les données fournies par l'Acoss sont très fiables concernant le champ de la contribution mentionnée à l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale : nombre d'entreprises versant la contribution (à l'entrée ou à la sortie), assiette correspondante de la contribution, montant de la contribution.

Une analyse plus en détail a, pour ce rapport, été menée concernant le champ de cette contribution sur le secteur de l'Urssaf de Paris. Ce secteur comprend d'une part l'ensemble des entreprises territorialement rattachées à ce secteur et d'autre part les très grandes entreprises (TGE) qui lui sont attribuées (en dehors de toute considération géographique particulière).

Toutefois ces données sur la contribution ne permettent pas de rendre compte de manière exhaustive du nombre d'entreprises concernées par les systèmes L 137-11. Cela provient du fait que la contribution ne porte, en cas d'option « à la sortie », que sur les rentes supérieures au tiers du plafond de la sécurité sociale (12 000 € annuels environ). Elles ne rendent donc pas compte du nombre d'entreprises versant des rentes inférieures à ce plafond, ou des entreprises concernées par des régimes « jeunes », qui n'ont pas encore de rentiers.

Aussi, pour disposer de données plus globales, il a été demandé à l'Urssaf de Paris de recenser le nombre d'entreprises ayant des systèmes L 137-11, sur la base des déclarations qu'ont fait les entreprises quant au mode de prélèvement pour lequel elles optaient (prélèvement à l'entrée sur les primes ou versements, ou prélèvement à la sortie sur les rentes).

Enfin, en tant qu'organisme central des caisses de la mutualité sociale agricole chargées de recouvrer les cotisations et contributions finançant les prestations de sécurité sociale des salariés agricoles, la CCMSA dispose de données concernant les contributions au titre de l'article L.137-11 CSS versées par les entreprises rattachées au régime social agricole.

◆ Les études statistiques réalisées par la DREES

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique est chargée de la mise en place et du suivi de ce système.

Cette opération collecte annuellement depuis 2004 des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations en rente, ventilation par sexe, tranche d'âge et tranche de montants, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurance, des mutuelles et d'institutions de prévoyance. Des données générales de cadrage, fournies par les fédérations regroupant ces sociétés, sont également utilisées, notamment des données fournies par la fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) et le centre technique des institutions de prévoyance (CTIP).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003 (dite « loi Fillon ») : PERP, PERCO, PERE, ainsi que d'autres contrats d'épargne retraite antérieurs à cette loi, notamment les contrats à prestations définies "article 39" et les contrats à cotisations définies "article 83". A l'inverse, le champ de l'enquête exclut les contrats d'indemnité de fin de carrière et les contrats d'assurance-vie utilisés souvent par les individus pour épargner en vue de leur retraite. N'ont pas non plus été concernés par les premières vagues de collecte des dispositifs de retraite internes aux entreprises et gérés en interne ou au travers d'une institution de retraite supplémentaire, de même que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale.

Pour les données relatives à la situation en 2009 (collectées au cours de l'été 2010), le questionnaire de l'enquête a été enrichi afin de distinguer, parmi les produits à prestations définies, les contrats selon qu'ils sont de type additif ou différentiel, et selon qu'ils sont à droits certains ou à droits aléatoires. Pour chacun de ces types de contrats, étaient demandés le nombre de contrats souscrits et d'entreprises adhérentes, le montant total des versements, des prestations en rente viagère et des provisions mathématiques, ainsi que le nombre de bénéficiaires d'une pension en rente. Cependant, certaines sociétés n'ont pas été en mesure de fournir ces données et ces ventilations ne sont disponibles que pour une sous-partie du champ des répondants à l'enquête.

En effet, malgré les efforts importants fournis par les organismes et partenaires concernés par cette problématique, ce dispositif de retraite « L.137-11 » est insuffisamment isolé dans les systèmes de gestion des entreprises et des organismes de protection sociale complémentaire et

les organismes concernés ont eu des difficultés à isoler très précisément les données des régimes de retraite relevant de l'article L.137-11 parmi le grand ensemble des régimes de retraite à prestations définies. Ceci pourrait s'expliquer notamment par le fait qu'à la différence des systèmes de retraite à cotisations définies, le financement n'est pas individualisé pendant la phase de constitution de droits (l'assureur n'a dès lors pas la connaissance des bénéficiaires), et qu'après le départ à la retraite, l'assureur n'isole pas l'information selon laquelle le droit était ou non conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite.

Les données présentées dans ce rapport restent donc partielles.

V. Données chiffrées

A. Données sur le paiement de la contribution instaurée à l'article L.137-11 pour les entreprises relevant du régime général¹¹

Bilan 2007-2009 des contributions

A l'entrée sur le financement¹²

						en M€
Nombre d'entreprises	Masse salariale des entreprises	Assiette de la contribution (primes ou dotations aux provisions)	Assiette moyenne de la contribution par entreprise	Poids de l'assiette de la contribution/masse salariale de l'entreprise (en %)	Montant de la contribution sur les primes	
2007	584	20 879	361	0,619	1,73	21,7
2008	561	19 163	426	0,759	2,22	25,6
2009	562	19 494	556	0,990	2,84	33,5

A la sortie sur les rentes

						en M€
Nombre d'entreprises	Masse salariale des entreprises	Assiette de la contribution	Assiette moyenne de la contribution	Poids de l'assiette de la contribution/masse salariale de l'entreprise (en %)	Montant de la contribution sur les primes	
2007	262	6 935	40,3	154	0,58	3,2
2008	266	8 274	22,8	86	0,28	1,8
2009	266	6 363	29,5	111	0,46	2,4

En 2009 :

► **826 entreprises (correspondant à 997 établissements) ont déclaré au moins une des 3 contributions sur ces systèmes de retraites L 137-11** pour un rendement total de 35,8 millions d'euros (dix entreprises déclarent verser des contributions à la fois sur les rentes et sur les primes versées aux assureurs¹³). Le rendement évolue donc à la hausse (de 25 millions d'euros en 2007, à 35,8 millions d'euros en 2009) malgré la légère baisse du nombre d'entreprises concernées (de 846 entreprises en 2007 à 826 entreprises en 2009).

Il n'existe pas d'éléments très détaillés pour expliquer l'évolution de l'assiette de la contribution (+53% en 2 ans, malgré une baisse du nombre d'entreprises). Il convient toutefois d'indiquer que bon nombre d'entreprises ayant externalisé leurs régimes versent annuellement comme prime aux assureurs uniquement l'équivalent du capital constitutif de la rente des assurés liquidant leur retraite dans l'année. L'objectif étant d'externaliser les sommes uniquement lorsque l'engagement devient réel, c'est-à-dire lorsque l'aléa de départ de l'entreprise avant la retraite disparaît. Ainsi, l'augmentation importante de l'assiette pourrait s'expliquer par une augmentation du nombre de rentiers.

► **La contribution assise sur le financement (« à l'entrée ») représente 93% du total de la contribution.**

¹¹ A titre d'information, ont aussi été identifiées 46 entreprises relevant du régime social agricole pour une assiette globale de la contribution d'environ 0,5 M€.

¹² Y compris la contribution sur les dotations aux provisions pour les entreprises gérant le régime en interne. Celle-ci a représenté en 2009 une assiette de 1,3 millions d'euros pour un rendement de 154 000 €.

¹³ cf. note 8.

► Profil des entreprises qui acquittent la contribution :

L'entreprise-type qui acquitte la contribution est implantée en Ile-de-France, compte plus de 2000 salariés et relève du secteur d'activité « Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie » ou « activités financières et d'assurance ».

Le profil varie selon le type de contribution utilisé.

La contribution de 6% assise sur le financement (gestion externe) relève à près de 85% d'entreprises de l'Ile de France, d'entreprises de 2 000 salariés et plus (54,3%) et des secteurs d'activité « Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie » (35,9%) et les « activités financières et d'assurance » (21,1%).

La contribution de 8% assise sur les rentes est majoritairement le fait d'entreprises de l'Ile de France (58%) mais également de la région Rhône-Alpes (18,4%) et de la région PACA (10,8%). Elle concerne les entreprises de 500 salariés et plus (29,3% dans la tranche 500-1999 et 33,6% dans la tranche 2000 et plus.) et principalement les secteurs d'activité « Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie » (43,7%) et industrie chimique (11,5%).

*
* *

L'ensemble de ces données ne permettent pas toutefois d'appréhender le nombre d'entreprises concernées par les systèmes L 137-11. En effet, ces données ne rendent compte que des entreprises acquittant leur contribution sur ces systèmes. Echappent donc au recensement :

- les données relatives à l'ensemble des rentes versées lorsqu'elles sont toutes inférieures au tiers du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- les données relatives aux entreprises ayant opté pour un système sur les rentes mais qui ne comptent pas encore de rentiers ;
- les données relatives aux entreprises qui en 2003 disposaient de régimes provisionnés, fermés et constitués uniquement de rentiers, et ayant choisi l'option assujettissement sur les cotisations (pour de tels régimes en effet l'assiette est nulle).

B. Données sur le choix de la contribution

L'Urssaf de Paris a procédé à une collecte d'informations plus poussée visant à dénombrer les entreprises ayant, au moment de la création de la contribution ou de la mise en œuvre de leur régime, déclaré l'option de prélèvements qu'elles choisissaient (à l'entrée sur les primes ou provisions, à la sortie sur les rentes). Les deux tableaux ci-dessous présentent donc les informations demandées :

		Option choisie par l'établissement	
		Taxation sur les rentes	Taxation sur les primes
nombre d'établissements concernés		2 528	451
catégories de salariés concernés	cadres dirigeants	238	274
	tous salariés	62	59
	autres et catégorie non précisée	2 228	115

	Mode de gestion du régime		
	interne	externe	autres ¹⁴
nombre de régimes identifiés	78	2 826	118

Par ailleurs, en 2009, pour l'Urssaf de Paris, l'assiette de la contribution sur les rentes s'est élevée à 380 millions d'euros et l'assiette de la contribution sur les rentes à 12 millions d'euros.

En recoupant ces données avec celles du champ national visées ci-dessus, on peut donc inférer, toutes choses égales par ailleurs et en supposant que le montant des pensions est identique en province et en région parisienne¹⁵ un nombre d'établissements mettant en place de tels dispositifs sur la France entière:

	Nombre d'établissements acquittant la contribution		Option choisie par l'établissement	
	Sur le financement à l'entrée	Sur les rentes à la sortie	Sur le financement à l'entrée	Sur les rentes à la sortie
Champ URSSAF de Paris	242	64	451	2 528
France entière	562	266	1 050	10 500

(extrapolations)

1° Ces données confirment que l'assiette de la contribution ne reflète pas la réalité des régimes issus de l'article L.137-11. En effet, beaucoup de systèmes ayant opté pour la contribution sur les rentes échappent à tout prélèvement, soit du fait de la jeunesse de ces régimes (il n'y a pas encore de rentiers) soit du fait que les rentes versées n'excèdent pas un tiers du plafond de la sécurité sociale et ne sont pas assujetties.

2° Les systèmes de taxation sur le financement seraient majoritairement des systèmes mis en place pour les cadres dirigeants : 60%, sur le ressort de l'Urssaf de Paris.

3° Les données ci-dessus confirment que le mode de gestion choisi en grande majorité par les entreprises est le système de gestion externalisé auprès des organismes assureurs.

C. Données DREES (chiffres 2009)

L'étude réalisée annuellement en application de l'article 114 de la Loi Fillon permet de synthétiser ainsi le paysage de la retraite supplémentaire d'entreprise en France (données 2008) :

- les cotisations aux régimes d'entreprise sont de l'ordre de 8 Md€/an ;
- les encours des régimes d'entreprise s'élèvent à environ 75 Md€, se répartissant pour un peu moins de la moitié au titre des régimes à prestations définies, et pour un peu plus de la moitié au titre des régimes à cotisations définies ;

¹⁴ Entreprises cumulant les deux modes de gestion ; entreprises ayant créé plusieurs régimes différents ; mode de gestion non précisé.

¹⁵ On rappelle que s'agissant des TGE, le critère de rattachement à l'URSSAF de Paris n'est pas lié au caractère géographique puisqu'on regroupe les établissements de l'entreprise auprès d'une URSSAF donnée.

- si l'on estime à environ 3,5 millions le nombre de salariés couverts au titre d'un régime à cotisations définies (pour un montant de cotisation moyenne de l'ordre de 750€/an), le nombre de bénéficiaires de régimes à prestations définies n'est pas connu.

Pour la vague de l'enquête relative aux données en 2009 (collectées à l'été 2010), la DREES a réalisé une extension spécifique concernant les régimes à prestations définies.

28 organismes ont complété la partie du questionnaire consacrée à ces contrats (à comparer à 27 organismes l'ayant fait lors de la vague 2008 de l'enquête, et à 66 organismes au total ayant répondu à l'enquête pour un produit de retraite supplémentaire au moins, quel qu'il soit). Les principaux organismes font partie de ces répondants, ce qui représente environ 95% du marché pour l'ensemble des contrats à prestations définies.

Les assureurs, sur le champ de cette enquête, constituent l'essentiel de la population concernée (près de 98% en termes de provisions mathématiques).

Par ailleurs, comme expliqué précédemment, les assureurs, pouvant difficilement individualiser les données, l'échantillon est constitué ici de huit organismes répondants qui représentent 40% du total des provisions mathématiques du secteur concerné.

Le tableau ci-dessous rend donc compte sur cet échantillon, de l'ensemble des retraites supplémentaires à prestations définies à droits certains et à droits aléatoires. En revanche, aucune donnée fiable n'a pu être extraite concernant la dichotomie régime additif/régime différentiel.

Régimes de retraite supplémentaire à prestations définies	Nombre d'entreprises	Montant des provisions mathématiques (en cours de constitution)	Montant des provisions mathématiques (en cours de liquidation)	Montant des prestations versées (rentes viagères)	Nombre de bénéficiaires des rentes
Droits certains	1 396	1 941 M€	818 M€	59 M€	13 200
Droits aléatoires	7 432	738 M€	1 185 M€	84 M€	28 600
Total échantillon	8 828	2 679 M€	2 002 M€	143 M€	41 800

Source : enquête annuelle sur la retraite supplémentaire (Drees) – données provisoires non redressées
Champ : organismes ayant fourni les informations sur le détail des contrats à prestations définies

Il peut donc être établi que les régimes à droits aléatoires regroupent a minima 7 400 entreprises et 28 600 bénéficiaires. Néanmoins, pour avoir un chiffre plus proche de la réalité, il convient de redresser ces chiffres en fonction du poids de l'échantillon. Si l'on retient, faute d'autres informations, une correction proportionnelle, on obtient les éléments suivants.

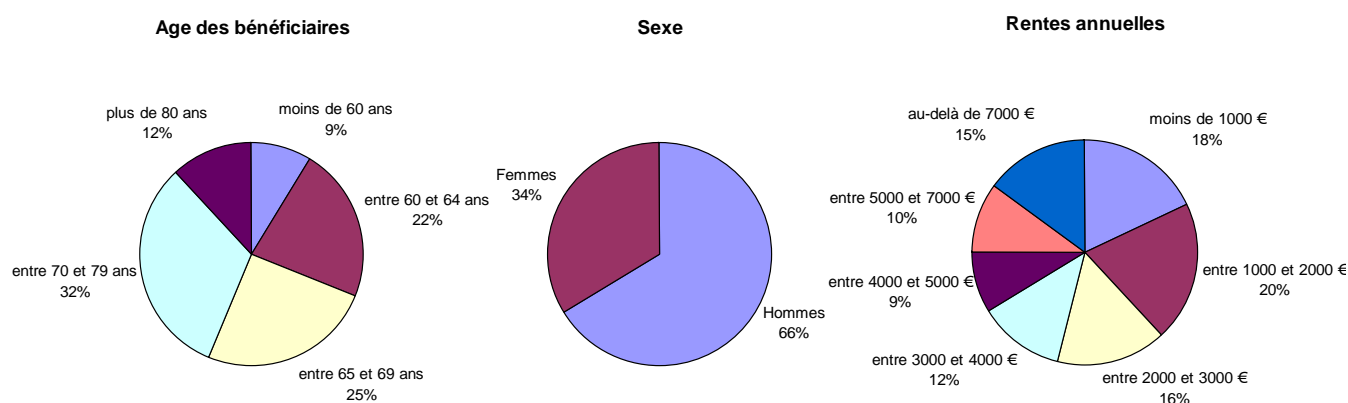
Régimes de retraite supplémentaire à prestations définies	Nombre d'entreprises	Montant des provisions mathématiques (en cours de constitution)	Montant des provisions mathématiques (en cours de liquidation)	Montant des prestations versées (rentes viagères)	Nombre de bénéficiaires des rentes
Total répondants	nd	6 297 M€	6 925 M€	590 M€	130 000
Droits aléatoires redressés		1 735 M€	4 096 M€	345 M€	89 000

On compterait ainsi sur ces bases environ pour les régimes à prestations définies à droits aléatoires (hors gestion en interne) :

- 1,7 Md€ de provisions mathématiques constituées,
- 4,1 Md€ de provisions mathématiques liquidées,
- 345 M€ de prestations (rentes viagères),
- 89 000 bénéficiaires de rentes viagères.

Les informations plus détaillées présentées par certains répondants significatifs permettent d'avoir une idée du profil indicatif des bénéficiaires de ces régimes :

- 9 % ont moins de 60 ans, 22% entre 60 et 64 ans, 25% entre 65 et 69 ans, 32% entre 70 et 79 ans, 12%, plus de 80 ans ;
- 66% sont des hommes, et 34% des femmes (ces chiffres englobent à la fois les droits directs et la réversion) ;
- 18% ont moins de 1000€ de rente par an, 20% entre 1000 et 2000€, 16% entre 2000 et 3000€, 12% entre 3000 et 4000€, 9% entre 4000 et 5000€, 10% entre 5000 et 7000€, 15% au-delà de 7000€.



VI. Conclusions

En l'état actuel des données fournies, subsistent de nombreuses incertitudes qui mériteraient que les efforts d'information et d'investigation soient poursuivis au cours des années qui viennent, en particulier via une meilleure identification des systèmes L 137-11 par les organismes à qui la gestion de ceux-ci est majoritairement confiée (sociétés d'assurances, institutions de prévoyance, mutuelles).

En l'état actuel on peut donc indiquer :

➤ Sur le nombre d'entreprises disposant de régimes relevant de l'article L.137-11 :

La combinaison des données nationales issues de la contribution prévue au L 137-11 et des données de l'URSSAF de Paris permet d'estimer que le nombre d'établissements ayant un système L 137-11 est de l'ordre de 10 500.

➤ Sur le mode de gestion choisi :

La quasi-totalité (environ 97%), des entreprises ont externalisé auprès d'un organisme assureur leur mode de gestion.

➤ Sur le mode de contribution, assise sur les rentes ou sur les primes ou versements :

10% des entreprises acquittent la contribution « à l'entrée » sur les primes ou versements. Les autres entreprises, qui ont opté pour la contribution sur les rentes ne sont que 2% à l'acquitter compte tenu de l'abattement ou de la date de liquidation des pensions.

➤ Sur le nombre de bénéficiaires de rentes :

Environ 90 000 retraités bénéficieraient de rentes dans ces régimes.

➤ Sur le montant moyen des rentes versées :

L'extrapolation des résultats portant sur un échantillon représentant 40% des provisions mathématiques de l'ensemble des produits à prestations définies permet d'estimer qu'un montant global de 345 M€ a été versé au titre des prestations de retraites supplémentaires de l'article L.137-11, soit un montant moyen de rentes versées de 3 875 € par an et par bénéficiaire.

Partie n°3 - Possibilité d'externalisation des régimes « chapeau »

1 - L'impact de l'obligation d'externalisation des engagements prévue par la LFSS pour 2010

Si jusqu'alors le système de taxation était plus contraignant lorsque l'entreprise gérait son régime en interne, l'article 15 de la LFSS pour 2010 impose que les régimes relevant de l'article L137-11 du code de la sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2010 soient externalisés, c'est-à-dire « gérés exclusivement par l'un des organismes régis par le titre III du livre IX du présent code, le livre II du code de la mutualité ou le code des assurances ».

Il convient en effet de rappeler que si l'article 1^{er} de la loi « Evin » du 31 décembre 1989 impose que les régimes de santé et de prévoyance soient gérés par un organisme assureur (entreprise d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle), il n'existe pas de telle obligation pour les régimes de retraite supplémentaire.

Si les statistiques produites par l'ACOSS démontrent que la plupart des régimes relevant de l'article L. 137-11 du CSS sont externalisés, il convient de préciser que :

- s'agissant des droits à retraite liquidés, c'est-à-dire devenus individualisés et certains, l'employeur dispose dans la plupart des cas d'un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur, garantissant les droits dans leur intégralité, et dégageant l'employeur de toute obligation¹⁶. Cette pratique correspond aux recommandations de la norme comptable IAS 19 visant à ce que les avantages postérieurs à l'emploi soient intégralement provisionnés lorsque le salarié quitte son entreprise, de sorte que celle-ci n'ait pas de passif social à leur égard ;

- s'agissant en revanche des droits à retraite non liquidés, c'est-à-dire des avantages qui seront accordés aux salariés de l'entreprise s'ils y restent jusqu'à leur départ à la retraite, les engagements sont généralement provisionnés au bilan de l'entreprise, qui souscrit alors auprès d'un assureur un fonds d'assurance, lequel est généralement inférieur aux engagements, pour les raisons suivantes :

- en application de l'article 39 du code général des impôts, les sommes externalisées auprès d'un assureur sont déductibles fiscalement, à la condition que l'employeur ne puisse les récupérer ;
- dès lors, puisque l'avantage n'est pas certain, l'employeur n'a intérêt à « l'externaliser » que dans la mesure où les sommes n'excèdent pas l'engagement probable ;
- il est en tout état de cause difficilement possible de souscrire un contrat d'assurance auprès d'un assureur, puisque l'aléa caractérisant ce régime est dépendant d'une volonté de l'employeur et du salarié, et non de l'assureur qui ne peut s'engager à le couvrir.

¹⁶ Précisons que le régime peut garantir contractuellement une revalorisation des pensions sur l'inflation, ou le point AGIRC. Les organismes assureurs ne prennent de tels engagements (ou alors, sous la réserve de préciser « dans la limite du fonds disponible »). Il peut donc dès lors être maintenu un engagement résiduel pour l'entreprise.

- le fonctionnement est alors le suivant : en pratique, au départ à la retraite du salarié, le contrat d'assurance (« fonds des retraités ») est alimenté des sommes issues du contrat des actifs (voire d'une prime de l'employeur).

2 - Les normes comptables applicables au provisionnement en entreprise

La norme comptable internationale IAS 19 est consacrée à la comptabilisation des engagements sociaux (Employee Benefit). La recommandation 2003-R.01 du 1^{er} avril 2003 du Conseil National de la Comptabilité (CNC) relative aux règles de comptabilisation et d'évaluation des engagements de retraite et avantages similaires, constitue la traduction française de la norme.

L'application de cette norme est obligatoire pour les entreprises cotées ou celles qui font appel à l'épargne publique.

Un avantage de retraite est assimilé à un avantage postérieur à l'emploi (post **employment benefit**). La section 2 fournit les définitions suivantes :

- *Les régimes à cotisations définies* désignent les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi en vertu desquels une entreprise verse des cotisations définies à une entité distincte (un fonds) et n'aura aucune obligation juridique ou implicite, de payer des cotisations supplémentaires si le fonds n'a pas suffisamment d'actifs pour servir tous les avantages correspondant aux services rendus par le personnel pendant l'exercice et les exercices antérieurs.
- *Les régimes à prestations définies* désignent les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi autres que les régimes à cotisations définies.

Une obligation d'avoir provisionné à l'avance les avantages postérieurs à l'emploi, au fur et à mesure de l'acquisition des droits :

En vertu des régimes à prestations définies, l'entreprise a l'obligation de payer les prestations convenues aux membres de son personnel en activité et aux anciens membres de son personnel et le risque actuariel ainsi que le risque de placement incombent en substance à l'entreprise.

Le montant comptabilisé au passif au titre de prestations définies doit être égal au total de :

- la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations définies à la date de clôture ;
- majorée des profits actuariels (minorée des pertes actuarielles) non comptabilisées ;
- diminuée du coût des services passés non encore comptabilisé ;
- diminuée de la juste valeur à la date de clôture des actifs du régime (s'ils existent) utilisés directement pour éteindre les obligations (il s'agit des fonds d'assurance).

Une entreprise doit comptabiliser en charges ou en produits, le total des montants ci-après, sauf si une autre norme comptable internationale impose ou permet de l'incorporer dans le coût d'un actif :

- le coût des services rendus au cours de l'exercice : à titre d'exemple, pour un régime assurant 1% du dernier salaire par année d'ancienneté, le coût des services rendus de l'exercice représente 1% du salaire, ainsi que l'augmentation de salaire de l'année;
- le coût financier ;
- le rendement attendu des actifs du régime et de tous les droits au remboursement ;

- les écarts actuariels (sous certaines conditions) ;
- le coût des services passés (sous certaines conditions) ;
- l'effet de toute réduction ou liquidation de régime.

L'entreprise doit utiliser la méthode des unités de crédit projetées (parfois appelée méthode de répartition des prestations au prorata des années de services ou méthode des prestations par année de service) pour déterminer la valeur actualisée de son obligation au titre des prestations définies, le coût correspondant des services rendus au cours de l'exercice et, le cas échéant, le coût des services passés.

De manière pratique, le calcul est fait tête par tête, pour l'ensemble des salariés potentiellement couverts par le régime, de la façon (schématique) suivante : pour chacun des salariés, l'employeur détermine le droit qui pourrait être acquis par le salarié s'il reste dans l'entreprise d'ici à son départ à la retraite (compte tenu des caractéristiques du régime, de l'évolution prévisible des salaires), puis proratisé ce droit en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise (méthode des crédits projetés) et applique une probabilité correspondant à celle qu'a le salarié d'être présent dans l'entreprise d'ici à son départ (en fonction des probabilités de décès et des tables de turnover de l'entreprise). L'engagement viager est alors obtenu par application d'un coefficient actuariel de rente, conduisant à mesurer la somme de ces prestations futures probables jusqu'au décès, et actualisées. Les engagements globaux s'obtiennent en sommant les engagements individuels.

Ce calcul est généralement effectué par un cabinet d'actuaire, et fait l'objet d'une vérification par le Commissaires aux comptes.

Au plan fiscal, les provisions pour charges de retraite ne sont pas admises en déduction du bénéfice imposable de l'entreprise.

3 - Les conséquences sur la taxation L. 137-11:

Dans le respect de la norme IAS 19, les taxes qui s'attachent aux régimes à prestations définies sont assimilés aux avantages postérieurs à l'emploi. Selon le principe défini par IAS 19 les engagements doivent être provisionnés au fur et à mesure de l'acquisition des droits et intégralement lors du départ.

Il en résulte qu'une modification des taux applicables sur les rentes conduit à un reprovisionnement correspondant pour tous les salariés qui ont liquidé leurs retraites.

4 - Les possibilités techniques d'externalisation:

Si les normes comptables imposent, ou incitent (cas des entreprises pour laquelle la norme n'est qu'une méthode préférentielle) le provisionnement des engagements, l'externalisation des engagements auprès d'un organisme assureur soulève des difficultés de trois ordres :

- principalement, si les provisions constituées au passif du bilan peuvent correspondre aux engagements de retraite identifiés hors bilan, la contrepartie à l'actif de ces provisions n'est pas constituée d'actifs « liquides », mais des actifs de l'entreprise. Dans le secteur de la chimie, ces actifs sont par exemple des usines des entreprises.

- les normes comptables internationales disposent de paramètres techniques (taux d'actualisation, table de mortalité) plus favorables que ceux des organismes assureurs, si bien que les entreprises peuvent se retrouver en sous-provisionnement au regard des normes assurance. A titre d'exemple, s'agissant du taux d'actualisation, le taux à appliquer en IAS 19 doit être déterminé par référence à un taux de marché à la date de clôture fondé sur les obligations d'entreprises de première catégorie. En norme assurantielle, c'est 60% du taux moyen des emprunts d'Etat.
- certains engagements ne sont pas, en l'état, « assurables ». C'est le cas par exemple des engagements de revalorisation sur l'inflation ou le point ARRCO.

L'exemple à retenir en la matière est sans doute celui de la transformation des IRS, qui disposaient de 5 ans pour se transformer en IP ou en IGRS. Le bilan de la transformation est mitigé :

- dans l'ensemble, les entreprises n'ont pas profité de l'incitation créée par la LFSS pour 2004 de provisionner intégralement les engagements (cf. supra) en exonération intégrale de charges et contributions sociales
- l'externalisation a conduit les IRS à de fortes transformations, pour rendre les régimes assurables, et la complexité des montages créés a rendu nécessaire le report d'un an de la date limite de transformation des IRS.

Ainsi, toute obligation d'externaliser les engagements nécessiterait pour sa mise en œuvre un délai important. A titre d'exemple, l'article 116 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait accordé aux IRS un délai de 5 ans pour se transformer, et de 15 ans au maximum pour atteindre le provisionnement des engagements lorsqu'elles choisissaient de devenir des institutions de prévoyance.

Partie n°4 - les possibilités techniques d'une individualisation de la contribution assise sur les primes ou versements.

Actuellement le financement des régimes L 137-11 ayant opté pour la taxation à l'entrée est constitué par l'abondement par l'employeur à un fonds (provisions pour les régimes gérés en interne ou versement à un organisme assureur pour les systèmes externalisés), sans que soient individualisés les abondements par salariés potentiellement bénéficiaires des systèmes de retraite chapeau. Il en résulte que la contribution créée par l'article L. 137-11, lorsqu'elle est assise « à l'entrée » sur les financements de l'employeur à ces régimes, est proportionnelle, c'est-à-dire sans rapport avec le droit constitué pour chacun des individus.

L'individualisation de la contribution pourrait poursuivre deux objectifs distincts :

- calibrer un système de taxation par référence au dispositif prévu par l'article L242-1, lequel admet une exonération jusqu'à une contribution de 5% de 5 PASS, et considère la partie au-delà comme du salaire. Ceci suppose une taxation à l'entrée.
- introduire une progressivité dans le système de taxation, afin de taxer en fonction du niveau de rente acquis à terme, et éventuellement en fonction du niveau de rente acquis proratisé sur la durée passée dans l'entreprise. Ceci suppose une taxation à la sortie.

L'instauration d'une progressivité supposerait d'individualiser ces financements. Il est important de préciser que, tant que cette contribution reste à la charge de l'employeur, l'individualisation ne nécessite pas forcément d'identifier nominativement des droits attachés à tel ou tel salarié. Il « suffit » de séparer les financements pour les ramener sur une base individuelle, d'appliquer le calcul progressif voulu, puis de re-sommer le résultat au niveau de l'entreprise afin de déterminer le prélèvement qu'elle doit.

Plusieurs solutions sont techniquement possibles pour individualiser la contribution :

1 - Utilisation de la notion de bénéficiaires potentiels et de montants moyens

◆ *Montants moyens déduits à partir du nombre de bénéficiaires potentiels :*

Il est possible d'identifier les bénéficiaires potentiels des retraites chapeau pour lesquels l'employeur procède à des versements dans le cadre des régimes L 137-11. Ces bénéficiaires potentiels peuvent être identifiés par exemple dans les contrats de travail des intéressés. Il est donc possible, à un moment t , d'obtenir un montant moyen de versement par bénéficiaire potentiel. Si la notion de montant moyen pose problème pour asseoir des cotisations salariales, en revanche, cela est possible s'agissant de l'établissement de contributions patronales comme indiqué ci-dessus.

Un tel système pourrait toutefois être contourné par l'employeur, en élargissant la base de bénéficiaires potentiels. Plus celle-ci serait large, plus le montant moyen par tête serait faible et la taxation réduite.

♦ *Détermination du montant associé à chaque bénéficiaire à partir des règles actuarielles :*

Dans les systèmes L 137-11 du CSS, un calcul peut être opéré afin de déterminer les futurs engagements, calcul qui nécessite l'identification des bénéficiaires potentiels, la détermination des probabilités que ceux-ci achèvent leur carrière dans l'entreprise, le montant de rentes à servir, et une estimation de la durée durant laquelle ces rentes seraient servies (*cf. infra*). Ce calcul est effectué sur une base individuelle. Là encore s'il semble impossible de retenir une telle méthode pour asseoir un prélèvement à la charge des salariés, cela reste possible pour une contribution patronale globale progressive.

On rappelle que les primes ou les dotations aux provisions ne correspondent pas forcément au « service cost » de l'année. Lorsqu'il est différent, c'est bien ce « service cost » qu'il conviendrait d'isoler par salarié.

2 - Suppression de l'aléa

L'interdiction dans le cadre des régimes de retraite des clauses d'achèvement de la carrière dans l'entreprise mettrait fin au caractère aléatoire et permettrait d'individualiser les versements de l'employeur sont par salarié. Ceci reviendrait à transformer les régimes en systèmes à droits acquis.

Cette solution se heurte à un grand nombre de difficultés juridiques¹⁷. En outre, quand bien même on peut débattre de l'opportunité pour les pouvoirs publics d'inciter ou non (et à quel niveau) les entreprises à fidéliser leurs salariés par le biais des régimes de retraites qui font l'objet du présent rapport, il apparaît peu justifié a contrario d'empêcher les entreprises de le faire si elles le souhaitent.

3 - Taxation « à la sortie » sur les rentes

Puisqu'actuellement plus de 90% des entreprises semblent avoir choisi l'option de taxation sur les rentes il est également légitime de s'interroger sur cette possibilité de taxation, même si elle s'écarte du droit commun consistant à favoriser les prélèvements de l'employeur à l'entrée. Les rentes sont par nature individualisées.

Au-delà du montant même de la rente, si une telle option venait à être retenue, elle présenterait l'avantage de pouvoir faire intervenir simplement la notion de « contributivité », via le rapport entre le niveau de la rente et la durée passée dans l'entreprise. On sait en effet que les régimes à prestations définies sont souvent mis en place car ils permettent, sur une durée courte, d'offrir un niveau de prestation élevé.

Ce système présenterait toutefois plusieurs inconvénients :

- il rend le prélèvement moins efficace que lorsqu'il est versé à l'entrée, c'est-à-dire lors de la constitution progressive des droits, ce système à l'entrée étant plus à même d'influencer les arbitrages des employeurs ;

¹⁷ Il convient de préciser qu'une suppression de l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale (tel que cela est parfois proposé) ne conduirait pas à une telle interdiction, mais à un vide juridique quant au système de taxation, ces systèmes ne pouvant relever facilement en l'état (*cf. infra*) de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

- cette déconnexion entre le moment de la constitution des droits et le moment où les prélèvements sont versés accentue le caractère tout à fait singulier des systèmes L 137-11 par rapport aux autres retraites supplémentaires ;
- la gestion de la transition serait complexe pour les entreprises qui actuellement ont opté pour le prélèvement à l'entrée ;
- les charges pesant sur l'entreprise s'étalent sur un temps long, postérieurement au départ à la retraite des salariés, cela va à rebours de ce qui a été voulu par le législateur (externalisation de la gestion de ces systèmes pour sécuriser les entreprises) puisque cela conduirait l'organisme de recouvrement à exiger à l'entreprise des taxes postérieurement au départ du salarié.
- si l'entreprise disparaît, la taxe ne pourrait être perçue, sauf à exiger que celle-ci soit versée et due par l'assureur, mais il ne pourrait alors être procédé à un relèvement des taux.

4 - Taxation au moment de la liquidation des retraites sur le montant des engagements correspondants

De par les normes comptables (cf. infra), l'entreprise est tenue dans la plupart des cas de provisionner la taxe due pour ses retraités. La bonne gestion veut que l'employeur s'assure que l'engagement lié au versement des prestations de manière viagère soit externalisé au plus tard à la date de liquidation de la retraite. A cette date, la taxe pourrait être demandée « pour solde de tout compte », calculée sur la base de la provision mathématique correspondant aux droits constitués.

Ceci serait donc équivalent pour les employeurs puisqu'ils comptabilisent déjà en charge l'intégralité de ces sommes. Ils seraient par ailleurs prémunis contre une évolution future de la contribution.

Annexe 1 – Présentation des Institutions de retraite supplémentaire

Transposant la troisième directive européenne vie n° 92-96, la loi du 8 août 1994 a établi une distinction entre les régimes de retraite relevant de l'intérêt général des régimes entrant dans le champ concurrentiel, en distinguant trois formes de personnalités morales à gestion paritaire :

- **les institutions de retraite complémentaire** (IRC) qui gèrent le régime complémentaire obligatoire sous l'égide des fédérations ARRCO AGIRC,
- **les institutions de prévoyance** (IP), organismes assureurs gérés paritairement, et qui, à la différence des IRC ne remplissent pas de mission d'intérêt général. Les institutions de prévoyance relèvent de plein droit des directives européennes et doivent ainsi à tout moment couvrir leurs engagements par des provisions suffisantes.
- **les institutions de retraite supplémentaire** (IRS), définies alors comme celles versant des prestations de retraite additives aux prestations du régime général (d'entreprises) et qui ne sont pas des IP. Il s'agit principalement de régimes à prestations définies (dont un quart à droits aléatoires). Ces régimes étaient généralement gérés en répartition (des provisions pouvaient être constituées, mais généralement en deçà des engagements de l'entreprise).

Cette loi avait également imposé aux IRS un provisionnement intégral des engagements nés après sa publication, mais les décrets d'application n'ont jamais été publiés. Cela s'explique notamment par le coût qu'engendrait cette obligation de provisionnement, dans un contexte où la plupart des IRS géraient des régimes d'entreprises du CAC 40.

Le secteur des institutions de retraite supplémentaire¹⁸ était assez hétérogène, tant par leur taille, le montant et la nature des prestations versées, et surtout le niveau de provisionnement de leurs engagements. Le cumul des engagements est évalué à ce jour à environ 20 Md€.

Ces institutions ont le plus souvent été créées à la suite de privatisation d'entreprises nationalisées, et ainsi d'intégration à la solidarité nationale (ARRCO AGIRC) : les régimes sont ainsi majoritairement à prestations définies différentielles.

L'article 116 de la loi n°2003-775 portant réforme des retraites a organisé la liquidation de ces institutions hybrides, en laissant aux partenaires sociaux deux options possibles pour la transformation de l'IRS avant le 31 décembre 2009. Dans les deux cas, l'institution conserve son caractère paritaire :

- Option 1 : transformation en institution de prévoyance ou fusion avec une IP existante : sur les 80 IRS existantes en 2003, seules 3 institutions ont choisi cette option
- Option 2 : transformation en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS), sans création d'une nouvelle personne morale
Une IGRS n'assure que la gestion des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés, etc.). Si cette option est retenue, l'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements : la loi

¹⁸ Il en existe moins d'une centaine fin 2006, selon l'ACAM.

a prévu par conséquent un transfert des éventuels provisions ou réserves logés dans l'IRS à un organisme assureur. L'engagement (juridique) du régime reste alors à la charge de l'entreprise. La moitié des IRS ont choisi cette option.

- Option 3 : dissolution. La moitié des IRS ont été dissoutes dans l'opération.

Le bilan de la transformation des IRS est résumé en annexe par la liste, pour chacune des institutions, de l'option retenue, ainsi que par les tableaux ci-dessous.

	Engagements totaux (Md€)	<i>Evolution</i>	Actifs totaux (IRS + contrats d'assurance) - (Md€)	<i>Dont dotation IRS (en Md€)</i>	<i>Evolution des actifs totaux</i>	Provisions aux comptes des employeurs (total) - (Md€)
2003	18,9	-	11,0	0,5		n.c
2004	19,1	+0,6%	12,0	0,5	+9,6%	5,2
2005	20,0	+4,6%	14,6	1,5	+21,0%	6,3
2006	19,8	-1,2%	14,9	0,5	+2,6%	5,6
2007	19,1	-3,2%	15,0	0,5	+0,2%	5,5
2008	19,0	+0,4%	15,4	0,1	+2,5%	4,3
2009	-	-	-	0,07	+0,7%	4,8

	Taux de couverture des engagements (par les actifs des IRS et des contrats d'assurance)		Moyenne des taux de couverture	<i>Dont par contrat d'assurance</i>	Moyenne pondérée des taux de couverture	<i>Dont par contrat d'assurance</i>
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>				
2003	0%	192%	69,7%	-	58%	20,8%
2004	0%	206,3%	70,7%	13,8%	63,2%	24,3%
2005	0%	259%	74,8%	13,9%	73%	25,2%
2006	0%	177,5%	74,11%	18,5%	75,8%	26,4%
2007	0%	180%	73,9%	28,4%	78,5%	28,2%
2008	0%	230%	84,2%	47,9%	80,8%	62,8%
2009	0%	242%	85,2%	76,45%	81,2%	76,1%

Il a été demandé à la FFSA une étude spécifique sur la place des régimes « L137-11 » au sein des IRS, à la suite du transfert des provisions et réserves dans le cadre de la transformation. Les résultats présentés ci-après ne couvrent ainsi pas de manière exhaustive le champ des IRS, mais constituent un échantillon intéressant.

Les résultats présentés ci-après ont été réalisés à partir des informations transmises par 6 des 7 plus gros intervenants dans le domaine du transfert d'IRS, représentant un encours de près de 5,1 milliards d'euros fin 2009 (soit 83% des encours). Ces résultats ne comprennent pas les données des institutions de prévoyance ni celles des régimes internes des entreprises.

- sur les 27 régimes IRS transférés, 11 régimes sont à droits aléatoires et 16 sont à droits certains. Les régimes à droits aléatoires représentent 34% des encours à fin décembre 2009 et les régimes à droits certains 66%.

- sur les 27 régimes, 18 concernent l'ensemble du personnel (dont 10 à droits aléatoires), 1 concerne les cadres (à droits aléatoires), 4 concernent les non cadres (tous à droits certains) et 4 régimes non précisé (tous à droits certains).
- sur les 27 régimes, 6 sont ouverts dont 5 régimes à droits aléatoires concernant l'ensemble du personnel et 1 régime à droits certains concernant le personnel non cadres.
- pour ces 27 régimes (à droits certains ou à droits aléatoires, le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère est de 86 500 à la fin de l'année 2009 pour un montant versé de l'ordre de 277 millions d'euros, soit une rente moyenne annuelle de 3 200 euros.

Annexe 2 – Modalités de transformation des IRS

Remarque : les régimes à prestations définies à droits aléatoires sont marqués par un astérisque.

Nom de l'employeur ou des employeurs adhérents	Nom de l'IRS	Evolution	Organisme destinataire des fonds de l'IRS
Agence Française de Développement (AFD) et l'Institut d'Emission des Départements d'Outre-Mer (IEDOM)	AFD- IEDOM *	IGRS	Société d'assurance
Arcelor Mittal	USINOR *	IGRS	-
Les Sociétés d'assurances adhérentes à la FFSA	CREPPSA	IGRS	Société d'assurance
TOTAL	ELF AQUITAINE	IGRS	Société d'assurance
Pétroles SHELL	C.R.P.Shell.	IGRS	Société d'assurance et institution de prévoyance
Air France	CRAF	IGRS	Sociétés d'assurance et institution de prévoyance
Arcelor Mittal	IRUS *	IGRS	-
Exxon Mobil - ESSO	IRPESSO *	IGRS	-
Crédit Foncier de France	CRCFF	IGRS	Sociétés d'assurance
Les Banques populaires	BANQUES POPULAIRES	IGRS	Société d'assurance
Société Havraise de manutention de produits pétroliers	SHMPP-RETRAITE *	IGRS	-
Port Autonome de Marseille	PORT AUTONOME MARSEILLE	IGRS	-
Chambre de commerce de Marseille	CHAMBRE DE COMMERCE DE MARSEILLE	IGRS	-
BP France	BP France *	IGRS	Société d'assurance et institution de prévoyance
Peugeot	PEUGEOT (CADRES) *	IGRS	-
AXA	CRUAP	IGRS	Société d'assurance
SACEM	SACEM	IGRS	Société d'assurance
Les chambres de commerce et les ports autonomes	CRP CCMPA	IGRS	Société d'assurance
Le port Autonome du Havre	CCI PORT AUTONOME DU HAVRE	IGRS	-
Les Chambres de commerce	CNRCC	IGRS	Sociétés d'assurance
AFB	AFB	IGRS	-

Pas d'employeur (l'Etat finance les prestations)	COMPAGNIE GENERALE MARITIME	IGRS	-
SCOP Topographes Géomètres	TOPOGRAPHES GEOMETRES	IGRS	Société d'assurance
MUMM	MUMM (OUVRIERS)	IGRS	Société d'assurance
Saint Gobain	SAINT GOBAIN	IGRS	-
HSBC	HSBC	IGRS	Institution de prévoyance
Bayard presse	BAYARD-PRESSE	IGRS	Société d'assurance
CIC	CREDIT INDUSTRIEL	IGRS	Société d'assurance
AXA	CRECO	IGRS	Société d'assurance
AXA	CREAS	IGRS	Société d'assurance
Euroclear SA	SICOVAM	IGRS	Société d'assurance
SCOP Union des Forgerons	UNION DES FORGERONS	IGRS	Société d'assurance
EXXON Mobil	MOBIL OIL	IGRS	-
Société des Eaux de Marseille	EAUX DE MARSEILLE	IGRS	-
Crédit Lyonnais	CREDIT LYONNAIS	Dissolution	-
Air liquide	IACAL -AIR LIQUIDE *	Dissolution	-
BNP PARIBAS	PARIBAS	Dissolution	Société d'assurance
AGF	AGF	Dissolution	Société d'assurance
MMA	MGF ACCIDENTS	Dissolution	-
CMA CGM Société Delmas (Groupe Bolloré)	DELMAS-VIELJEUX	Dissolution	-
SCOP les maçons Parisiens	MACONS PARISIENS (LES)	Dissolution	Société d'assurance
Société Rothschild & Cie Banque	SOGIP	Dissolution	-
Marseillaise de Crédit	MARSEILLAISE DE CREDIT	Dissolution	-
Grande paroisse	GRANDE PAROISSE *	Dissolution	-
Société Lait Mont-Blanc	LAIT MONT BLANC	Dissolution	-
SCOP L'ESSOR	ESSOR (L')	Dissolution	-
Crédit du Nord	CREDIT DU NORD	Dissolution	-
Compagnie Financière de la trinité, Simfor, SLPS, WENDEL	WENDEL (DE) *	Dissolution	-
EXXON Mobil	MOBIL-IRCE *	Dissolution	Société d'assurance

SYNGENTA AGRO SAS	SOPRA-RIPCS *	Dissolution	-
SCOP Pierre et marbre	PIERRE ET MARBRE *	Dissolution	Société d'assurance
SPIE	CAVIAC *	Dissolution	-
MUMM	MUMM CADRES	Dissolution	-
SCOP Imprimerie Nouvelle	IMPRIMERIE NOUVELLE (PARIS)	Dissolution	-
Grande Paroisse	APC (PERSONNEL)	Dissolution	-
Grande Paroisse	APC (CADRES) *	Dissolution	-
Société TOTAL France, Société LA MURE BIANCO et Société SI FINANCE	LA MURE (GROUPE DE) *	Dissolution	-
Syndicat français des textiles artificiels et synthétiques	CCTA	Dissolution	Institution de prévoyance
Schneider	CAVICA	Dissolution	-
Galeries Lafayette	GALERIES LAFAYETTE	Dissolution	Société d'assurance
Eglise réformée de France	CARP	Dissolution	-
AIR LIQUIDE WELDING	SOUDURE AUTOGENE FRANCAISE *	Dissolution	-
SCOP Le Travail	TRAVAIL (LE)	Dissolution	-
Arcelor Mittal	IPRADI	Dissolution	-
Calyon	INDOSUEZ	Dissolution	Société d'assurance
Société Générale	SOCIETE GENERALE	Dissolution	Société d'assurance
MMA	MGF VIE	Dissolution	-
IMCARVAU	IMCARVAU	Dissolution	-
Le Bon Marché	BON MARCHE (OUVRIERS)	Dissolution	Institution de prévoyance
Le Bon Marché	BON MARCHE (EMPLOYES)	Dissolution	Institution de prévoyance
Rhodia	IRPRP *	Dissolution	-
BNP PARIBAS	BNP	Dissolution	-
Sanofi Aventis	CAVDI *	Dissolution	-
CIC	CARMUT	Dissolution	Société d'assurance
Natixis/Oseo Financement	BFCE-CEPME	Agrément IP	Institution de prévoyance
Les Caisses d'Epargne	CGR	Fusion	Institution de prévoyance
Les organismes agricoles	CCPMA-RETRAITE	Fusion	Institution de prévoyance
Natixis	CREDIT NATIONAL	Fusion	Institution de prévoyance