

Mémoire présenté devant le jury de l'EURIA en vue de l'obtention du
Diplôme d'Actuaire EURIA
et de l'admission à l'Institut des Actuaire

24 Mars 2021

Par : LE BORGNE Julien

Titre : Les enjeux de la directive 2014/50/UE sur les régimes de retraite supplémentaire :
quelles incidences sur les entreprises et les bénéficiaires de ces régimes

Confidentialité : Non

Les signataires s'engagent à respecter la confidentialité indiquée ci-dessus

**Membres présents du jury de l'Institut
des Actuaire :**

ALLAG Lilia

ABGRALL Dominique

Signatures :

Entreprise :

Deloitte, représentée par

PLOUVIER Patrice, Associé

Signature :

Membres présents du jury de l'EURIA : **Directeur de mémoire en entreprise :**
FRANKE Brice

AMOR Léa

Signature :

**Autorisation de publication et de mise en ligne sur un site de diffusion
de documents actuariels**
(après expiration de l'éventuel délai de confidentialité)

Signature du responsable entreprise :

Signature du candidat :

Résumé

Le 16 avril 2014, l'Union Européenne a publié la directive 2014/50/UE qui vise à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire. Elle oblige les entreprises qui offrent des régimes de retraite à leurs salariés à respecter notamment les règles suivantes :

- si une durée minimale d'ancienneté afin d'acquérir des droits à la retraite est fixée, elle ne peut pas être supérieure à 3 ans ;
- si un âge minimal afin d'acquérir des droits à la retraite est fixé, il ne peut pas être supérieur à 21 ans.

Cette directive menace le fonctionnement des régimes de retraite à prestations définies en France. Les régimes de retraite à prestations définies sont des régimes de retraite financés par les employeurs et proposés aux salariés. L'une des particularités de ces régimes est la façon dont les droits à pension sont acquis. Les droits sont qualifiés de "droits aléatoires" : cela signifie que si le salarié veut bénéficier de sa pension à la retraite, il doit finir sa carrière professionnelle et partir à la retraite dans l'entreprise où il a acquis les droits aléatoires.

La directive a été transposée en France via la loi PACTE et des ordonnances publiées entre 2018 et 2020. Ainsi, les mesures suivantes ont été appliquées :

- les entreprises accordant des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies, relevant précédemment de l'article L. 137-11 du code de la Sécurité sociale et restant ouverts à l'affiliation de nouveaux bénéficiaires au 20 mai 2014, ne peuvent plus continuer à affilier de nouveaux bénéficiaires à ces régimes à compter du 4 juillet 2019 ;
- de la même façon, aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis au sein de ce type de régime au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

Les entreprises visées par les deux points ci-dessus vont devoir amender leur régime de retraite. Les bénéficiaires ne pourront plus acquérir de droits supplémentaires. En pratique, l'ancienneté retenue pour déterminer le montant de la prestation sera arrêtée au moment de l'amendement. L'absence de droits

futurs entraîne directement une minoration des rentes qui seront servies par le régime aux bénéficiaires. D'un point de vue comptable, l'entreprise est obligée par la norme IAS19 à comptabiliser une provision au titre des régimes de retraite à prestations définies. La provision comptabilisée par l'entreprise va donc diminuer dans la mesure où les rentes sont minorées.

Pour pallier la cristallisation du régime, l'employeur peut décider de mettre en place des régimes alternatifs qui viendront remplacer le régime à prestations définies. L'ordonnance publiée en France en 2019 a par ailleurs introduit les nouveaux régimes à prestations définies (qui ne sont plus à droits "aléatoires", mais à droits "acquis"). Les nouveaux régimes (issus de l'article L-137-11-2 du code de Sécurité sociale) ont des caractéristiques différentes des régimes à droits aléatoires. Les bénéficiaires de ces régimes acquièrent des droits à pension chaque année, et le paiement des rentes n'est plus conditionné par la société depuis laquelle le bénéficiaire partira à la retraite.

L'objectif de ce mémoire est d'étudier les incidences de la directive sur les régimes de retraite à prestations définies tant pour les bénéficiaires que pour l'entreprise. Nous chercherons également à évaluer les alternatives auxquelles pourraient opter l'employeur, et à les comparer entre elles.

Mots clefs: Directive 2014/50/UE ; Régime de retraite à prestations définies ; Portabilité des droits à pension ; Cristallisation du régime ; L-137-11-2 ; Dette actuarielle ; Provision ; IAS19

Abstract

On April 16th, 2014, the European Union published Directive 2014/50/EU, which aims to increase worker mobility between member states by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights. It requires pension schemes to comply with the following rules in particular :

- if a minimum length of service in order to acquire pension rights is set, it may not exceed 3 years ;
- if a minimum age in order to acquire pension rights is set, it may not exceed 21 years.

This directive threatens the principle of defined benefit pension plans in France. Defined benefit pension plans are pension plans financed by employers and offered to employees. One of the special features of these plans is the way in which pension rights are acquired. The rights are qualified as "random rights" : this means that if the employee wants to receive his or her pension at retirement, he or she must end his or her professional career and retire in the company where he or she has acquired the random rights. The directive was transposed in France via the PACTE law and ordinances published between 2018 and 2020. Thus, the measures that will be applied will be the following :

- Companies granting supplementary defined benefit pension plans, previously governed by Article L. 137-11 of the French Social Security Code and remaining open to the affiliation of new beneficiaries as of May 20th, 2014, may no longer continue to affiliate new beneficiaries to these plans as of July 4, 2019
- Similarly, no new conditional additional benefit entitlement may be acquired under this type of plan for periods of employment after January 1st, 2020.

Companies affected by the above two points will have to amend their pension plans. Beneficiaries will no longer be able to acquire additional rights. In practice, the seniority used to determine the amount of the benefit will

be determined at the time of the amendment. The absence of future entitlements directly results in a reduction in the pensions that will be paid to beneficiaries by the plan. From an accounting point of view, the company is required by IAS19 to recognize a provision for defined benefit pension plans. The provision recognized will therefore decrease to the extent that pensions are reduced.

To compensate for the crystallization of the plan, the employer may decide to set up alternative plans to replace the defined benefit plan. The ordinance published in France has also introduced the new defined benefit plans (which are no longer "random" but "vested" rights). Beneficiaries will acquire right each year and they are not obliged to stay in the company until retirement to benefit from pension. The objective of this dissertation is to study the impact of the Directive on current supplementary schemes and more particularly on defined benefit schemes. We will also evaluate the alternatives that employers might choose, and we will compare them with each other.

Keywords: directive 2014/50/UE; Defined benefit scheme; portability of pension rights; Crystallisation of the scheme; L-137-11-2; Defined benefit obligation; Provision; IAS19

Synthèse

Les régimes à prestations définies sont des régimes de retraite supplémentaires proposés et financés par les entreprises. L'entreprise s'engage envers ses salariés sur un niveau de prestations qui leur sera versé au moment du départ à la retraite. En France, ces régimes ont la caractéristique d'être à "droits aléatoires" : c'est-à-dire que si le salarié veut bénéficier de sa pension à la retraite, il doit finir sa carrière professionnelle et partir à la retraite dans l'entreprise où il a acquis les droits aléatoires. Le caractère de "droits aléatoires" est important car il permet un traitement fiscal avantageux¹.

La directive 2014/50/UE

Ces régimes et leur fonctionnement sont remis en cause par une nouvelle directive européenne : la directive 2014/50/UE qui a été adoptée le 16 avril 2014. Elle doit être transposée dans les Etats membres de l'Union Européenne. La directive vise à améliorer l'acquisition et la portabilité des droits des régimes de retraites supplémentaires (en d'autres termes, les régimes de retraites mis en place par l'employeur). Elle inclut notamment les règles suivantes :

- si une durée minimale d'ancienneté afin d'acquérir des droits à la retraite est fixée, elle ne peut pas être supérieure à 3 ans ;
- si un âge minimal afin d'acquérir des droits à la retraite est fixé, il ne peut pas être supérieur à 21 ans.

Les pays sont libres dans la manière de transposer la directive au sein de leur territoire. Chaque travailleur quittant son entreprise doit pouvoir conserver les droits qu'il a acquis dans un régime de retraite supplémentaire. Les partenaires sociaux sont ensuite habilités à adapter des dispositions différentes grâce à des conventions collectives dans la mesure où ces dispositions ne sont pas désavantageuses pour le travailleur et qu'elles ne gênent pas la mobilité du travailleur au sein de l'Union Européenne.

Les incidences sur les régimes à prestations définies en France

En France, la transposition a été actée via la loi PACTE (le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), et au travers d'ordonnances publiées entre 2018 et 2020. Les régimes de retraite à prestations définies, aussi appelés L 137-11 ou L 137-11-1 du code de la Sécurité sociale ont fait l'objet de réformes et de mises à jour

1. cf. Loi Fillon de 2003

législatives. Dans une ordonnance publiée le 04 juillet 2019, la loi a précisé le champ d'application des mesures ainsi que les mesures qui seront appliquées. Ainsi :

- les entreprises accordant des régimes de retraite supplémentaires à prestations définies, relevant précédemment de l'article L 137-11 et L 137-11-1 du code de la Sécurité sociale et restant ouverts à l'affiliation de nouveaux bénéficiaires au 20 mai 2014, ne peuvent plus continuer à affilier de nouveaux bénéficiaires à ces régimes à compter du 4 juillet 2019 ;
- de la même façon, aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne pourra être acquis au sein de ce type de régime au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

Les régimes n'accueillant officiellement plus de nouveaux bénéficiaires (on parle alors de régimes fermés) depuis le 20 mai 2014 ne sont pas concernés par le second point. Tous les régimes concernés vont donc devoir être amendés. Aucun nouveau bénéficiaire ne pourra intégrer le régime et aucun droit futur ne sera acquis par les bénéficiaires actuels. On dit que les droits issus des régimes de retraite à prestations définies sont alors cristallisés ou gelés. En pratique, les droits acquis au sein du régime découlent directement de l'ancienneté du bénéficiaire dans la société. L'ancienneté qui sera utilisée pour déterminer le montant de la prestation sera l'ancienneté du bénéficiaire au moment où le régime sera gelé (ancienneté arrêtée en 2019). Les autres paramètres qui permettent de déterminer le montant de la rente seront projetés à la retraite (salaire de référence, montant des rentes légales servies par les régimes obligatoires etc.).

Les effets de la cristallisation du régime pour l'entreprise

Le régime de retraite à prestations définies constitue un avantage du personnel qui entre dans le champ d'application de la norme IAS19. En effet, dans ce type de régime, l'employeur s'engage sur le montant de rente qui sera versé au bénéficiaire lors de son départ à la retraite. A ce titre, l'employeur a l'obligation de comptabiliser une provision dans ses comptes (ie. une dette actuarielle). La dette actuarielle (ou l'engagement) du régime est évaluée en suivant la méthode des unités de crédit projetées² (seule méthode recommandée par la norme IAS19).

La cristallisation du régime a eu pour effet de diminuer le montant des rentes à servir. En effet, l'ancienneté qui sera utilisée dans le calcul du montant de la rente sera l'ancienneté du bénéficiaire au moment où le régime sera gelé. Ainsi, aucun droit futur ne sera acquis et le montant de la rente sera minoré. La minoration des rentes entraîne directement une diminution du montant des engagements de l'employeur vis-à-vis du régime.

Application numérique - Evaluation du régime L 137-11

Dans le cadre de ce mémoire d'actuariat, par le biais d'un exemple, nous avons évalué les conséquences de la directive pour une entreprise proposant un régime à prestations définies.

2. la méthode est décrite dans la partie 2.1.4 du présent mémoire

nies à droits aléatoires pour ses salariés (L 137-11-1). Les droits à pension et l'ancienneté retenue dans les calculs ont été gelés au 31 décembre 2019 (dernier délais pour cristalliser les régimes). Cette date correspond également à la date de clôture des comptes de la société. D'un point de vue comptable, une reprise de provision au 31 décembre 2019 est constatée. La reprise de provision est égale à la différence des engagements calculés pour les deux régimes au 31 décembre 2019 (elle correspond à la "Modification de régime" dans le tableau ci-dessous). La reprise de provision aura un effet sur le résultat annuel (*P/L - Profits and losses*) de l'entreprise. Une réconciliation des positions d'ouvertures (au 1^{er} janvier) aux positions de clôtures (au 31 décembre 2019 après cristallisation du régime) est menée. La réconciliation apparaîtra dans les états financiers publiés par la société en fin d'année et se présente ainsi :

Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5
Coût des Services 2019	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)
Modification de régime	(19,6)
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	105,1

TABLE 1 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au gel du régime

La cristallisation du régime a provoqué une diminution des engagements de 19,6 m€. Outre la diminution des engagements, les prestations des bénéficiaires ont également diminué. Le montant moyen des rentes passe en effet de 76 000 € à 48 000 € au moment du départ à la retraite. Dans l'optique de compenser la fermeture et le gel du régime, et de continuer à octroyer des droits à pension à leurs salariés, la société peut opter pour diverses alternatives.

Quelles sont les alternatives proposées aux entreprises afin de pallier la suppression des droits futurs des régimes L 137-11 ?

Suite à la ratification de l'ordonnance en France, le gouvernement français a opté pour la création d'un nouveau régime à prestations définies (dénommé L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale). Ce nouveau régime satisfait les prérogatives fixées par la directive Européenne et par l'ordonnance en France. Dans ces régimes, les bénéficiaires acquièrent irrévocablement leur droit tous les ans. L'acquisition des droits s'exprime en points, points qui correspondent au pourcentage de la rémunération annuelle du bénéficiaire. Des plafonds s'appliquent lors de l'acquisition des droits :

- une limite d'acquisition annuelle de 3% de la rémunération du bénéficiaire (rémunération de l'année considérée). Les pourcentages d'acquisition sont transformés en points (1% équivaut à un point).
- la limite globale de points acquis (tout employeur confondu) est fixée à 30 points.

A noter que les points acquis peuvent être revalorisés en étant indexés sur la valeur du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité sociale).

Le nouveau cadre social et fiscal des L 137-11-2

La mise en place de ces nouveaux régimes a permis de redéfinir le cadre social et fiscal des régimes de retraite à prestations définies. Précédemment, la taxe Fillon qui s'appliquait sur les régimes L 137-11 se distinguait en trois catégories :

- le paiement d'une taxe de 24% sur les primes versées à l'assureur,
- le paiement d'une taxe de 48% sur la dotation aux provisions de l'année,
- le paiement d'une taxe de 32% sur les rentes servies aux retraités.

Suite à la mise en place des nouveaux régimes L 137-11-2, la société n'a plus le choix de l'option. Elle devra s'affranchir d'une taxe sur les primes versées à l'assureur (le montant de la taxe s'élève dorénavant à 29,7% du montant des primes versées). L'assureur est le gestionnaire du régime. Il est en charge du paiement de la rente des bénéficiaires. Les primes versées à l'assureur par la société viennent constituer un actif de couverture qui permet de préfinancer le régime. C'est cet actif de couverture qui permettra de payer la rente des retraités.

Application numérique - Evaluation du régime L 137-11-2

Ce type de régime entre dans le champ d'application de la norme IAS19 et nécessite pour la société la constitution d'un engagement. Une année de droit permet aux bénéficiaires d'acquérir des pieds de rentes, autrement dit des parts de rentes. Un engagement est alors calculé pour chaque pied de rente acquis et chaque pied de rente à acquérir pour chacun des bénéficiaires. L'acquisition annuelle de droits ne doit pas dépasser 3% de la rémunération annuelle et la somme des droits acquis par le passé ne doit pas dépasser le plafond de 30%. Dans l'exemple présenté dans ce mémoire, le barème retenu consiste en une acquisition annuelle de 2% de la rémunération (avec un plafond total de 30%). Après avoir appliqué la méthode des unités de crédit projetées sur ce nouveau régime, nous obtenons les résultats suivants :

	L 137-11-1	L 137-11-2	Total
Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5	-	117,5
Coût des Services 2019	8,2	-	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0	-	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)	-	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)	-	(0,1)
Past Service Cost/Plan Amendment	(19,6)	24,5	4,9
Transfert	(105,1)	105,1	-
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	-	129,6	129,6

TABLE 2 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019

L'employeur peut choisir de transférer les droits issus de l'ancien régime vers le nouveau régime (afin de ne pas porter préjudices aux actuels bénéficiaires du régime en supprimant les droits qu'ils avaient acquis fictivement au titre de l'ancien régime). C'est l'option qui a été choisie ici. L'engagement de l'entreprise s'élève à 129,6 m€ au 31 décembre 2019. Cet engagement est supérieur à celui qui était calculé pour le régime car les rentes qui seront servies seront plus élevées (la rente moyenne servie par le nouveau régime est de 69 000 € vs. 48 000 €).

D'autres alternatives possibles

Afin de se mettre en conformité avec la directive européenne tout en garantissant un régime d'avantage postérieur à l'emploi à ses salariés, la société pourrait également mettre en place un régime de retraite autre qu'un régime à prestations définies. Elle pourrait opter pour la mise en place d'un régime à cotisations définies (de type article 82 du code de la Sécurité sociale). Dans ce type de régime, chaque année, l'entreprise verse des cotisations équivalentes à une portion du salaire du bénéficiaire. Les cotisations sont prises en charge par un assureur qui a pour mission d'investir ces dernières sur les marchés financiers. La somme des cotisations accumulées formera un capital constitutif lors du départ à la retraite qui servira de base de calcul pour définir la prestation (et notamment la rente) du bénéficiaire. L'avantage de ce type de régime réside dans son fonctionnement. L'employeur ne s'engage pas sur le montant de la prestation qui sera versée au bénéficiaire. Ainsi, d'après la norme IAS19, l'entreprise ne doit pas enregistrer de provision dans ses comptes annuels au titre du régime. Ce régime comporte moins de risque pour l'employeur. Il est également possible de transférer les droits gelés acquis au titre de l'ancien régime L 137-11 vers le régime à cotisations définies.

Application numérique - Mise en place d'un régime à cotisations définies

D'un point de vue comptable pour la société, aucun engagement au titre du régime ne sera à comptabiliser dans les comptes. Ainsi la réconciliation de l'engagement entre 2018 et 2019 devient :

Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5
Coût des Services 2019	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)
Liquidation de régime	(124,7)
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	-

TABLE 3 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au la mise en place d'un article 82

Dans l'exemple présenté dans le mémoire, le barème des droits retenu est le suivant :

Salaire	Taux de Cotisation
inférieur 4 PASS	5%
entre 4 et 8 PASS	10%
entre 8 et 16 PASS	15%
à partir de 16 PASS	20%

TABLE 4 – Barème du régime article 82 - Taux de cotisations

Les droits acquis au titre du régime L 137-11 ont été convertis et transférés vers les encours sur le nouveau régime à cotisations définies. Ainsi, le montant des encours initiaux s'élève à 60,9 m€. La rente moyenne servie par ce régime pour les bénéficiaires actuels serait de 61 000 €.

Comparaison des résultats

Le tableau ci-dessous récapitule les résultats obtenus pour chacun des régimes :

	Article L 137-11-1	Article L 137-11-1 après gel	Article L 137-11 2	Article à cotisations définies
Taux de remplacement	56,0%	49,5%	54,5%	52,3%
Somme des rentes	9,7 m€	6,1 m€	8,8 m€	7,9 m€
Engagement au 31.12.2019	124,7 m€	105,1 m€	129,6 m€	0€
Rente moyenne	76 000 €	48 000 €	69 000 €	61 000 €

TABLE 5 – Comparaison des régimes de retraite

Les taux de remplacement correspondent à la rente du bénéficiaire (toute rente confondu) divisée par le salaire annuel qu'il touchera au moment de son départ à la retraite. La solution la plus adaptée semble être la mise en place d'un régime de retraite à cotisations définies, car ce sont des régimes qui existent depuis plusieurs années contrairement aux articles L 137-11-2 (les régimes de retraite à prestations définies à droits acquis) qui ont été créés en 2019. L'employeur pourrait être réticent à l'idée de mettre en place un régime avec aussi peu de recul. De plus, la mise en place d'un régime à cotisations définies libérerait l'employeur vis-à-vis de la provision qu'il avait constitué dans l'optique de payer les rentes des bénéficiaires. De fait, l'employeur limite les risques sur lesquels il s'engagera dans le futur. Pour les bénéficiaires, bien que le montant des rentes soit moins élevé dans ce type de régime d'après l'application numérique, il convient de noter que ces régimes ont été financés entièrement par les employeurs. Dans le cadre d'un régime à cotisations définies, le salarié peut, s'il le souhaite, contribuer en finançant une partie de

celui-ci. Le cas échéant, le montant des encours augmentant, le montant de la prestation sera plus élevé.

Executive summary

In France, the defined benefit plan is a type of supplementary pension plan. In this plan, the employer promises a specified pension payment for its employees. These plans are known to have a special vesting period : if the employees want to receive their annuity at retirement, they have to stay in the company where they earn their rights until retirement. This special vesting period is important because it enables an attractive tax system³.

The directive 2014/50/UE

These plans are threatened by a new European Directive : the directive 2014/50/UE disclosed on April, 16th, 2014. It has to be transposed in the Member States before May, 21th 2018. The directive consists of improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights. It aims to give minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States. The directive includes the following rules :

- where a vesting period or a waiting period, or both, is applied, the total combined period shall under no circumstances exceed three years for outgoing workers ;
- where a minimum age is stipulated for the vesting pension rights, that age shall not exceed 21 years for outgoing workers.

The Member States are free to adapt the directive inside their country. Outgoing workers have to keep the rights which they acquired in a supplementary pension plan. Then, social partners are able to lay down different provisions provided that provisions are not disadvantageous for the workers and do not create obstacles to the freedom of movement for workers.

Consequences on the defined benefit plans in France

In France, the transposition is implemented through "la loi PACTE" and ordinances published between 2018 and 2020. The defined benefit plans in France (also known as L 137-11 or L 137-11-1 of the Social Security Code) have been the subject of legislative reforms and updates. In an ordinance published on July, 04th, 2019, the law specified the scope and the measures that will be applied. Thus :

- On the one hand, companies granting supplementary defined-benefit pension schemes, previously covered by Article L. 137-11 of the Social Security Code and open to

3. Article 113 de la "loi Fillon" from 2003

the affiliation of new beneficiaries as of May, 20th, 2014, may no longer continue to affiliate new beneficiaries to these schemes as of July, 4th, 2019

- On the other hand, no new conditional additional rights to benefits may be acquired within this type of scheme for periods of employment after January, 1st, 2020.

Schemes that no longer officially take in new beneficiaries (closed to new participants) since May, 20th, 2014 are not affected by the second point. All the schemes concerned will therefore have to be amended. No new beneficiaries will be able to join the scheme and no future rights will be acquired by existing beneficiaries. It is said that defined benefit pension schemes are then crystallized or frozen. In practice, the rights acquired within the plan are directly related to the beneficiary's seniority in the company. The seniority that will be used to calculate the amount of the pension will be the beneficiary's seniority at the time the plan is frozen (seniority stopped in 2019). The other parameters used to determine the amount of the pension will be projected at the time of retirement (reference salary, amount of statutory pensions paid by compulsory schemes, etc.).

The effects of the crystallisation of the scheme for the company

The defined benefit pension plan is an employee benefit that falls within the scope of IAS19. Indeed, in this type of plan, the employer commits to the amount of pension that will be paid to the beneficiary upon retirement. As such, the employer is required to account an obligation (provision). The plan's obligation (also called defined benefit obligation) is valued using the projected unit credit method⁴ (the only method recommended by IAS19).

The crystallization of the plan had the effect of reducing the amount of pensions to be paid. Indeed, the seniority that will be used in the calculation of the amount of the pension will be the beneficiary's seniority at the time the plan is frozen. Thus, no future rights will be acquired and the amount of the pension will be reduced. The reduction of pensions directly results in a reduction in the amount of the employer's obligation to the plan.

Digital application - Evaluation of the L 137-11 scheme

In the context of this actuarial thesis, using an example, we will assess the consequences of the directive for a company offering a defined benefit scheme with "uncertained rights" for its employees. The pension rights and seniority used in the calculations have been frozen at December, 31st 2019 (the last deadline for crystallising the schemes). This date also corresponds to the date on which the company's financial statements are closed. From an accounting point of view, a reversal of the obligation at December, 31st 2019 has been recorded. The reversal of the obligation is equal to the difference between the obligation of the two plans as at December, 31st 2019 (plan amendment in the table below). The reversal of the obligation will have an effect on the company's annual result (PL - Profits and Losses). Reconciliation of the opening positions (as at January, 1st)

4. Described in the part 2.1.4 of the actuarial thesis

to the closing positions (as at December, 31st 2019 after crystallisation of the plan) is carried out. The reconciliation will appear in the financial statements published by the company at the end of the year and is following one :

2018 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	117.5
2019 Service Cost	8.2
2019 Interest Cost	1.0
2019 Benefit Payments	(2.0)
Plan Amendment	(19.6)
2019 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	105.1

TABLE 6 – Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31st 2019 following the crystallisation of the scheme

The crystallisation of the scheme has led to a decrease in obligations of 19.6M€. In addition to the decrease in liabilities, the benefits of beneficiaries also decreased. The average amount of the pensions in fact fell from 76,000 € to 48,000 € at retirement. In order to compensate for the closure and the crystallisation of the scheme, and to continue to grant pension rights to their employees, the company can opt for various alternatives.

What alternatives are available to companies to compensate for the withdrawal of future entitlements from L 137-11 plans ?

Following ratification of the ordinance in France, the French government opted to create a new defined benefit scheme (known as L 137-11-2 of the Social Security Code). This new scheme satisfies the prerogatives set by the European directive and the ordinance in France. Under these schemes, beneficiaries irrevocably acquire their entitlement every year. Vesting of the rights is expressed in points, which corresponds to the percentage of the beneficiary's annual remuneration. Ceilings apply when rights vest :

- an annual vesting limit of 3% of the beneficiary's remuneration (remuneration for the year in question). Vesting percentages are converted into points (1% is equivalent to one point)
- the overall limit of points acquired (all employers combined) is set at 30 points.

It should be noted that the points earned can be revalued by being indexed to the value of the Annual Social Security Ceiling.

The new social and fiscal framework of L 137-11-2

The introduction of these new schemes has made it possible to redefine the social and fiscal framework of defined benefit pension schemes. Previously, the Fillon tax that applied to L 137-11 plans was divided into three categories :

- payment of a 24% tax on premiums paid to the insurer,
- the payment of a 48% tax on the allocation to provisions for the year,
- the payment of a 32% tax on pensions paid to pensioners.

Following the implementation of the new L 137-11-2 plans, the company no longer has a choice on options. It will have to pay a tax on the premiums paid to the insurer (the amount of the tax is now 29.7% of the amount of premiums paid). The insurer is the administrator of the plan. It is responsible for paying the beneficiaries' pensions. The premiums paid to the insurer by the company constitute an asset that makes it possible to pre-finance the scheme.

Digital application - Evaluation of the L 137-11-2 scheme

This type of plan falls within the scope of application of IAS19 and requires the company to establish an obligation. One year of entitlement allows beneficiaries to acquire portions of the pension. A liability is then calculated for each pension benefit acquired and each pension benefit to be acquired for each beneficiary. The annual vesting of rights must not exceed 3% of the annual remuneration and the sum of rights acquired in the past must not exceed the 30% ceiling. In the example presented in this submission, the scale used is an annual vesting of 2% of remuneration (with a total ceiling of 30%). After applying the projected credit unit method to this new scheme, we obtain the following results :

	L 137-11-1	L 137-11-2	Total
2018 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	117.5	-	117.5
2019 Service Cost	8.2	-	8.2
2019 Interest Cost	1.0	-	1.0
2019 Benefit payments	(2.0)	-	(2.0)
Past Service Cost/Plan Amendment	(19.6)	24.5	.9
Transfer	(105.1)	105.1	-
2019 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	-	129.6	129.6

TABLE 7 – Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31st 2019

The employer may choose to transfer rights from the old plan to the new plan (so as not to prejudice the current plan beneficiaries by removing the rights they had acquired fictitiously under the old plan). This is the option that has been chosen here. The company's obligation amounts to 129M€ at December, 31st 2019. This obligation is higher than that calculated for the plan because the pensions that will be paid will be higher (the average pension paid under the new plan is 69,000 €).

Other possible alternatives

In order to comply with the European directive while guaranteeing a post-employment benefit scheme for its employees, the company could also set up a pension scheme other than a defined benefit scheme. It could opt to set up a defined contribution scheme (such as Article 82 of the Social Security Code). Under this type of plan, each year the company pays contributions equivalent to a portion of the beneficiary's salary. The contributions are paid to an insurer whose mission is to invest them on the financial markets. The

sum of the accumulated contributions will form a capital sum on retirement which will serve as the basis for calculating the beneficiary's pension. The advantage of this type of scheme lies in the way it works. The employer does not commit to the amount of the benefit that will be paid to the beneficiary. Thus, according to IAS19, the company is not required to record an obligation in its annual accounts in respect of the scheme. This scheme involves less risk for the employer. It is also possible to transfer frozen rights acquired under the former L 137-11 scheme to the defined contribution scheme.

Digital application - Setting up a defined contribution scheme

From an accounting point of view for the company, no obligation under the plan will need to be recognised in the accounts. Thus the reconciliation of the obligation between 2018 and 2019 becomes :

2018 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	117.5
2019 Service Cost	8.2
2019 Interest Cost	1.0
2019 Benefit Payments	(2.0)
Settlement	(124.7)
2019 Defined Benefit Obligation (Taxe Fillon included)	-

TABLE 8 – Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31st 2019 following the implementation of a defined benefit contribution

In the example presented in the actuarial thesis, the scale of the rights is as follows :

Salary	Contribution Rates
less than 4 annual social security ceiling	5%
between 4 and 8 annual social security ceiling	10%
between 8 and 16 annual social security ceiling	15%
from 16 annual social security ceiling	20%

TABLE 9 – Scale of the rights - Contribution Rates

The rights acquired under the L 137-11 plan have been converted and transferred to the new defined contribution plan. Thus, the initial outstandings amounts is equals to 48.8 M€. The average pension paid by this plan for current beneficiaries would be 61,000 €.

Comparison of results

The table below summarises the results obtained for each of the schemes :

	L 137-11 1	L 137-11-1 after the crystallisation	L 137-11-2	Defined contribution scheme
replacement rate	56.0%	49.5%	54.5%	52.3%
Sum of the pension	9.7M€	6.1M€	8.8M€	7.9M€
Defined Benefit Obligation as at 31.12.2019	124.7M€	105.1M€	129.6M€	0€
Average Pension	76 k€	48 k€	69 k€	61 k€

TABLE 10 – Comparison of the retirement schemes

Replacement rates correspond to the pension that the beneficiary will receive (all pensions combined) divided by the annual salary he or she will receive at the time of retirement. The most suitable solution seems to be the introduction of a defined contribution pension scheme, as these are schemes that have been in existence for years, contrary to Articles L 137-11-2 (vested defined benefit pension schemes), which were created in 2019. The employer might be reluctant to set up a scheme with such little hindsight. Moreover, the introduction of a defined contribution plan would free the employer from the provision it had set up with a view to paying the beneficiaries' pensions. For beneficiaries, although the amount of pensions is lower in this type of plan based on the numerical application, it should be noted that these plans were funded entirely by employers. Under a defined contribution plan, the employee can, if he or she wishes, contribute by financing part of it. In this case, as the amount of the outstanding amounts increases, the amount of the benefit will be higher.

Remerciements

Je tiens à remercier tout d'abord l'équipe pédagogique de l'Euria pour avoir assuré la partie théorique de ma formation.

J'adresse aussi mes remerciements à Léa Amor et Alexandre Klock pour leur confiance, leur pédagogie, leur professionnalisme et enfin, pour tous les conseils qu'ils m'ont prodigués pour mener à bien ce mémoire.

Je tiens à remercier aussi toute l'équipe du service Capital Humain au sein de Deloitte Conseil pour leur accueil, leurs explications et leur soutien.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui m'ont, de près ou de loin, aidé à réaliser ce mémoire.

Table des matières

Liste des sigles	1
Introduction	3
1 La retraite en France	5
1.1 Présentation générale de la retraite en France	5
1.2 Les régimes de retraite obligatoires - Pilier I	6
1.2.1 La retraite de base de la Sécurité sociale	6
1.2.2 La retraite complémentaire	8
1.3 Les régimes de retraite facultatifs - Pilier II	9
1.3.1 Le régime à cotisations définies	10
1.3.2 Le régime à prestations définies	11
2 Les régimes à prestations définies	13
2.1 Les enjeux autour des régimes à prestations définies	13
2.1.1 Contexte	13
2.1.2 Caractéristiques des régimes à prestations définies	13
2.1.3 Cadre social et fiscal	14
2.1.4 La norme IAS19	15
2.2 La portabilité des droits à la retraite : la directive 2014/50/UE	18
2.2.1 Présentation de la directive	18
2.2.2 La loi PACTE	19
2.2.3 L'ordonnance en France	20
2.2.4 Les régimes L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale	21
2.3 Les incidences de l'ordonnance européenne sur les régimes à prestations définies	24
2.3.1 Mise en situation : situation 1	24
2.4 Conclusion	26
3 Etude de cas	29
3.1 Présentation des données	29
3.2 Évaluation du régime à prestations définies	31
3.2.1 L'actif de couverture	32

3.2.2	Le fonctionnement du régime avant la publication de l'ordonnance	32
3.2.3	Les hypothèses	34
3.2.4	Les calculs préliminaires	39
3.2.5	L'évaluation de l'engagement lié au régime - avant la publication de l'ordonnance	41
3.2.6	Les résultats de l'évaluation - Avant l'application de l'ordonnance	43
3.3	Les effets de l'ordonnance sur le régime : Gel des droits	45
3.3.1	Contexte	45
3.3.2	Incidence sur les rentes futures	45
3.4	Les effets de l'ordonnance sur le régime : Apparition des nouveaux régimes à prestations définies	50
3.4.1	Les caractéristiques du nouveau régime	51
3.4.2	L'évaluation du nouveau régime L 137-11-2	52
3.4.3	Présentation des résultats	53
3.4.4	Comparatif des régimes L 137-11-1 et L 137-11-2	53
3.5	Les effets de l'ordonnance sur le régime : D'autres opportunités s'offrent à l'employeur	55
3.5.1	Les caractéristiques du nouveau régime	56
3.5.2	Le transfert du régime L 137-11-1 vers l'article 82	57
3.5.3	L'évaluation du régime	58
3.5.4	Présentation des résultats	61
3.6	Conclusion	64
Conclusion		67
A Annexe 1 - Articles directive 2014/50/UE		75
A.1	Article premier - Objet	75
A.2	Article 2 - Champ d'application	75
A.3	Article 3 - Définitions	76
A.4	Article 4 - Conditions régissant l'acquisition de droits en vertu des régimes complémentaires de pension	77
A.5	Article 5 - Préservation des droits à pension dormants	77
A.6	Article 6 - Informations	78
A.7	Article 7 - Prescriptions minimales et non-régression	79
A.8	Article 8 - Transposition	79
A.9	Article 9 - Rapports	79
A.10	Article 10 - Entrée en vigueur	80
A.11	Article 11 - Destinataires	80
B Annexe 2 - Tables et matrices utilisées pour la modélisation		81
Bibliographie		85

Liste des sigles

Article 39 : Régime à prestations définies

Article 82 : Régime à cotisations définies

Article 83 : Régime à cotisations définies

Agirc : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres

Arrco : Association des Régimes de Retraite Complémentaire

CEG : Contribution d'Equilibre Général

CGI : Code Général des Impôts

CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

CRDS : Contribution à la Réduction de la Dette Sociale

CSG : Contribution Sociale Généralisée

CRPSNCF : Caisse de Prévoyance et de Retraite des salariés de la SNCF

D : Duration

DBO : Dette actuarielle ou engagement sur un régime

ETI : Entreprise de Taille Moyenne

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

HQCB : *High Quality Corporates Bonds*

IAS : *International Accounting Standards*

IFRS : *International Financial Reporting Standards* MSA : Mutualité Sociale

Agricole

Loi PACTE : Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises

OAT : Obligations Assimilables du Trésor

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité sociale

Perco : Plan d'Épargne Retraite Collective

Perp : Plan Épargne Retraite Populaire

PLFSS : Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale

PME : Petite et Moyenne Entreprise

SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer français

S and P : Standard Poor's

TME : Taux moyens des Emprunt d'Etat

TP : Taux Plein (50%)

VAPF : Valeur Actuelle Probable des prestations Futures

Introduction

Les régimes de retraite à prestations définies sont des régimes de retraite supplémentaires octroyés à certains salariés et financés par les entreprises. Ces régimes viennent en complément des régimes obligatoires proposés en autres par la Sécurité sociale ou encore par le régime Agirc-Arrco.

Le 16 avril 2014, l'Union Européenne a publié une ordonnance (la directive 2014/50/UE) qui vise à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire. En France, la directive a été transposée dans le cadre de la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) divulguée le 22 mai 2019. Les régimes de retraite à prestations définies octroyés par les entreprises sont directement visés par les nouvelles exigences européennes. En effet, l'une des principales caractéristiques de ce type de régime était la façon d'acquérir les droits à pension. Afin que les salariés éligibles puissent bénéficier d'une pension, il fallait que ces derniers partent à la retraite dans l'entreprise dans laquelle ils avaient acquis leurs droits. Cette condition était nécessaire afin de bénéficier du cadre social et fiscal des régimes à prestations définies fixés initialement par la loi Fillon de 2003. Cette condition liée à la présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite est contraire à la directive européenne. Par le biais de la loi PACTE (et son article 197), les régimes de retraite à prestations définies ont dû être revisités.

Nous allons dans ce mémoire étudier les incidences de la réforme à la fois pour l'employeur et pour les bénéficiaires du régime au 31 décembre 2019. Cette date a été choisie car elle correspond à la date à laquelle la directive a réellement été appliquée par les sociétés. Nous évaluerons les conséquences de la réforme pour une entreprise qui propose à ses salariés un régime à prestations définies. Cet exemple nous servira d'appui afin de donner les solutions et opportunités envisageables qui pourraient être saisies par l'employeur afin de se mettre en conformité avec la directive et la loi PACTE sans pour autant léser les salariés éligibles au régime.

Chapitre 1

Les régimes de retraite en France

1.1 Présentation générale de la retraite en France

La retraite en France se décompose en trois catégories appelées les « trois piliers ». Le pilier I est composé de la retraite de base et de la retraite complémentaire. Ces régimes sont obligatoires pour les salariés. Les piliers II et III sont composés de régimes facultatifs : l'épargne collective (pilier II) et l'épargne individuelle (pilier III).

La retraite de base du pilier I se décline sous plusieurs formes : le régime de base de la Sécurité sociale d'une part et sous les régimes spéciaux d'autre part. Les bénéficiaires sont affiliés aux régimes en fonction de leur profession. Par exemple : les salariés du secteur agricole sont affiliés à la MSA, ceux de la SNCF à la CPRPSNCF. A partir de 2019, le gouvernement a eu pour objectif d'unifier l'ensemble des régimes spéciaux avec le régime de la Sécurité sociale. La loi qui instaure le régime universel a été adoptée par l'Assemblée nationale, mais les discussions autour de la manière dont l'universalisation sera opérée sont encore en cours au Sénat. Le régime universel n'est donc toujours pas acté à ce jour. En sus du régime obligatoire, les régimes complémentaires viennent s'agréments et existent aussi sous différentes formes : l'Agirc-Arrco, IRCANTEC etc. L'Agirc-Arrco est le régime complémentaire le plus répandu puisqu'il est destiné aux salariés du privé. En effet, selon le rapport annuel de l'Arrco-Agirc datant de 2019, le régime comptait plus de 30 millions de bénéficiaires (cotisants et retraités) au 31/12/2016.

Les piliers II et III se composent des régimes collectifs (d'entreprise) appelés régimes supplémentaires et des régimes à adhésion individuelle. Ces régimes sont facultatifs.

La pension d'un retraité correspond à la somme des pensions versées par l'ensemble des trois piliers.

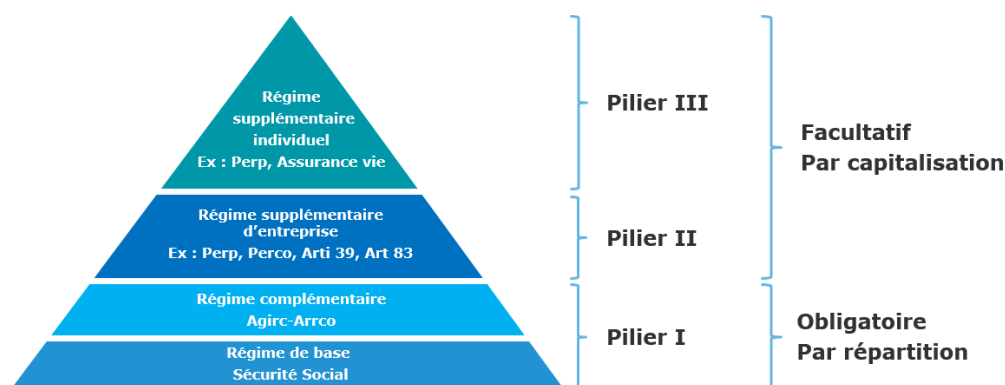


FIGURE 1.1 – Les 3 piliers du système de retraite français

Nous présentons dans un premier temps le régime de base de la Sécurité sociale, ensuite le régime complémentaire de l'AgircArrco. Nous nous intéresserons plus en détail dans un second temps aux régimes facultatifs proposés par les entreprises.

1.2 Les régimes de retraite obligatoires - Pilier I

1.2.1 La retraite de base de la Sécurité sociale

Le régime de base de la Sécurité sociale est géré par la CNAV (Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse). C'est un système solidaire fondé sur le principe de la répartition. C'est-à-dire que la cotisation des actifs sert à financer la pension des retraités actuels. Lorsqu'un salarié travaille, il cotise, et une fois arrivé à la retraite il bénéficiera d'une pension versée par la Sécurité sociale moyennant un nombre de trimestres cotisés.

Les cotisations se divisent sur deux assiettes : la première assiette est limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale¹ (PASS). Dans la limite de cette assiette, l'employeur cotise² 8,55% du salaire du salarié, alors que le salarié cotise 6,90% de son salaire. La deuxième assiette correspond à l'ensemble du salaire du salarié. Sur la totalité de son salaire, le salarié cotise 0,40% et l'employeur cotise 1,90%.

Les cotisations apportent une pension versée tout au long de la retraite. Afin de débloquent les prestations, il faut cesser toute activité professionnelle et être âgé d'au moins 62 ans. Dès lors, la pension se calcule comme suit : le salaire de référence correspond aux 25 meilleures années de salaire. En fonction de la date de naissance et du nombre de trimestres que le salarié cotise, nous obtenons un taux de pension (le taux est calculé via le tableau 1.1 et la formule ci-après). Le taux de pension maximal pour la Sécurité sociale

1. en 2020, le PASS s'élevait à 41 136 €.

2. Les taux de cotisation correspondent à ceux de 2020.

correspond au taux plein, soit 50%. Pour calculer la pension liée au régime de base de la Sécurité sociale, il suffit de multiplier le taux de pension par le salaire de référence.

Voici le tableau récapitulatif sur lequel s'appuie le calcul de la pension :

Date de naissance	Âge Minimal de départ	Durée d'assurance requise	décote par trimestres manquants
1948	60 ans	160 trimestres	0,94%
1949	60 ans	161 trimestres	0,875%
1950	60 ans	162 trimestres	0,8125%
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	60 ans	163 trimestres	0,75%
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	163 trimestres	0,75%
1952	60 ans et 9 mois	164 trimestres	0,69%
1953	61 ans et 2 mois	165 trimestres	0,625%
1954	61 ans et 7 mois	165 trimestres	0,625%
1955, 1956, 1957	62 ans	166 trimestres	0,625%
1958, 1959, 1960	62 ans	167 trimestres	0,625%
1961, 1962, 1963	62 ans	168 trimestres	0,625%
1964, 1965, 1966	62 ans	169 trimestres	0,625%
1967, 1968, 1969	62 ans	170 trimestres	0,625%
1970, 1971, 1972	62 ans	171 trimestres	0,625%
1973 et au-delà	62 ans	172 trimestres	0,625%

TABLE 1.1 – Paramètres pour calculer la retraite de base

Le taux de pension se calcule de la manière suivante :

$$\text{taux de pension} = TP - (n \times \text{décote}) + (m \times 1,25\%)$$

Où :

- TP : Taux Plein (= 50%) ;
- n : nombre de trimestres restants à cotiser au moment du départ à la retraite (cf. tableau 1.1) ;
- décote : taux de décote par trimestres manquants (cf. tableau 1.1) ;
- m : nombre de trimestres cotisés en plus de ceux nécessaires à l'acquisition du taux plein ;
- 1,25% : taux de surcote.

Il existe par ailleurs plus d'une douzaine de régimes de base qui ne dépend pas de la Sécurité sociale pour les salariés qui sont employés dans certaines grandes entreprises publiques (exemple : SNCF, RATP). Ces régimes sont appelés les régimes "spéciaux" :

les personnes adhèrent au régime propre à leur profession. Les régimes spéciaux tendent à disparaître, puisque le gouvernement cherche à unifier les régimes de retraite en France afin de simplifier et de clarifier la retraite.

1.2.2 La retraite complémentaire

Comme évoqué précédemment, la retraite complémentaire se décline sous plusieurs formes avec les régimes spéciaux. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux retraites complémentaires des salariés du privé : l'Agirc-Arrco. Avant 2019, l'Agirc-Arrco était composé en deux régimes distincts (un régime pour les cadres et un régime pour les cadres et les non cadres). Depuis 1996, les deux régimes tendaient à se rapprocher. Ils ont régulièrement, depuis 1996, mis en commun leurs systèmes et leurs services entre autres. Le 1^{er} janvier 2019, L'Agirc et l'Arrco ont fusionné pour créer l'Agirc-Arrco. Cette fusion rentre dans le processus d'unification du système de retraite, dans l'optique de diminuer le coût de gestion des régimes de retraite et de simplifier la retraite.

Le fonctionnement du nouveau régime est similaire à ses prédécesseurs : Il fonctionne par points. L'employeur et le salarié cotisent pour le salarié. Chaque montant cotisé est converti en points, points qui au moment du départ à la retraite du salarié seront convertis en rente. Les points qui ont été acquis par le passé au titre des régimes ne sont pas perdus : l'ensemble des points Arrco sont reportés directement dans le solde Agirc-Arrco, et les points Agirc sont convertis en points Arrco avant d'être reportés dans le solde Agirc-Arrco :

$$\text{Stock de points Agirc Arrco} = \text{Stock Arrco} + \text{Stock Agirc} \times \frac{\text{Valeur du point Agirc}}{\text{Valeur du point Arrco}}$$

Pour le calcul des points à acquérir à compter de 2019, la rémunération est répartie selon une assiette de cotisation et divisée en deux tranches. A chaque tranche correspond un taux de cotisation. L'assiette de cotisations se présente comme suit :

	Tranche 1	Tranche 2
Montant correspondant	Jusqu'à 1 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité sociale	Entre 1 et 8 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité sociale
Cotisation	7,87% (+2,15% pour la CEG)	21,59% (+2,70% pour la CEG)

TABLE 1.2 – Tranches et cotisations de l'Agirc-Arrco

La CEG (Contribution d'Équilibre Général) correspond à des cotisations supplémentaires qui ne donnent pas de point, mais permet en outre de compenser les charges résultant des départs à la retraite avant 67 ans. Le salarié cotise pour son propre compte à hauteur de 40% et l'employeur complète les 60% restants. Au moment du départ à la retraite, le stock de points acquis est converti en rente par un facteur de conversion (qui correspond à la valeur du point Agirc-Arrco. En 2020, un point Agirc-Arrco équivaut à 1,2714€.

1.3 Les régimes de retraite facultatifs - Pilier II

Les régimes de retraite facultatifs forment les piliers II et III dans le système de retraite français. Ces régimes fonctionnent par capitalisation, c'est-à-dire que les cotisations versées aujourd'hui sont investies sur les marchés financiers et serviront à payer les retraites de demain. Le pilier III se compose de l'épargne retraite individuelle : il comprend notamment les Plans Épargne Retraite Populaire (Perp), des assurances vie, les contrats Madelin. Nous ne développons pas le pilier III dans ce mémoire. Le pilier II est composé de régimes de retraite supplémentaires collectifs.

En France, les régimes de retraite supplémentaires sont des régimes mis en place pour les salariés du secteur privé par leurs employeurs. Ces régimes sont entièrement, ou en partie selon les cas, financés par l'employeur. Ils ont pour but de compléter la pension versée par le régime de retraite obligatoire et d'améliorer le taux de remplacement. Le taux de remplacement correspond au pourcentage du revenu d'activité dont le salarié pourra bénéficier une fois à la retraite. Les régimes supplémentaires sont totalement indépendants du régime de retraite obligatoire. Ils se divisent en deux types : les régimes à prestations définies et les régimes à cotisations définies. La gestion du service peut être externalisée et confiée à une société d'assurance.

1.3.1 Le régime à cotisations définies

Le régime à cotisations définies est un régime de retraite où l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières fixées au préalable par un contrat en vue de la retraite des salariés concernés. Ces cotisations vont former un capital qui est par la suite investi sur les marchés financiers. L'employeur ne garantit donc pas un niveau de retraite minimum pour ses salariés. L'employeur ne porte pas de risque dans ce type de régime. Les risques sont répartis entre l'assureur (risque financier, risque de longévité notamment) et le salarié (qui ne connaît pas le montant de la prestation dont il bénéficiera à la retraite). Une rente viagère est ensuite calculée à partir des cotisations versées et du capital final. Plus le salarié bénéficie tôt de ce régime, et plus il reste dans l'entreprise, plus son capital sera élevé et plus sa rente le sera.

La retraite à cotisations définies se divise en deux types de contrats : les contrats article 82 du Code Général des Impôts (CGI) ou les Plans d'Epargne Retraite à adhésion obligatoire (qui viennent remplacés les contrats article 83 du CGI). Les deux contrats ont un régime fiscal et social différent.

Dans les contrats article 82, la souscription est individuelle et facultative. L'entreprise peut choisir les bénéficiaires. Les cotisations peuvent aussi bien provenir de l'entreprise que des bénéficiaires. Le salarié choisira (à son départ en retraite) de toucher soit une rente viagère, soit un capital : le capital est exonéré d'impôts sur le revenu tandis que la rente est soumise au régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux.

Les cotisations ne sont pas exonérées d'impôt sur le revenu et sont soumises aux cotisations sociales. En revanche, les prestations versées par l'assureur ne sont pas fiscalisées à la sortie ou bénéficient d'une fiscalité plus avantageuse avec application des prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine.

Dans les PER obligatoires, la souscription est collective, obligatoire, et les bénéficiaires sont choisis de façon objective (l'entreprise choisit quelle catégorie de salarié bénéficiera du régime. Par exemple elle peut choisir pour les cadres ou pour les non-cadres). L'entreprise et/ou le salarié peuvent cotiser. Les droits issus des versements obligatoires sont nécessairement liquidés sous forme de rente viagère. Les droits issus des autres versements (versements volontaires, participation, intéressement, jours de CET, etc.) peuvent être liquidés en rente, en capital, pour partie en rente et en capital. Les retraits en capital peuvent être fractionnés. Dans les deux cas, la rente et/ou le capital sont soumis à impôt sur le revenu (sauf le capital issu des versements issus de l'épargne salariale en entreprise) Les cotisations sont déductibles du revenu imposable et l'employeur bénéficie d'un régime d'exonération des cotisations sociales (mais sont assujetties à la CSG, CRDS au taux de 9,7% en 2021). En revanche, les prestations sont imposées à la sortie et subissent également les prélèvements sociaux. La déduction fiscale et l'exonération sociale se font dans la limite de plafonds distincts.

1.3.2 Le régime à prestations définies

Contrairement au fonctionnement des régimes à cotisations définies, dans les régimes de retraite à prestations définies (autrement appelés contrat article 39 du CGI), l'employeur s'engage envers le salarié sur un niveau de prestations à lui verser après son départ à la retraite. C'est l'employeur qui supporte le risque actuariel, sauf si celui-ci a décidé d'externaliser le processus en faisant appel à une société d'assurance. La souscription du contrat est collective, obligatoire et les bénéficiaires sont choisis de façon objective. C'est l'entreprise qui finance le régime en cotisant pour ses salariés. Lors du départ à la retraite de salarié, ce dernier bénéficiera d'une rente viagère dont le montant est défini par le contrat. Il existe deux types de régimes à prestations définies : le régime différentiel et le régime additif. Bien que ces régimes bénéficient à une partie objective des salariés, ils sont souvent proposés aux dirigeants et aux cadres dirigeants. Lorsque le contrat retraite article 39 ne bénéficie pas à l'ensemble des salariés, l'employeur doit, dans le même temps, mettre en place un régime retraite à cotisations définies (de type article 82 ou 83) ou un Plan d'épargne retraite collectif (Perco) qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Le principe des régimes additifs

Les régimes additifs forment les premiers régimes de retraite à prestations définies. Pour ceux-ci, la pension de retraite, garantie pour le salarié, est fixée par le contrat dès le départ. Cette pension garantie correspond à un pourcentage du salaire final du bénéficiaire. Elle vient se rajouter à la pension provenant du régime de retraite obligatoire.

Par exemple, l'entreprise X propose à ses salariés un contrat de retraite article 39 qui garantit une prestation égale à 10% du salaire final. Mr Jacques bénéficie de ce régime et décide de partir à la retraite cette année. A son départ, son salaire annuel est de 50 k€. Grâce au régime à prestations définies, il touchera donc 5 k€ par an en plus de la pension provenant de sa retraite obligatoire.

Le principe des régimes différentiels ou retraites chapeaux

Les régimes différentiels, plus communément appelés "retraites chapeaux" complètent la famille des régimes de retraite à prestations définies. Dans ce type de contrat, l'employeur garantit un taux de remplacement de retraite (en prenant en compte le régime de retraite obligatoire). En pratique, l'employeur complétera la pension du salarié après que le salarié aura reçu sa pension de retraite obligatoire.

$$P = \left(r - \frac{PO}{S}\right) \times S$$

où :

— P : Pension de la retraite supplémentaire (retraite chapeau) ;

- r : Taux de remplacement fixé par le contrat ;
- PO : Pension du régime obligatoire ;
- S : Salaire annuel de fin de carrière.

Chapitre 2

Les régimes à prestations définies, leur actualité

2.1 Les enjeux autour des régimes à prestations définies

2.1.1 Contexte

Les régimes de retraite à prestations définies (retraite chapeau ou retraite différentielle) font souvent l'objet de critiques parce qu'ils sont notamment attribués aux cadres dirigeants des entreprises. Selon la nature du contrat, il arrive que les montants de rentes soient très élevés. Les rentes versées par ces régimes sont également indépendantes de la situation financière de l'entreprise et ne sont pas soumis à des conditions de performance. Toutefois, il est nécessaire de relativiser : en 2014, sur 200 000 personnes bénéficiant d'une retraite chapeaux, 84% d'entre eux touchaient moins de 5 k€ par an selon un rapport de l'inspection générale des finances¹. Une cinquantaine de personnes ont une pension annuelle supérieure à 300 k€. Ces régimes sont de moins en moins plébiscités par les entreprises, car elles ont tendance de nos jours à opter pour des régimes supplémentaires à cotisations définies ou à un système d'épargne. De plus la nouvelle directive européenne 2014/50/UE remet en cause le fonctionnement actuel des régimes à prestations définies et la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite. Cette directive fera l'objet d'une étude dans ce mémoire.

2.1.2 Caractéristiques des régimes à prestations définies

Les Articles L 137-11 du code de la Sécurité sociale

Les régimes de retraite à prestations définies sont catégorisés en tant qu'article L 137-11 du code de la Sécurité sociale. Les articles L 137-11 sont les régimes de retraite à prestations définies qui étaient mis en place avant 2018. Une des caractéristiques principales de ces régimes était la façon d'acquérir les droits à prestations. Les droits de ces régimes étaient plus communément appelés les "droits aléatoires" : Cela signifie que si le

1. L'encadrement des retraites chapeau, décembre 2014

bénéficiaire du contrat souhaite recevoir une rente au titre du régime, il doit impérativement partir à la retraite depuis l'entreprise dans laquelle il a acquis les droits aléatoires. Si l'employé quitte l'entreprise avant son départ à la retraite, aucune prestation au titre de ce régime ne lui sera due. Ce paramètre essentiel permet à l'employeur une fidélisation des salariés, car il garantit un cadre social et fiscal attractif (détaillé dans le paragraphe ci-après). En effet, la condition de départ à la retraite dans l'entreprise implique un caractère aléatoire au versement de la prestation et ne peut pas être considéré comme du salaire. A ce titre, un régime fiscal et social exclusif aux régimes à prestations définies a été instauré.

2.1.3 Cadre social et fiscal

Les articles L 137-11 sont soumis à une fiscalité et un cadre social bien définis. Depuis le début des années 2000, ces cadres ont bien évolué. En 2003, la loi Fillon définissait le cadre des régimes à prestations définies. Les régimes L 137-11 bénéficient alors d'un cadre fiscal et social favorable si la condition suivante est respectée : l'acquisition des droits est subordonnée à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise au moment de son départ à la retraite. En effet, sous cette condition, le régime est sujet à une fiscalité et un cadre social attractif : l'employeur choisit entre plusieurs options pour les contributions patronales, qui correspondent aux taxes à verser à l'URSSAF² :

- taux de contribution de 8% si la contribution est assise sur les rentes. Lorsque les rentes seront servies aux bénéficiaires, l'employeur devra s'acquitter d'une taxe à hauteur de 8% de la rente ;
- taux de contribution de 6% si la contribution est assise sur les primes. Lorsque l'employeur externalise son régime auprès d'un assureur, lors du départ à la retraite d'un salarié, l'assureur demandera à l'entreprise de lui verser une prime. Cette prime servira à l'assureur pour financer le paiement des rentes du bénéficiaire. Une contribution de 8% s'appliquera sur cette prime ;
- taux de contribution de 12% si la contribution est assise sur la dotation aux provisions de l'année.

Ces contributions sont plus communément appelées "taxes Fillon". Depuis 2003, les taux de taxe Fillon ont largement augmenté (elles ont été multipliées par quatre) :

	Contribution assise sur les rentes	Contribution assise sur les primes	Contribution assise sur la dotation aux provisions
Avant 2009	8%	6%	12%
Avant 2012	16%	12%	24%
Après 2012	32%	24%	48%

TABLE 2.1 – Historique des contributions patronales - article 39

2. L'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'Allocations Familiales

D'autre part, en 2010, les contrats dits L 137-11 sont devenus les L 137-11-1 du code de la Sécurité sociale. Ils conservent les mêmes caractéristiques qu'auparavant. La différence émane des contributions salariales (inexistantes avant 2010). A partir du 1^{er} janvier 2011, les contributions salariales se distinguent en deux catégories :

- les rentes qui ont été liquidées avant le 1^{er} janvier 2011
 - 7% du montant de rente (mensuelle) compris entre 500 € et 1 000 € doit servir à payer les contributions sociales à l'URSSAF. Cette contribution sociale est payée par le salarié et s'inscrit dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2011,
 - Le taux de contribution passe à 14% pour la part de rente dépassant les 1 000 €.
- les rentes qui ont été liquidées après le 1^{er} janvier 2011
 - 7% du montant de rente (mensuelle) compris entre 400 € et 600 € doit servir de contribution,
 - 14% pour la part de rente dépassant 600 €.

A noter que les taux contributions sur les rentes dépassant les 24 000 € ont été alignés et sont passés de 21% à 14% à partir de 2012, car le taux appliqué était jugé contraire au principe d'égalité devant les charges sociales. D'autre part, les rentes perçues par le bénéficiaire (rentes principales ou rente de réversion) sont également imposables dans la catégorie des pensions de retraite après abattement de 10%. Ces rentes sont également soumises à des contributions à la charge du bénéficiaire (au taux de 10,1%) :

- la CSG au taux de 8,30% ;
- la CRDS au taux de 0,50% ;
- la cotisation maladie au taux de 1 % (2,5 % pour l'Alsace-Moselle) ;
- la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 %.

D'un point de vue fiscal, le versement des cotisations par l'employeur est considéré comme une charge déductible du bénéfice net au titre de l'impôt sur les sociétés (article 39 du CGI). D'autre part, le financement patronal n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu en phase de constitution de la rente (compte tenu du caractère aléatoire).

Nous remarquons par le biais de ce paragraphe que le cadre autour des régimes à prestations définies devient de plus en plus contraignant à la fois pour l'entreprise et pour le salarié.

2.1.4 La norme IAS19

La nécessité de constituer une provision

Comme expliqué précédemment, les régimes à prestations définies sont financés entièrement par l'employeur. Dans ce type de régime, l'employeur s'engage sur un montant de rente viagère à verser à son salarié après son départ à la retraite. Ces régimes sont donc risqués pour l'employeur, car celui-ci est engagé à payer des prestations quelle que soit

l'évolution démographique de la population sous risque (les futurs retraités) et l'évolution des placements financiers de l'éventuel fond de couverture qu'elle a constitué. C'est pourquoi, la norme IAS19 "avantages du personnel" exige que ce type de régime soit provisionné. Cette provision permettra d'anticiper le paiement futur des prestations.

La norme IAS19 traite de l'ensemble des avantages du personnel à l'exception des avantages dont le paiement est basé sur le cours d'un instrument de capitaux propres. Ces derniers sont traités par la norme IFRS 2. Selon le premier paragraphe de l'IAS19, la norme impose à l'entité de comptabiliser :

- un passif lorsqu'un membre du personnel a rendu des services en échange d'avantages du personnel qui lui sont versés dans l'avenir ;
- une charge lorsque l'entité consomme l'avantage économique résultant des services rendus par un membre du personnel en échange d'avantages du personnel.

Objectifs de la norme

Les objectifs de la norme IAS19 sont multiples :

- expliquer les caractéristiques des régimes à prestations définies ;
- indiquer et expliquer les montants comptabilisés ;
- décrire l'incidence potentielle des régimes à prestations définies sur le montant, l'échéancier et le degré d'incertitude de ses flux de trésorerie futurs.

Évaluation des régimes à prestations définies

Afin d'évaluer un régime à prestations définies, la méthode retenue par IAS19 est la méthode des unités de crédits projetés (PuC). La dette actuarielle (aussi appelée engagement) est basée sur les "droits" accumulés à la date d'évaluation grâce à l'ancienneté. Cette dette augmente au fur et à mesure que les participants accumulent de l'ancienneté. L'évaluation de la dette actuarielle est recalculée au moins tous les trois ans. La provision du régime correspond au montant de la dette actuarielle diminué des actifs de couverture mis en place sur le régime.

Calcul des engagements

Nous allons décrire les différentes étapes de calcul de la dette actuarielle

1^{ère} étape : Calcul de la valeur actuelle probable des prestations futures pour chaque flux

$$VAPF = Flux \times \frac{1}{(1+i)^{Dr}} \times P_{versement}$$

- *Flux* : montant estimé de la prestation versée tenant compte de l'ancienneté et du salaire au jour du versement
- *i* : taux d'actualisation

- Dr : durée séparant la date d'évaluation de la date de versement
- $P_{\text{versement}}$: probabilité que le flux soit versé (en général elle correspond à la prise en compte de la probabilité de survie et probabilité d'être présent dans l'entreprise).

La $VAPF$ correspond à la prestation probabilisée que versera l'employeur en fonction de la probabilité de présence et de survie du bénéficiaire.

2^{ème} étape : Calcul de la dette actuarielle/engagement

la dette actuarielle (engagement) correspond au montant que doit provisionner l'entreprise afin de pouvoir assurer les futurs paiements. C'est ce montant qui apparaîtra dans les comptes de résultats de l'entreprise.

$$\text{Engagement} = \frac{anc}{anc_T} \times VAPF$$

- $VAPF$: Valeur Actuelle Probable des prestations Futurs
- anc : ancienneté du salarié à la date d'évaluation
- anc_T : ancienneté au jour de la date d'acquisition des droits. (Elle est confondue avec l'ancienneté au jour du versement du flux pour le régime à prestations définies).

3^{ème} étape : Détermination des coûts des services rendus

Le coût des services rendus (*Service Cost*) au cours de la période désigne l'accroissement de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies résultant des services rendus au cours de la période. Autrement dit, cela correspond à ce que coûtent à l'employeur les avantages de retraite liés aux services rendus par le salarié au cours de l'exercice.

$$\text{Coût des services rendus} = \frac{1}{anc_T} \times VAPF \times (1 + i)$$

4^{ème} étape : Détermination du coût financier

Le coût financier (*Interest Cost*) désigne l'accroissement, au cours d'une période, de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations définies résultant du rapprochement de la date de règlement des prestations d'une période.

$$\text{Coût Intérêt} = \left(\text{Engagement} - \frac{\text{Flux}_{\text{probable}}}{2} \right) \times i$$

- $\text{Flux}_{\text{probable}}$: le montant de prestation versée dans l'année à venir

5^{ème} étape : Calcul de l'engagement projeté

A l'aide des quatre premières étapes, nous pouvons estimer la dette actuarielle théorique pour l'exercice $N+1$:

$$\text{Engagement}_{N+1} = \text{Engagement}_N + \text{Coût Services} + \text{Coût Intérêt} - P_{\text{versées}}$$

avec :

- $P_{versées}$: montant totale des prestations versées dans l'année.

Le coût des services rendus et le coût financier devront apparaître dans le compte de résultat de l'entreprise. Ces éléments permettent réconcilier les éléments comptables d'un exercice à l'autre.

2.2 La portabilité des droits à la retraite : la directive 2014/50/UE

2.2.1 Présentation de la directive

Le 16 avril 2014, le Parlement Européen a voté la directive 2014/50/UE, visant à accroître la mobilité des travailleurs européens au sein de l'Union Européenne. Pour ce faire, la directive vise à faciliter l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire. Elle doit être transposée dans les pays membres avant le 21 mai 2018. En France, la directive a été transposée par l'intermédiaire de la loi PACTE (article 197) et l'ordonnance du 04 juillet 2019.

La directive 2014/50/UE concerne tous les régimes de retraite supplémentaires octroyés par les entreprises en Europe, qui délivrent une rente après le départ à la retraite du bénéficiaire, à l'exception des régimes suivants :

- les régimes couverts par le règlement (CE) n° 883/2004 ;
- les régimes qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive (le 21/05/2018), ont cessé d'accepter de nouveaux affiliés actifs et restent fermés à de nouvelles affiliations ;
- les régimes soumis à des mesures de protection ou de redressement de leur situation financière, y compris les procédures de liquidation, qui impliquent l'intervention d'organes administratifs institués par la législation nationale ou d'autorités judiciaires. Cette exclusion prend fin au terme de cette intervention ;
- les régimes de garantie en cas d'insolvabilité, les régimes de compensation et les fonds nationaux de réserve pour les retraites ;
- les régimes qui donnent lieu à un versement unique de la part de l'employeur à son employé à la fin de sa relation de travail et qui ne sont pas liés à une pension de retraite.

Les régimes concernés devront se plier à de nouvelles contraintes :

- lorsqu'une condition d'ancienneté est fixée pour commencer l'acquisition des droits à pension, celle-ci ne doit pas excéder 3 ans ;
- lorsqu'un âge minimal est fixé pour l'acquisition de droits à pension, celui-ci ne peut pas être supérieur à 21 ans ;
- le régime doit rembourser les cotisations versées par le salarié s'il y a cessation de travail avant que le salarié n'ait commencé à accumuler des points.

Les États Membres sont libres de transposer la directive au sein de leur territoire. Chaque travailleur sortant doit pouvoir conserver les droits qu'il a acquis dans un régime supplémentaire. Si les droits permettent d'obtenir un montant nominal, le travailleur sortant doit conserver la valeur des droits acquis. Si la valeur des droits acquis évolue au cours du temps, il doit y avoir une mise en place d'un facteur qui permet l'évolution de la valeur des points comme par exemple un taux d'intérêt intégré au régime supplémentaire, ou un rendement financier obtenu par le régime supplémentaire. Si l'Etat et le travailleur le souhaitent, le régime peut verser un capital représentant la valeur des droits à pension que le travailleur a acquis lors du départ du travailleur. Les partenaires sociaux sont libres d'adapter des dispositions différentes grâce à des conventions collectives dans la mesure où ces dispositions ne sont pas désavantageuses pour le travailleur et qu'elles ne gênent pas sa mobilité dans l'Union Européenne.

Cette directive est contradictoire avec le fonctionnement des régimes L 137-11-1 et les droits aléatoires qui conditionnent le versement des prestations si le salarié quitte l'entreprise au moment de son départ à la retraite.

2.2.2 La loi PACTE

En France, la directive a été transposée par le biais de la loi PACTE. La loi PACTE a été officialisée et publiée au Journal officiel le 23 mai 2019. Cette dernière prévoit, comme préconisé par la directive européenne :

- d'établir l'interdiction de conditionner l'acquisition définitive des droits à retraite supplémentaire dans le cadre des régimes concernés à une présence des bénéficiaires dans l'entreprise au-delà d'une période de trois ans, dans le respect des droits en cours de constitution antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance ;
- de prendre les dispositions transitoires pour les régimes de retraite à prestations définies existants qui conditionnent la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise ;
- d'établir les dispositions garantissant l'information des bénéficiaires sur leurs droits et sur les conséquences de leurs choix de carrière sur ceux-ci.

D'autre part, la loi PACTE anticipe la modernisation du cadre juridique entourant les régimes de retraite supplémentaire, et prévoit d'adopter dans les 6 mois suivants la publication de la loi PACTE les mesures nécessaires à la réforme. Les droits aléatoires dont bénéficient les régimes à prestations définies sont révolus, et les cadres fiscaux et sociaux entourant ces régimes nécessitent une revue.

La loi PACTE a un caractère consultatif et redéfinit un cadre général pour les régimes de retraite en France. En effet, via l'article 197, elle autorise le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin de transposer la directive européenne. En parallèle de la loi PACTE, le gouvernement travaille donc sur une ordonnance qui détaille de façon plus précise la transposition de la directive. Le 04 juillet 2019, l'ordonnance sur laquelle travaillait le gouvernement est officiellement paru sur le Journal officiel. Cette ordonnance fera office de loi après sa mise en application. Les entreprises proposant un régime à

"droits aléatoires" ont jusqu'au 31 décembre 2019 (date de clôture des comptes) pour se mettre en conformité avec le règlement.

2.2.3 L'ordonnance en France

Champ d'application

Suite à la parution de la loi PACTE en France, une ordonnance précisant le champ d'application de la directive a été publiée le 04 juillet 2019. L'ordonnance concerne les régimes de retraite à prestations définies (les indemnités de départ à la retraite ne sont pas concernées). Les régimes article 39 qui étaient fermés avant le 20 mai 2014 ne sont pas concernés par la réforme. Les régimes fermés correspondent aux régimes qui n'accueillent plus de nouveaux bénéficiaires.

L'ordonnance distingue donc trois catégories de régimes de retraite à prestations définies :

1. les régimes fermés avant le 20 mai 2014 ;
2. les régimes ouverts (ou fermés à une date ultérieure au 20 mai 2014) ;
3. les nouveaux régimes mis en place après la publication de l'ordonnance.

2.2.3.1 Les régimes fermés avant le 20 mai 2014

Les régimes qui n'accueillaient plus de nouveaux bénéficiaires au 20 mai 2014 ou antérieurement (ie. : régimes fermés) ne sont pas concernés par l'ordonnance : c'est-à-dire que les bénéficiaires de ces régimes continuent d'être assujettis à des droits aléatoires. Pour qu'un régime soit valablement fermé, selon le code du droit du travail, la procédure à suivre est la suivante :

- l'employeur doit informer de l'existence et de l'intention de fermeture du régime aux représentants du personnels ;
- l'employeur doit informer les salariés intéressés (souvent ceux éligibles au régime) de sa future fermeture ;
- un certain délai de préavis doit être respecté avant la fermeture définitive du régime. Le délai usuellement utilisé est de 3 mois.

Si l'employeur ne respecte pas scrupuleusement ces trois étapes, il se peut que de nouveaux bénéficiaires se manifestent et condamnent le régime via le tribunal.

2.2.3.2 Les régimes ouverts au 20 mai 2014

Les régimes concernés par l'ordonnance qui sont encore ouverts ou qui ont été fermés après le 20 mai 2014 et qui ne respectent pas les conditions fixées par l'ordonnance vont devoir suivre la procédure suivante :

1. "aucun nouvel adhérent ne peut être affilié au régime à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance" : l'employeur doit fermer son régime si ce n'est déjà fait ;

2. "aucun nouveau droit supplémentaire conditionnel à prestations ne peut être acquis au sein d'un régime au titre des périodes d'emploi postérieur à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance" : les droits des bénéficiaires sont gelés. Au moment de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, les droits validés vont être estimés. Ces droits deviennent irrémédiablement acquis. Les droits futurs liés à ce régime vont disparaître.³ ;
3. si l'employeur souhaite continuer à proposer un régime à prestations définies à ses salariés, il va devoir ouvrir un nouveau régime qui respectera les conditions fixées par l'ordonnance. Nous verrons ces conditions par la suite.

L'ordonnance doit être appliquée au 31 décembre 2019. Les bénéficiaires du régime de ce type vont pouvoir acquérir des droits jusqu'à cette date. Une fois la date passée, les droits seront gelés. Le gel des droits peut également être intitulé de "cristallisation du régime". Lors de cette période de transition, si l'employeur le souhaite, il peut changer d'option sur les contributions patronales : jusqu'au 31 décembre 2020, s'il avait opté pour la contribution sur les rentes (32%), il peut modifier cette option et choisir une contribution sur les primes versées à l'organisme assureur (24%) ou la contribution sur les dotations aux provisions (48%). L'employeur devra cependant s'acquitter de la différence entre les contributions qui auraient été acquittées depuis le 1^{er} janvier 2004 et les contributions effectivement versées depuis cette date.

2.2.3.3 Les régimes mis en place après la ratification de l'ordonnance

L'ordonnance prévoit la création des régimes L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale. Les L 137-11-2 sont des régimes qui respectent les contraintes fixées par la directive européenne. Ces régimes ne sont pas à droits aléatoires mais à droits certains. C'est-à-dire que les bénéficiaires du régime vont acquérir des droits irrévocablement chaque année. Nous détaillons ci-après les caractéristiques des régimes L 137-11-2.

2.2.4 Les régimes L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale

Après la ratification de l'ordonnance par le gouvernement français, les régimes à prestations définies seront caractérisés par le droit français de "régimes L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale". Dans ce paragraphe, nous allons détailler toutes les caractéristiques de ces nouveaux régimes L 137-11-2.

2.2.4.1 Acquisition des droits

Contrairement aux droits aléatoires qui promettent une acquisition des droits lors du départ à la retraite du salarié, dans un régime L 137-11-2, le bénéficiaire va acquérir des droits chaque année. L'acquisition de droits s'exprime en points, points qui correspondent au pourcentage de la rémunération annuelle considérée du bénéficiaire. Plusieurs plafonds s'appliquent lors de l'acquisition des droits :

3. Attention, les droits sont gelés, mais le salaire de référence lui ne l'est pas. Les salaires de fin de carrière peuvent servir de base de calcul pour le salaire de référence.

- une limite d'acquisition annuelle de 3% de la rémunération du bénéficiaire (rémunération de l'année considérée). Les pourcentages d'acquisition sont transformés en points (1% équivaut à un point).
- la limite globale de points acquis (tout employeur confondu) est fixée à 30 points.

Les droits afférents aux régimes ne sont pas rétroactifs : à l'ouverture d'un régime L 137-11-2, le bénéficiaire ne pourra pas acquérir des droits au titre du passé. Si le bénéficiaire était éligible avant sa date d'entrée dans le régime, ou avant que le régime lui-même ne soit créé, il ne pourra pas faire valoir ces points. Les droits sont revalorisés chaque année, mais la revalorisation des droits est plafonnée par l'évolution du PASS.

2.2.4.2 Nouveau cadre fiscal et social

Les assiettes de contributions patronales vont évoluer. Auparavant, l'employeur choisissait lors de la mise en place du régime si ses contributions étaient assises sur les rentes liquidées, sur les primes versées à l'organisme assureur ou finalement sur la dotation aux provisions. Dans le nouveau régime, l'employeur n'aura pas diverses options et il devra s'acquitter d'une contribution assise sur les primes versées à l'organisme assureur. De plus, le taux de contribution sur les primes augmente dans les nouveaux régime et ce taux passe de 24% à 29,7%. Ce taux correspond à la somme entre le forfait social (20%) la CSG/CRDS (9,7%). Les autres options de contribution disparaissent donc (les taux étaient de 32% si la contribution était assise sur les rentes et de 48% si assise sur la dotation aux provisions). En pratique, dorénavant dès que l'employeur versera une prime à l'assureur dans l'optique de préfinancer le régime de retraite, il devra s'acquitter de la taxe Fillon pour un montant de 29,7% du montant de la prime versée.

Par ailleurs, les contributions salariales restent similaires à celles mises en place avant le projet d'ordonnance :

Rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1 janvier 2011	Rentes versées au titre des retraites liquidées à partir du 1 janvier 2011	Taux de contribution
Pour la part inférieure à 17% du PMSS	Pour la part inférieure à 14% du PMSS	0%
Pour la part comprise entre 17% du PMSS et 34% du PMSS]	Pour la part comprise entre 14% du PMSS et 20% du PMSS	7%
Pour la part supérieure à 34% du PMSS	Pour la part supérieure à 20% du PMSS	14%

TABLE 2.2 – Contribution des salariés sur les rentes - article 39 - après la mise en place de l'ordonnance

De même, concernant les autres charges sociales et prélèvements sociaux pour les salariés : celles-ci n'évoluent pas et restent similaires à ceux qui étaient appliqués pour

les régimes L 137-11-1, à savoir :

- la CSG au taux de 8,30% ;
- la CRDS au taux de 0,50% ;
- la cotisation maladie au taux de 1 % (2,5 % pour l'Alsace-Moselle) ;
- la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 %.

Concernant la fiscalité à appliquer, pour l'entreprise, les contributions (primes) versées à l'assureur sont déductibles de l'impôt sur les sociétés à hauteur de 33%. Pour les salariés, il n'y a aucune imposition dans la phase de constitution de la rente, mais des impôts sur le revenu sont à prévoir lors de la phase de paiement des rentes au titre de l'impôt sur le revenu (l'imposition dépend du montant du revenu imposable à la retraite).

Le changement principal concerne l'employeur avec l'augmentation du taux de contribution sociale (passage d'un taux de 24% à 29,7%) qui s'applique sur les primes versées à l'assureur.

2.2.4.3 Obligations de l'employeur et de l'organisme assureur

L'ordonnance fixe de nouvelles contraintes envers les régimes L 137-11-2 pour les employeurs, l'organisme assureur et pour les bénéficiaires. Dorénavant, l'employeur devra communiquer sur l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux bénéficiaires du régime, ainsi que le montant des droits supplémentaires acquis par chacun d'entre eux au fil des années.

Par ailleurs, l'assureur devra informer le bénéficiaire, chaque année et le cas échéant sur demande, sur les conséquences de son départ de l'entreprise sur les droits qu'il a acquis et sur la valeur ou sur une évaluation des droits, ainsi que sur les conditions d'acquisition, d'utilisation et de traitement futurs des droits. Il communique, à sa demande et une fois par an, au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise, ou s'il est décédé, à ses ayants droit, une information sur le montant des droits acquis ou sur une évaluation des droits effectuée au maximum douze mois avant la date de la demande, ainsi que sur les conditions d'utilisation et de traitement futur des droits.

Une obligation pour les mandataires sociaux, les dirigeants et les salariés dont la rémunération dépasse les 8 PASS apparaît : l'acquisition des droits sera subordonnée à des conditions de performance.

Pour finir, toute société qui met en place un régime L 137-11-2 aura l'obligation de proposer au moins un des trois régimes suivants à l'ensemble de ses salariés :

- un PERCO - Plan d'épargne retraite collective
- un régime à cotisations définies de type PER à adhésion obligatoire
- un PER - Plan d'épargne Retraite

Possibilité de transférer les droits du régime L 137-11-1

Les bénéficiaires du régime pourront faire basculer les droits (gelés) du régime L 137-11-1 vers le nouveau L 137-11-2. Aucun plafonnement annuel ne s'applique lors de la période du transfert. Le plafond de 30% s'apprécie en rapportant le montant des droits conditionnels constitués par rapport à la rémunération moyenne du bénéficiaire au cours des trois dernières années dans le régime. Si le précédent régime profitait d'une taxation à 32% sur les rentes, il faudra au préalable basculer à l'option de taxation sur les primes versées (à un taux de 29,7%). L'employeur sera redevable d'une somme équivalente à la différence, si elle est positive, entre d'une part la somme des contributions qui auraient été acquittées depuis le 1^{er} janvier 2004, ou la date de création du régime si elle est postérieure et, d'autre part, la somme des contributions effectivement versées depuis cette date. Pour le bénéficiaire, les sommes ainsi transférées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année du transfert.

2.3 Les incidences de l'ordonnance européenne sur les régimes à prestations définies

Dans ce paragraphe, nous allons analyser ce que la mise en place de l'ordonnance implique sur les régimes de retraite à prestations définies en pratique. Les régimes présentés ci-après ne sont pas fermés en 2014 et sont directement impactés par la directive européenne.

2.3.1 Mise en situation : situation 1

Nous nous plaçons dans le référentiel IAS19 (introduit précédemment 2.1.4). L'employeur octroie à ses salariés un régime à prestations définies, et ce régime n'a pas été fermé au 16 avril 2014. Selon les instructions de l'ordonnance, le régime va devoir geler les droits des bénéficiaires au 31/12/2019. Ainsi, les droits futurs vont disparaître. Cela signifie que les droits dont bénéficiera le salarié sont les mêmes entre le moment où le régime a été gelé et le moment où le salarié partira à la retraite. Le gel des droits diffère selon que le régime soit un régime additionnel ou un régime différentiel. De plus, selon la façon dont le contrat est rédigé (i.e. : sur la manière dont est définie la rente), le gel des droits peut s'opérer de plusieurs manières parmi les régimes additifs (de même pour les régimes différentiels).

Situation 1.a) Régime additionnel

Dans le cas du régime additionnel, la prestation ne dépend pas d'autres régimes de retraite. La rente versée correspond à un montant fixé par un contrat. La rente peut dépendre de plusieurs paramètres (ces paramètres sont souvent l'ancienneté et un salaire de référence). Nous allons prendre comme exemple un régime qui prévoit une rente de :
 $Rente = 1\% \times ancienneté \times salaire\ de\ référence.$

Dans ce régime, un gel des droits signifie que l'ancienneté acquise par le bénéficiaire après le gel du régime n'aura pas d'effet sur le montant de la rente à servir. Si le bénéficiaire est entré dans le régime le 1^{er} janvier 2005 et que le gel a lieu le 31 décembre 2019 : l'ancienneté qui servira à calculer les droits à retraite sera cristallisée en date du 31 décembre 2019 (15 ans d'ancienneté), et ce, même si le bénéficiaire partirait à la retraite après 2020. Le salaire de référence correspond en règle générale à une rémunération moyenne calculée sur plusieurs années. A savoir que les années utilisées dans le calcul ne sont pas gelées : le calcul peut donc se fonder sur les dernières rémunérations servies avant le départ en retraite du bénéficiaire. Finalement, le gel des droits influe sur l'ancienneté à retenir dans la détermination de la rente. La rente servie devient donc : $Rente = 1\% \times \text{ancienneté au 31 décembre 2019} \times \text{salaire de référence}$.

D'un point de vue comptable, le bénéficiaire ne va plus pouvoir acquérir les pieds de rente prévues par les années d'ancienneté supplémentaires. Cette diminution de la rente à servir aura un impact sur le compte de résultat de l'entreprise et va devoir être reflété dans les états comptables (par un évènement spécial de type *Plan Amendment* - Modification de régime). Les incidences liées à cet évènement spécial seront explicitées de façon plus approfondie dans le prochain chapitre.

Afin d'illustrer la situation, prenons l'exemple d'un bénéficiaire du régime. En décembre 2019, le bénéficiaire est âgé de 50 ans, il est arrivé dans l'entreprise il y a 10 ans. Nous supposons qu'il partira à la retraite à 65 ans et que son salaire sera de 100 000 €. Le gel du régime aura les incidences suivantes :

Incidence sur la rente du salarié

En théorie, si le salarié restait dans l'entreprise jusqu'à son départ à la retraite, il aurait bénéficié d'une rente de :

$$Rente = 1\% \times 25 \times 100\,000 = 25\,000$$

Cependant, dès lors que le régime sera gelé au 31 décembre 2019, sa rente deviendra :

$$Rente = 1\% \times 10 \times 100\,000 = 1000$$

La rente qui lui sera versée dans le cadre de ce régime diminuera de 15 000 €.

Incidence sur la provision du régime

Comme la rente estimée à diminué de 1500 €, cela représente un gain pour l'employeur. Le montant de la provision qu'a constitué l'employeur vis-à-vis de ce bénéficiaire diminuera. Cette diminution sera reflétée via un "évènement spécial" appelé modification de régime ("Plan Amendment"). La cristallisation du régime sera effective dès 2019, et sera reflétée dans la comptabilité de 2019.

Situation 1.b) Régime différentiel

Dans le cas d'un régime différentiel (chapeau), le montant de la rente dépend du taux de remplacement défini par le contrat. Dans ce type de régime, l'employeur s'engage à compléter la rente du pilier I du système de retraite que perçoit le bénéficiaire. Le taux de remplacement garanti dépend généralement de l'ancienneté du bénéficiaire (il arrive dans des cas rares qu'il soit constant). Plus l'ancienneté du bénéficiaire sera élevée, plus son taux de remplacement garanti le sera. Supposons ici que la rente soit donnée par :

$$Rente = 3\% \times \text{ancienneté} \times \text{salaire de référence} - \text{Rentes des régimes obligatoires}$$

Dans ce cas, le gel des droits s'exprime de façon analogue à celui de la situation 1.a) : l'ancienneté retenue dans la détermination de la rente est fixée au moment du gel des droits et le reste des éléments est projeté au moment du départ en retraite du salarié. La rente servie par le régime sera donc :

$$Rente = 3\% \times \text{ancienneté au 31 décembre 2019} \times \text{salaire de référence} - \text{Rentes obligatoires}$$

Incidence sur la rente du salarié

Si le salarié était resté dans l'entreprise jusqu'à son départ à la retraite et que le régime n'avait pas été gelé, il aurait bénéficié de la rente théorique suivante :

$$Rente = 3\% \times 25 \times 10000 - \text{Rentes Obligatoires}$$

Les rentes obligatoires correspondent aux rentes servies par le régime obligatoire.

Après la mise en place de la cristallisation du régime, la rente servie deviendra la suivante :

$$Rente = 3\% \times 10 \times 10000 - \text{Rentes Obligatoires}$$

De façon similaire au régime additif, dans cet exemple, les rentes à servir sont plafonnées, et par conséquent la provision enregistrée et comptabilisée par l'employeur diminuera.

2.4 Conclusion

La directive européenne, la loi PACTE et les ordonnances qui ont suivi en France viennent remettre en cause le fonctionnement des régimes de retraite à prestations définies en France. Ces régimes ont fait l'objet de mises à jour législatives afin de se mettre en conformité avec la directive européenne. Dans les régimes mis précédemment en place (L 137-11-1), l'acquisition des droits était conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment du départ à la retraite. Dorénavant, dans les nouveaux régimes à prestations définies (L 137-11-2), une acquisition de droits a lieu tous les ans⁴. Avec ces

4. dans la limite des plafonds décrits ci-dessus

mises à jour législatives, l'employeur va devoir se mettre en conformité dans un premier temps s'il était concerné par l'octroi d'un régime à prestations définies à ses salariés. Ainsi, les régimes doivent être fermés aux nouvelles affiliations. Aucun droit supplémentaire ne sera acquis à compter de 2020. Dans un second temps, l'employeur va devoir réfléchir à la mise en place de régimes de substitution pour pallier la fermeture du précédent régime toujours dans une optique de fidéliser les salariés. Il pourra ainsi opter pour les nouveaux régimes de retraite de type L 137-11-2 ou alors pour d'autres régimes comme par exemple les régimes à cotisations définies (de type article 82 notamment).

Dans le chapitre suivant, nous allons suivre une entreprise qui est concernée par les mises à jour législatives et nous allons évaluer les incidences de ces dernières sur le régime à prestations définies qui était mis en place au sein de la société. Nous allons ensuite évaluer les différentes alternatives que pourrait mettre en place l'entreprise en réponse à la fermeture du régime actuel.

Chapitre 3

Analyse de la directive européenne sur un cas concret et analyse des impacts

Dans cette étude de cas, les incidences de la mise en place de l'ordonnance seront analysées sur un régime à prestations définies. L'ordonnance européenne publiée en 2014 garantit une acquisition progressive des droits à pension complémentaire. Le régime à prestations définies étudié est qualifié d'article L 137-11-1 du code de la Sécurité sociale. A ce titre, le régime ne garantit pas une acquisition progressive des droits, mais, une acquisition totale des droits si le salarié décide de partir à la retraite dans l'entreprise dans laquelle il a cotisé.

Dans un premier temps, une description du régime et la manière dont il fonctionnait avant l'apparition de l'ordonnance sera établie : présentation des données, présentation des hypothèses retenues etc. Ensuite, nous allons nous intéresser à la façon dont l'engagement ou la provision du régime était évalué avant la mise en place de l'ordonnance. Dans un second temps, une fois que l'ordonnance mise en place, nous allons analyser les incidences de cette dernière sur le régime actuel, puis nous allons voir quelles alternatives s'offrent à l'employeur.

3.1 Présentation des données

Le portefeuille utilisé est celui d'un groupe du CAC 40 (client de Deloitte). Les bénéficiaires sont les suivants : 130 individus en activité dans l'entreprise (22 femmes pour 108 hommes). Initialement, le régime prévoit quatre individus éligibles à la retraite chapeau et 126 au régime additif. L'évaluation est menée à la date du 31/12/2019. Afin d'être éligible, il faut partir à la retraite avec une retraite Sécurité sociale à taux plein, avoir acquis cinq ans d'ancienneté en tant que directeur et quitter l'entreprise lors de son départ à la retraite.

Les variables de la base de données sont les suivantes :

- le nom et le prénom ;
- la date de naissance ;
- le sexe ;
- la date d'ancienneté dans le groupe ;
- la date d'ancienneté en tant que directeur ;
- les salaires annuels de 2009 à 2019.

Voici quelques statistiques descriptives sur les données afin de les présenter et de vérifier la cohérence des données :

	Âge en 2019	Salaire 2019	Ancienneté en 2019
Minimum	33,8 ans	95 580 €	0,1 ans
Médiane	46,6 ans	206 028 €	14,3 ans
Moyenne	46,3 ans	254 071 €	14,1 ans
Maximum	62,1 ans	545 050 €	37,2 ans

TABLE 3.1 – Statistiques descriptives des données

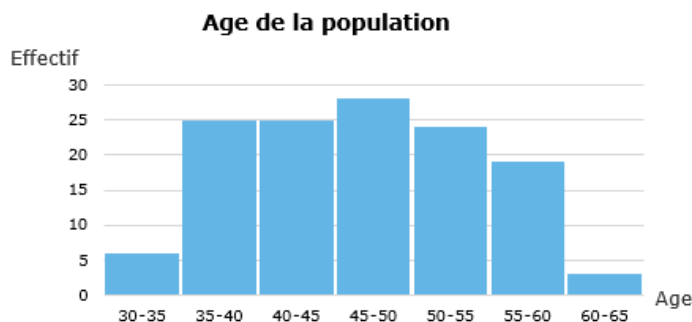


FIGURE 3.1 – Histogramme - Échelle des âges

L'échelle des âges montre que l'âge des bénéficiaires du régime est réparti de manière relativement uniforme. Il convient de dire que le nombre de départ à la retraite année après année sera relativement similaire.

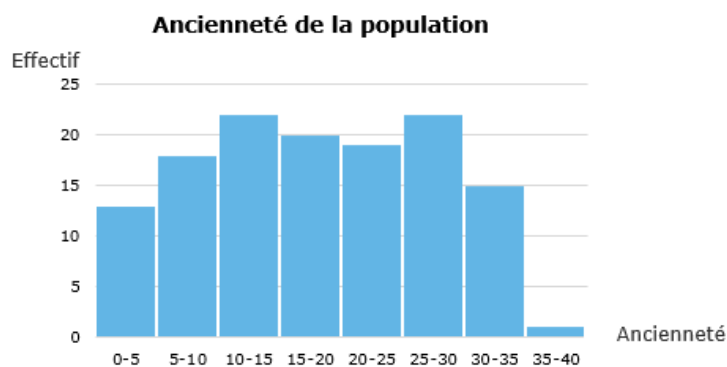


FIGURE 3.2 – Histogramme - Échelle des ancienneté

Le graphique ci-dessus présente l'ancienneté de la population étudiée. L'ancienneté des bénéficiaires en 2019 s'échelonne de 0 ans à 37 ans.

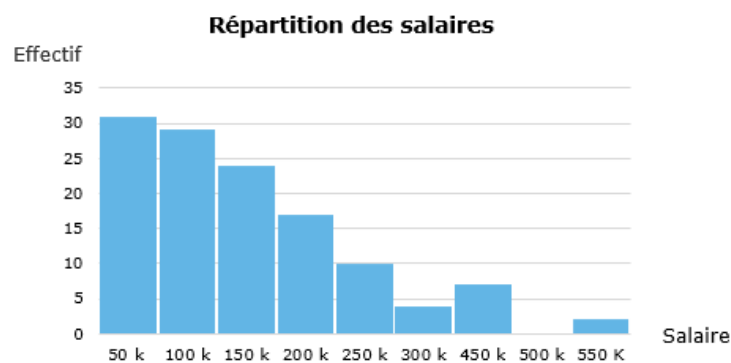


FIGURE 3.3 – Histogramme - Échelle des salaires

Le salaire des bénéficiaires en activité vont de 96 k€ à 545 k€.

L'ensemble de la base de données est cohérent avec le régime en vigueur et il n'y a pas de valeurs aberrantes. Nous pouvons donc passer à la phase de modélisation et d'évaluation des régimes.

3.2 Évaluation du régime à prestations définies

Le régime sera évalué selon la norme IAS19. Nous allons tout d'abord présenter le fonctionnement du régime, puis les hypothèses nécessaires à l'évaluation seront présentées.

3.2.1 L'actif de couverture

L'entreprise a décidé de mettre en place un actif de couverture dans l'optique de limiter le risque inhérent au régime en préfinançant ce dernier. Le régime est externalisé auprès d'un assureur. A ce titre, dès qu'un départ à la retraite d'un bénéficiaire a lieu, l'assureur demandera à l'entreprise le paiement d'une prime afin que l'assureur puisse financer le paiement des rentes futures. L'entreprise peut donc décider d'anticiper le paiement des primes en investissant auparavant dans un actif de couverture. Au 31 décembre 2019, le montant d'actif de couverture alloué aux bénéficiaires en activité s'élève à 20 m€. L'employeur est libre de mettre en place des contributions annuelles, ou de verser des contributions ponctuelles dès lors que l'actif de couverture ne serait pas suffisant pour couvrir les départs à la retraite donnant lieu à prestations.

En pratique, la provision du régime correspond à l'engagement diminué des actifs de couverture.

3.2.2 Le fonctionnement du régime avant la publication de l'ordonnance

Le régime à prestations définies est octroyé aux cadres supérieurs du groupe. En plus de l'hypothèse de finir sa carrière dans l'entreprise afin d'acquérir ses droits, le salarié doit réunir trois conditions :

- exercer son activité au sein du groupe ;
- partir à la retraite avec une retraite de la Sécurité sociale à taux plein ;
- avoir un minimum de cinq ans d'ancienneté avec le statut de directeur.

Le régime est externalisé auprès d'un assureur, les contributions sur les primes versées sur l'actif de couverture (à l'assureur) sont donc de 24%. Ce qui signifie que l'employeur devra payer à l'URSSAF un montant équivalent à 24% de la contribution (prime) qu'il versera sur son actif de couverture. Ces contributions sont communément appelées "taxes Fillons".

La rémunération de référence

La retraite supplémentaire est calculée à partir d'une rémunération de référence. La rémunération de référence correspond à la moyenne des trois derniers salaires annuels perçus avant la retraite (et donc les trois meilleures années de salaires par hypothèse).

Niveau de la pension de retraite supplémentaire

Pour le calcul de la pension supplémentaire, deux calculs sont mis en oeuvre selon le type de retraite octroyé : une retraite chapeau ou une retraite additionnelle. Il est impossible de se voir octroyer les deux régimes. La pension versée est une pension annuelle.

La retraite additionnelle :

Le montant de la pension va dépendre de plusieurs paramètres :

- la rémunération de référence ;
- l'ancienneté du bénéficiaire ;
- le Plafond Annuel de la Sécurité sociale¹.

La pension se calcule ainsi :

$$Pension = (1,5\% \times Tranche \alpha + 3\% \times Tranche \beta) \times \min(20, \text{ancienneté})$$

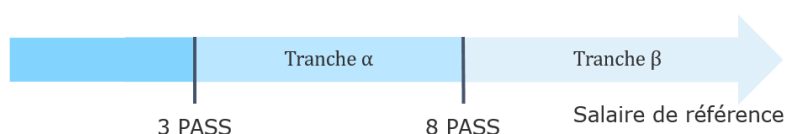


FIGURE 3.4 – Calcul de la retraite additionnelle

Les tranches α et β sont respectivement les parties de la rémunération de référence comprise entre trois et huit fois le PASS et supérieure à huit fois le PASS.

La retraite chapeau :

Le montant de la pension est calculé ainsi :

$$Pension = R \times S - PO$$

- R : taux de remplacement. Il correspond au taux de remplacement promis par le contrat.
- S : salaire de référence. Il correspond à la moyenne des 3 meilleures années de salaire.
- PO : pension obligatoire. Elle correspond au montant de la rente globale versée par les régimes obligatoires : la Sécurité sociale et l'Agirc-Arrco.

Pour le régime, le taux de remplacement utilisé se calcule ainsi :

$$R = \min(65\%, \max(50\%, 2\% \times \text{ancienneté}))$$

Le taux de remplacement servi au bénéficiaire augmente de 2% par année d'ancienneté. Il est de plus forcément compris entre 50% et 65%. Il est important de noter que la rente

1. en 2019, le PASS vaut 40 524€

chapeau qui sera servie correspond au complément de rente à payer en plus des rentes légales (issues de la retraite du pilier I) dont bénéficiera le salarié. L'employeur s'est engagé à compléter la rente légale du bénéficiaire afin que le montant de rente globale atteigne le taux de remplacement promis.

3.2.3 Les hypothèses

L'engagement lié au régime à prestations définies est évalué le 31/12/2019, soit à la clôture comptable de l'entreprise. Les hypothèses sont celles qui correspondent à cette date. Il existe deux types d'hypothèses :

- les hypothèses démographiques : la mortalité, le taux de sortie, l'âge de début de carrière, l'âge de départ à la retraite, etc.
- les hypothèses économiques : le taux d'actualisation, le taux technique, le taux de revalorisation des salaires, etc.

Il est important de choisir les hypothèses les plus justes possibles, car elles doivent refléter une image fidèle de la situation réelle de l'entreprise. Une bonne fixation des hypothèses permet d'obtenir des écarts actuariels faibles, ce qui facilite le pilotage du financement du régime de retraite.

Le taux de mortalité

Il existe deux tables de mortalités à partir desquelles le taux de mortalité peut être calculé : les tables statiques et les tables générationnelles. La table statique caractérise la mortalité de la population actuelle dans sa globalité. La table générationnelle est basée sur une seule génération à la fois. La table générationnelle est donc plus réaliste qu'une table statique car elle prend en compte le temps. C'est pourquoi ici les tables générationnelles TGH05 (pour les hommes) et TGF05 (pour les femmes) ont été retenues.

Le taux de sortie

A ne pas confondre avec le taux de rotation du personnel, le taux de sortie ne tient pas compte des entrées. En effet, le régime est considéré comme fermé parce qu'il n'accepte pas de nouveaux bénéficiaires.

Le taux de sortie moyen est calculé ainsi :

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Départs au cours de l'année}}{\text{Effectif total en début d'année}}$$

Le nombre de départs de l'année ne prend pas en compte les départs à la retraite. Le taux de sortie est décliné génération par génération. En général, il décroît avec l'âge et devient nul à partir de 55 ans. Les taux de sortie retenus ont été fixés par le client. La table utilisée est fournie en annexe.

L'âge du début de carrière

Cette hypothèse est importante car elle permet une reconstitution juste de la carrière. Dans le cas des retraites chapeaux, elle permet d'estimer la rente (provenant de la retraite de base et de la retraite complémentaire) que percevra le salarié une fois à la retraite. Cette estimation permet de calculer le montant que devra payer l'entreprise via la retraite chapeau pour compléter la pension du salarié. L'âge de début de carrière retenu afin d'évaluer le régime est de 23 ans. Il est cohérent avec les études supérieures que les cadres sont amenés à faire habituellement.

L'âge de départ à la retraite

Pour les mêmes raisons qu'au paragraphe précédent, l'âge de départ à la retraite permet de reconstituer de manière juste la carrière du salarié et estimer le montant de la pension de la retraite de base et complémentaire. L'âge de départ à la retraite retenu sera l'âge auquel le salarié aura une retraite à taux plein : lorsqu'il aura cotisé suffisamment de trimestres. Les âges de départ retenus ont été calculés à partir de la table 1.1 présentée précédemment. Le tableau des âges de départ à la retraite sont présents dans l'annexe B.1.

Le taux de nuptialité

Le taux de nuptialité correspond à la proportion de personnes mariées. Cette information n'est pas systématiquement donnée dans les bases. Elle est nécessaire afin d'évaluer la provision liée aux potentielles futures rentes de réversion attribuées aux conjoint(e)s des bénéficiaires. A l'aide des données historiques de l'entreprise, le taux de nuptialité retenu est 80%.

La différence d'âge avec le conjoint

En l'absence d'information sur les dates de naissance de conjoint(e) dans les bases de données, une hypothèse de 3 ans sera retenue. Le choix de cette hypothèse est basé sur les données historique de l'entreprise. L'hypothèse consiste à considérer que l'homme est plus âgé de 3 ans que la femme.

Le taux de réversion

Le taux de réversion correspond au pourcentage de la rente que le conjoint du bénéficiaire pourra recevoir en cas de décès de ce dernier. Le taux de réversion est donné dans le règlement du régime et est égal à 60%.

Le taux d'actualisation

Le taux d'actualisation sert à actualiser les flux afin d'obtenir la valeur actuelle des engagements.

La méthode d'obtention du taux d'actualisation est fixée par la norme IAS19. Il est calculé à partir du rendement d'obligations émises par des entreprises privées de première catégorie (*Corporate AA*) de duration équivalente. Si le marché n'est pas suffisamment liquide, la norme stipule que le taux devra se calculer à partir des taux d'obligations d'État et d'une extrapolation.

Dans un premier temps, il a fallu calculer la duration du plan. La duration correspond à la durée de vie résiduelle du régime pondérée par la dette actuarielle. La duration se définit par la formule suivante :

$$D = \frac{\sum_i \frac{t_i \times F_i}{(1+\tau)^{t_i}}}{\sum_i \frac{F_i}{(1+\tau)^{t_i}}}$$

avec :

- t_i : intervalle de temps séparant la date d'actualisation de la date de paiement du flux
- F_i : flux futurs
- τ : taux d'actualisation fixé arbitrairement.

Le taux d'actualisation utilisé est fixé arbitrairement et est tel que la dette actuarielle (aussi appelé DBO - *Defined Benefit Obligation*) totale du plan correspond à la valeur actualisée de celui-ci. Il est solution de cette équation :

$$DBO = \sum_i DBO_i = \sum_i \frac{F_i}{(1+\tau)^{t_i}}$$

On déduit l'équation précédente que la fraction $\frac{dDBO}{d\tau}$ peut s'écrire :

$$\frac{dDBO}{d\tau} = -\frac{DBO \times D}{1+\tau}$$

D'où :

$$D = -\frac{\frac{dDBO}{d\tau}}{\frac{DBO}{1+\tau}}$$

$$D = -\frac{\ln\left(\frac{DBO_1}{DBO_2}\right)}{\ln\left(\frac{1+\tau_1}{1+\tau_2}\right)}$$

Où : DBO_1 et DBO_2 sont deux dettes actuarielles obtenues avec les taux d'actualisation τ_1 et τ_2

A l'aide de cette formule, et en utilisant des taux d'actualisation arbitrairement fixés, la duration liée au plan est déterminée : la duration s'élève à 11,8 ans.

Dans un second temps, il a fallu construire la courbe de taux d'actualisation afin de déterminer le taux d'actualisation à retenir pour une durée de 11,8 ans. Afin d'établir cette courbe en conformité avec les instructions de la norme IAS19, le processus suivant est mis en oeuvre :

Le taux d'actualisation est défini selon la durée des engagements, assis sur un panier d'obligation d'entreprise de « haute qualité » (*HQCB - High Quality Corporates Bonds*) rééquilibré chaque début de mois.

Une courbe zéro-coupon est construite sur la base d'un panier d'obligations notées AA (ou note équivalente) par au moins une des trois agences de notation suivantes : *Moody's*, *S and P* et *Fitch*. Cette courbe est construite jusqu'à une maturité d'environ 13 ans, car les marchés d'obligations notée AA n'est pas assez profond pour des maturités supérieures à 13 ans.

Après 13 ans de maturité, cette courbe est extrapolée à partir des OAT ou des obligations gouvernementales AA ajustées d'un spread constant.

Un ajustement par cette courbe zéro-couponnée sur des cash-flows futurs de régimes à prestations définies (sur la base d'un portefeuille client Deloitte) de durées diverses est réalisé afin d'obtenir respectivement des taux d'actualisation équivalents, uniques et pondérés selon les durées des différents régimes de notre benchmark.

Ainsi, le courbe suivante est obtenue :

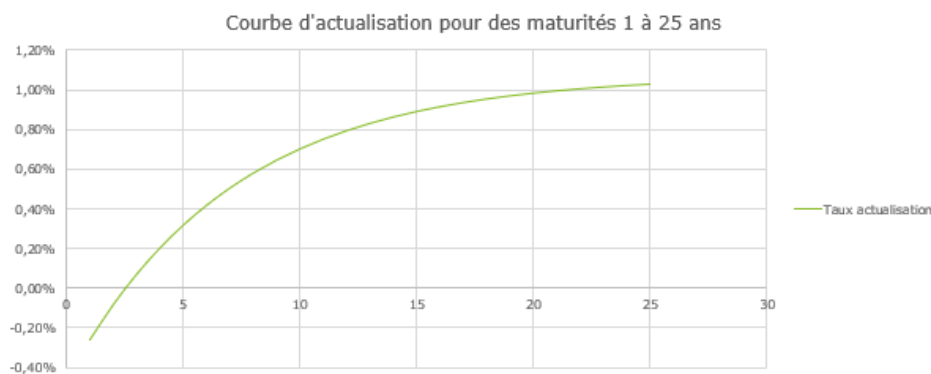


FIGURE 3.5 – Courbe d'actualisation pour des maturités de 1 à 25 ans au 31.12.2019

Zone Euro	31 décembre 2019
Duration 8 ans (régime de type 'médailles du travail')	0,58%
Duration 12 ans (régime de type 'indemnités de fin de carrière' et 'rentes viagères')	0,80%
Duration 16 ans (régime de type 'rentes viagères')	0,92%
Duration 19 ans (régime de type 'rentes viagères')	0,97%
iBoxx Corporates AA 10+	0,77%

TABLE 3.2 – Taux d'actualisation

Le taux d'actualisation au 31/12/2019 correspondant à une durée de 11,8 ans est de 0,80% selon les taux recommandés (voir tableau ci-dessus). Nous utiliserons donc un taux d'actualisation de 0,80%.

Le taux de revalorisation des salaires

Cette hypothèse est importante car elle permet d'anticiper le salaire futur qui sera versé aux employés. Elle est utile pour le calcul de la retraite. Pour cette entreprise, le taux de revalorisation des salaires retenu est de 3%. C'est le taux observé, en moyenne, sur les dernières années pour cette catégorie de salariés dans l'entreprise.

Le taux technique

Le taux technique correspond au taux de revalorisation minimum garanti. Il intervient dans le calcul de la rente viagère que touchera le retraité. D'après l'article 1-132-1 du code des assurances, le taux technique correspond à 60% de la moyenne arithmétique sur les six derniers mois des taux observés sur les marchés secondaires (TME). Le taux augmente ou diminue par palier de 25 points de base en fonction de l'évolution de la moyenne arithmétique présentée. En pratique, plus le taux technique est élevé, plus la rente sera élevée les premières années. Plus le taux technique est bas, plus la rente sera élevée à long terme. Le taux technique retenu pour l'évaluation est de 0,00% conformément à la législation en vigueur.

Récapitulatif des hypothèses

On retrouve dans le tableau ci-dessous l'ensemble des hypothèses retenues pour notre cas :

Date d'évaluation	31/12/2019
Hypothèses démographiques	
Table de mortalité	TGH005 / TGF005
Table de sortie	cf B.2
Âge de début de carrière	23 ans
Âge de départ à la retraite	cf B.1
Taux de nuptialité	80,00%
Différence d'âge entre conjoint	3 ans
Taux de réversion	60,00%
Hypothèses financières	
Taux d'actualisation	0,80%
Taux de revalorisation des salaires	3%
Taux technique	0,00%
Taux de revalorisation des rentes	1,25%
Taux de revalorisation du Plafond Annuel de la Sécurité sociale	2,00%
Taux de revalorisation du salaire de référence Agirc-Arrco	1,25%
Taux de revalorisation des points Agirc-Arrco	1,00%

TABLE 3.3 – Récapitulatif des hypothèses - Prestations définies

Les hypothèses financières qui n'ont pas été détaillées sont des taux qui ont été calculés suite aux tendances observées sur les données durant les 20 dernières années.

3.2.4 Les calculs préliminaires

Dans le but de calculer les rentes servies par le régime à prestations définies, nous devons calculer au préalable les rentes que serviront le régime de base de la Sécurité sociale et l'Agirc-Arrco. Pour se faire, nous allons reconstituer la carrière de chaque individu.

Reconstitution de la carrière

La reconstitution de la carrière revient à estimer les revenus de chaque salarié et l'évolution du salaire tout au long de leur carrière dans le but d'évaluer les rentes servies par le pilier I de la retraite (Sécurité sociale et Agirc-Arrco). Dans les données disponibles, nous n'avons accès qu'aux salaires entre 2009 et 2019. Les futurs salaires seront déduits grâce aux taux de revalorisation des salaires (qui est de 3%). Les salaires antérieurs vont être calculés par régression linéaire : nous allons fixer comme salaire de début de carrière le PASS correspondant à l'année de début de carrière et prendre le salaire de 2009 comme point d'arrivée.

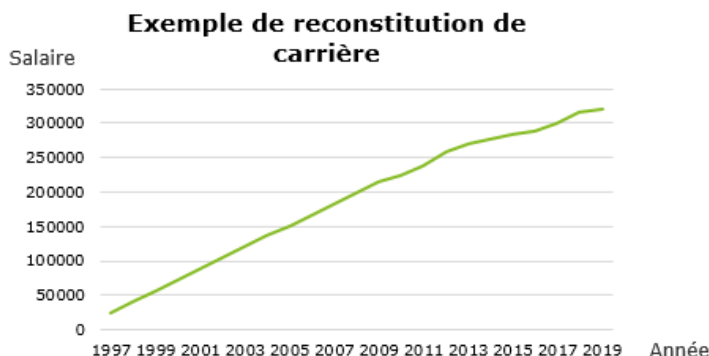


FIGURE 3.6 – Exemple de modèle de reconstitution de carrière

L'exemple ci-dessus reprend le cas d'un salarié qui bénéficie d'un salaire de 215 k€ en 2009 à l'âge de 35 ans. Entre 2009 et 2019, nous avons accès au salaire réellement perçu par le salarié. Pour les salaires versés avant 2009, l'information est indisponible. Afin d'estimer les salaires perçus entre le début de sa carrière et 2009, nous considérons que son salaire a augmenté de façon linéaire entre ses 23 ans (date de début de carrière) et ses 35 ans. Ainsi, l'estimation des salaires perçus entre 1997 et 2009 nous permet de connaître les cotisations versées à l'Agirc et à l'Arrco. Ces salaires peuvent également être utilisés afin de déterminer la rente qui sera financée par la Sécurité sociale.

Reconstitution de la retraite

Après avoir reconstitué les salaires de chaque individu, nous allons déduire les pensions versées par le régime obligatoire. A partir de l'historique des salaires des dernières années, nous allons estimer le montant des pensions versées par la Sécurité sociale :

$$Pension_1 = (\text{salaire moyen}) \times (TP) \times \frac{DA}{DR}$$

- Le *salaire moyen* correspond à la moyenne des salaires des 25 meilleures années (plafonnées au PASS) ;
- *TP* correspond au taux plein. Dans notre exemple, tous les salariés partent à la retraite lorsqu'ils ont cotisé suffisamment de trimestres. Dans ce cas, le taux plein est de 50% ;
- *DA* est la durée d'assurance au régime général de Sécurité sociale qui correspond à l'ensemble des trimestres acquis ;
- *DR* est la durée de référence pour obtenir une pension à taux plein qui correspond au nombre de trimestres qu'il faut avoir acquis pour avoir le taux plein.

Pour notre régime, $DA = DR$, d'où :

$$Pension_1 = (\text{Salaire moyen}) \times 50\%$$

La pension provenant de l'Agirc-Arrco se calculera comme décrit en 1.2.2. Le salaire est échelonné année après année selon les tranches. Nous calculons ainsi le nombre de points acquis et déduisons la pension finale au moment du départ à la retraite :

$$Pension_2 = \text{Nombre de points} \times \text{Valeur d'un point}$$

Et donc :

$$Pension = Pension_1 + Pension_2$$

3.2.5 L'évaluation de l'engagement lié au régime - avant la publication de l'ordonnance

Suite à la mise en oeuvre des calculs préliminaires, nous allons pouvoir évaluer l'engagement lié au régime et calculer la dette actuarielle sous la norme IAS19 (la norme a été introduite dans le chapitre 2.1.4. Dans un premier temps, le calcul de la rente pour chaque individu est mené. Dans un second temps, nous allons provisionner pour chaque individu le montant nécessaire au financement du régime. Cette provision est appelée capital constitutif. C'est grâce à ce flux que la Valeur Actuelle Probable des prestations Futures (VAPF) est estimée, puis que la dette actuarielle est déduite.

Calcul de la rente

Les formules de calculs de la rente du régime ont été explicitées auparavant (cf. 3.2.2). Tous les éléments nécessaires au calcul sont fournis par la reconstitution de la carrière et la reconstitution de la retraite. En pratique, le paiement de la rente est conditionné à l'achèvement de la carrière dans le groupe.

Calcul du capital constitutif

Le capital constitutif d'un individu construit la provision nécessaire afin de financer sa rente.

D'après le contrat, le montant de la rente est annuel, mais un versement a lieu chaque trimestre. Cependant, le montant de la rente est revalorisé chaque année. Le capital constitutif du salarié pour une rente viagère versant 1 chaque année de ce type est donnée par la relation :

$$\tilde{a}_x = \frac{1}{4} \times \sum_{k=0}^{\infty} (1+j)^k \sum_{l=1}^4 v^{\frac{l}{4}+k} \times {}_{\frac{l}{4}+k} p_x$$

avec :

— x : âge de l'individu à son départ à la retraite

- j : le taux de revalorisation de la rente
- $v = \frac{1}{1+i}$: facteur d'actualisation, avec i le taux technique
- ${}_{\frac{l}{4}+k}p_x$: probabilité de survie d'un individu d'âge x pendant $\frac{l}{4} + k$ ans.

Si le bénéficiaire du contrat décède, une rente de réversion est octroyée à son conjoint. Dans ce cas, le capital constitutif qui sert de base de calcul à la rente de réversion est le suivant :

$$a_{\tilde{x}|y} = \frac{1}{4} \times \sum_{k=0}^{\infty} (1+j)^k \sum_{l=1}^4 v^{\frac{l}{4}+k} \times {}_{\frac{l}{4}+k}p_y \times {}_{\frac{l}{4}+k}q_x$$

avec :

- x : âge du bénéficiaire au moment du départ à la retraite
- y : âge du conjoint au même moment
- ${}_{\frac{l}{4}+k}q_x$: probabilité de décès d'un individu d'âge x dans les $\frac{l}{4} + k$ prochaines années.

Au final, le capital constitutif est donné par la relation suivante :

$$\text{Capital constitutif} = R \times (\tilde{a}_x + \text{taux de réversion} \times a_{\tilde{x}|y})$$

avec R le montant annuel de la rente du bénéficiaire

Calcul de la VAPF

Le capital constitutif est calculé au moment du départ à la retraite du salarié. Il ne prend pas en compte la valeur temps de l'argent. C'est pourquoi il est nécessaire de calculer la Valeur Actuelle Probable des prestations Futures (VAPF), qui correspond au capital constitutif (à un flux) actualisé en date du 31 décembre 2019 et qui prend en compte les probabilités de présence et de survie des bénéficiaires jusqu'au moment de leur départ à la retraite.

La valeur de la VAPF est donnée par :

$$VAPF = {}_k p_x \times {}_k \tilde{p}_x \times v^k \times Flux$$

avec :

- k : durée entre la date d'évaluation et la date de la retraite
- x : âge du salarié à la date d'évaluation
- ${}_k p_x$: probabilité qu'un individu d'âge x survive entre x ans et $x + k$ ans
- ${}_k \tilde{p}_x$: probabilité qu'un individu d'âge x reste dans l'entreprise entre x ans et $x + k$ ans
- $v = \frac{1}{1+\tau}$: facteur d'actualisation
- τ : taux d'actualisation
- $Flux$: capital constitutif

Calcul de la dette actuarielle

Finalement, afin de connaître la dette actuarielle (aussi appelée engagement ou DBO), la *VAPF* est proratisée avec l'ancienneté du bénéficiaire (entre son ancienneté actuelle et son ancienneté estimée à terme) :

$$DBO = \frac{Anc. \text{ actuelle}}{Anc. \text{ à terme}} \times VAPF$$

Application de la méthode des unités de crédit projetées

La partie suivante détaille le calcul de la dette actuarielle sous la norme IAS19 via l'application de la méthode des unités de crédit projetées (méthode décrite ci-dessus). Le paragraphe présente les résultats de l'évaluation du régime.

3.2.6 Les résultats de l'évaluation - Avant l'application de l'ordonnance

Résultats comptables

Après application des formules, les résultats obtenus sont présentés ci-dessous (montants exprimés en millions d'euro et présentés avec et sans taxe Fillon) :

	Hors Taxe	Taxe incluse
Engagement au 31 décembre 2019	104,5	124,7
Coût des Services 2020	7,0	8,3
Coût des Intérêts 2020	0,8	1,0
Prestations estimées pour l'année 2020	-	-
Engagement théorique au 31 décembre 2020	112,3	134,0

TABLE 3.4 – Résultats de l'évaluation - IAS19 - en millions d'euros

Le montant de la taxe Fillon se détermine ainsi :

$$Taxe \text{ Fillon} = 24\% \times (\text{Engagement } 31/12/2019 - \text{Asset } 31/12/2019)$$

$$Taxe \text{ Fillon} = 24\% \times 92,3 = 21,7 \text{ m}$$

Ces 21,7 m€ correspondent aux montants de taxe qui seraient payés jusqu'à l'extinction du régime et s'ajoutent au montant de dette hors taxe Fillon. Ainsi, le montant de dette actuarielle (taxe incluse) s'élève à 134,0 m€.

Le coût des services et le coût d'intérêt correspondent aux dotations sur les provisions de l'année.

Le coût des services (SC) est calculé individuellement pour chaque individu : il correspond au coût de la prochaine année de service (dans le calcul ici, il correspond au coût

des services de 2020). Mathématiquement, il se calcule ainsi :

$$SC = \frac{VAPF}{Ancienneté\ la\ retraite} = 8,3\ m$$

Le coût d'intérêt (IC) correspond à la désactualisation de la dette actuarielle sur le prochain exercice. Il se calcule aussi bien individuellement que sur l'ensemble de la dette actuarielle :

$$IC = Taux\ d'actualisation \times (DBO - EBP/2) = 0,80\% \times (134,0 - \frac{0}{2}) = 1,0\ m$$

Les *EBP* (*Expected Benefit Payment*) correspondent aux prestations estimées en 2019 attendues pour 2020. Elles tiennent compte des bénéficiaires en activité qui, par hypothèse, sont supposés partir à la retraite en 2020. Ici, la prestation théorique qui sera versée par l'employeur correspond au montant de capitaux constitutifs que demandera l'assureur pour financer le paiement des rentes des futurs retraités. Aucun départ à la retraite n'est anticipé pour 2020, les prestations attendues pour l'année sont donc nulles.

A présent, il convient de réconcilier la dette actuarielle entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019, et d'expliquer les variations de cette dette sur l'exercice. Cette réconciliation est renseignée dans que le compte de résultats des entreprises et sera présentée dans la note sur les états financiers publiée chaque année par l'entreprise. Au 31 décembre 2018, la dette actuarielle du régime s'élevait à 117,5 m€. La réconciliation des engagements est présentée de cette manière :

Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5
Coût des Services 2019	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	124,7

TABLE 3.5 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019

La charge (coût des services rendus + charge d'intérêt) a une incidence sur le résultat annuel de l'entreprise (*Profit and Losses* en anglais).

Un départ à la retraite a eu lieu en 2019, ce qui entraîne le paiement de prestations cette année. Les 1,9 m€ correspondent au montant que l'assureur a prélevé dans l'optique de payer les futures rentes du nouveau retraité (cela correspond au capital constitutif calculé par l'assureur).

Les écarts actuariels reflètent l'erreur entre le modèle qui anticipe l'évolution de l'engagement du régime faite en 2018 pour 2019 et le comportement réel de ce dernier à fin

2019. Ces écarts sont principalement liés à une différence entre l'évolution de la population sur 2019 et les hypothèses considérées en 2018 (augmentation réelle des salaires moins élevées que l'hypothèse par exemple). Cette année, ces écarts représentent une perte actuarielle de 0,1 m€ (soit 0,1% de l'engagement d'ouverture). Le montant des écarts actuariels est donc peu significatif, ce qui permet de considérer que les hypothèses retenues en 2018 pour évaluer l'engagement sont cohérentes et ne nécessitent pas d'être modifiées pour 2019¹. Les écarts actuariels ont une incidence sur les engagements via les capitaux propres de l'entreprise (*OCI - Other Comprehensive Income* en anglais)

Finalement, sans évènement particulier survenu sur l'année 2019, la dette actuarielle du régime au 31 décembre 2019 est de 124,7 m€ (+6,1% par rapport à la dette actuarielle de l'année précédente).

3.3 Les effets de l'ordonnance sur le régime : Gel des droits

La partie ci-avant expliquait la façon dont le régime est évalué si aucun évènement exceptionnel n'a lieu dans l'année. Nous allons voir dans cette partie les effets de la directive Européenne (de la loi PACTE et des ordonnances sous-jacentes en France) sur le régime.

3.3.1 Contexte

Comme de nouveaux bénéficiaires pouvaient bénéficier du régime après 2014, le régime n'est pas considéré comme "fermé" avant le 16 avril 2014. Il est donc directement concerné par la réforme et les droits des bénéficiaires doivent être gelés avant le 31 décembre 2019. De plus, le régime ne pourra pas accueillir de nouveaux bénéficiaires à compter de cette même date. L'employeur est donc contraint de geler les droits des bénéficiaires actuels au 31 décembre 2019.

3.3.2 Incidence sur les rentes futures

Le régime est évalué au 31 décembre 2019. Les états comptables illustrent la variation de la dette actuarielle d'une année à l'autre. Le gel des droits (effectif au 31 décembre 2019) influe sur le montant d'engagement comptabilisé au 31 décembre 2019. Dans ce sens, il convient d'estimer l'impact du gel des droits sur la dette actuarielle finale. Le détail de l'évaluation du régime en prenant compte d'un gel des droits au 31 décembre 2019 est présenté ci-après :

Cristallisation des droits au 31 décembre 2019

L'entreprise suit les instructions fixées par l'ordonnance et gèle les droits des bénéficiaires actuellement en activité. Ainsi, l'ancienneté des bénéficiaires arrêtée au 31

1. hors taux d'actualisation/taux d'inflation qui doivent reflétés le comportement du marché à la date de clôture des comptes.

décembre 2019 restera figée : le calcul de la rente future sera basé sur cette ancienneté. Tous les autres éléments (salaires, rentes légales etc.) correspondront à celles qui seront effectives à la retraite. Il convient donc de projeter au moment du départ à la retraite de chaque individu les éléments relatifs aux salaires, ainsi que les rentes autres que celles du régime à prestations définies (rentes légales de la sécurité et de l'Agirc-Arrco notamment). L'ancienneté est donc gelée au 31 décembre 2019, ce qui entraîne une modification de le calcul théorique des rentes qui seront servies aux bénéficiaires actuels :

La retraite additionnelle :

A titre de rappel, le montant de la rente était précédemment calculé en 3.2.2. Le montant de la pension se déterminera dorénavant ainsi :

$$Pension = (1,5\% \times Tranche \alpha + 3\% \times Tranche \beta) \times \min(20, \text{ancienneté figée au 31 décembre 2019})$$

Les tranches α et β sont respectivement les parties de la rémunération de référence comprise entre trois et huit fois le PASS et supérieure à huit fois le PASS. Seule la rémunération de référence pourra faire évoluer le montant de la rente au moment du départ à la retraite du bénéficiaire.

La retraite chapeau :

A titre de rappel, le montant de la rente était précédemment calculé en 3.2.2. Le montant de la pension sera dorénavant calculé ainsi :

$$Pension = R' \times S - PO$$

- R' : nouveaux taux de remplacement. Il correspond au taux de remplacement promis par le contrat avec une ancienneté gelée au 31/12/2019.
- S : salaire de référence. Il correspond à la moyenne des 3 meilleures années de salaire.
- PO : pension obligatoire. Elle correspond au montant de la rente globale versée par les régimes obligatoires : la Sécurité sociale et l'Agirc-Arrco.

Pour ce régime, le nouveau taux de remplacement utilisé se calcule ainsi :

$$R' = \min(65\%, \max(50\%, 2\% \times \text{ancienneté figée au 31 décembre 2019}))$$

Le taux de remplacement augmente de 2% par année d'ancienneté. Il est de plus forcément compris entre 50% et 65%. Ce taux n'évoluera plus à compter de 2020 car l'ancienneté a été figée au 31 décembre 2019.

Les conséquences directes de la cristallisation du régime pour les bénéficiaires

Dès lors que l'ancienneté retenue dans la détermination du montant de la rente a été gelée au 31 décembre 2019, le montant de la future rente sera minorée. Ainsi le bénéficiaire verra son taux de remplacement diminuer. Les graphiques ci-dessous présentent la baisse des taux de remplacement observées sur la population actuelle. Nous notons que dans notre exemple, le gel des droits n'affecte pas tous les bénéficiaires dans la mesure où certains ont déjà atteint le plafond de leurs droits et n'auraient pas acquis des droits supplémentaires malgré une hausse de leur ancienneté dans le futur. Le taux de remplacement correspond au pourcentage du revenu d'activité dont le bénéficiaire pourra bénéficier une fois à la retraite :

$$\text{Taux de remplacement} = \frac{\text{Rente Article 39} + \text{Rentes Pilier I}}{\text{Dernier salaire octroyé}}$$

La rente estimée ci-dessus contient à la fois la rente estimée qui sera servie par l'article 39 et l'estimation des rentes légales du pilier I de la retraite en France.

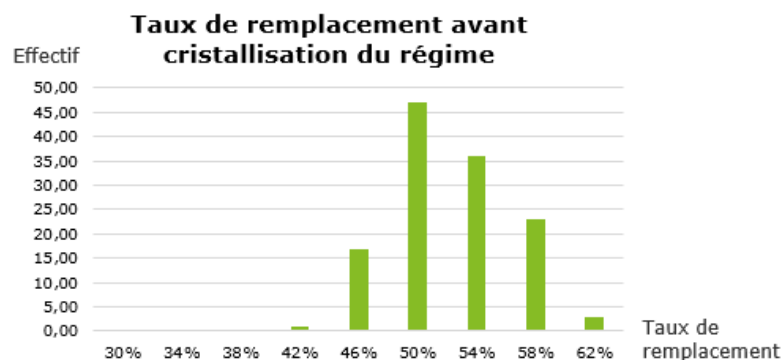


FIGURE 3.7 – Taux de remplacement estimés avant la cristallisation des droits

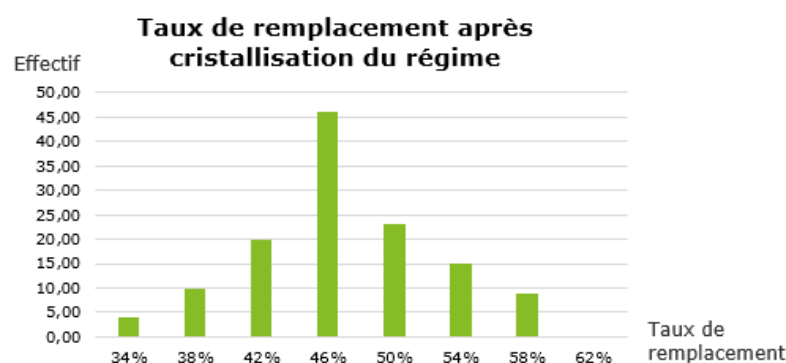


FIGURE 3.8 – Taux de remplacement estimés après la cristallisation des droits

Les graphiques ci-dessus montrent que les taux de remplacement ont diminué suite à la cristallisation du régime. En moyenne, le taux de remplacement pondéré est passé de 56,0% à 49,5% (le taux de remplacement est pondéré par le montant de la rente du bénéficiaire). La pondération permet de tenir compte du poids de la rente et permet ainsi de comparer de façon exhaustive les différents scénarios et les différents régimes.

L'évolution des salaires des bénéficiaires n'est pas affectée par le gel du régime, la diminution des taux de remplacement signifie une diminution de la rente à servir à la retraite. Comme les rentes légales (pilier I) sont restées similaires à celles prévues avant le gel du régime, la seule variable est la rente servie par le régime à prestations définies. Les droits sont gelés en 2019, ils n'évolueront plus et resteront similaires jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire. A titre de comparaison, au-delà de la baisse des taux de remplacement, la somme des rentes servies par l'article 39 a diminué : elle était de 9,7 m€ si l'ensemble des salariés partaient à la retraite depuis la société. La somme des

rentes baisse et passe à 6,1 m€ après le gel du régime.

Pour l'entreprise, cette diminution des rentes à servir entraîne une diminution directe des montants de provision à enregistrer dans les comptes de l'année.

Les conséquences de la cristallisation du régime pour l'entreprise

Comme les rentes à servir diminueront, les capitaux constitutifs ainsi que la provision et l'engagement à comptabiliser vis-à-vis du régime diminueront. Nous allons comprendre les incidences de la cristallisation du régime sur le compte de résultats de l'entreprise dans ce paragraphe.

Les étapes de calcul de la dette actuarielle sont reprises pour chacun des 130 bénéficiaires avec une ancienneté arrêtée au 31 décembre 2019 dans le calcul de détermination de la rente. Les éléments suivants sont ainsi déterminés :

- Calcul du salaire de référence projeté à la retraite ;
- Calcul du montant des rentes légales (issues du pilier I) ;
- Calcul de la rente théorique servie par l'article 39 après gel des droits ;
- Calcul du capital constitutif ;
- Calcul de la probabilité de rester dans l'entreprise jusqu'au départ à la retraite ;
- Calcul de la VAPF ;
- Calcul de la dette actuarielle.

Ainsi, lorsque l'ancienneté est gelée, le montant de la nouvelle dette actuarielle s'élève à 88,6 m€ (105,1 m€ taxe Fillon incluse). Le gel du régime a permis à l'entreprise de faire un gain dans ses comptes de 19,6 m€. La réconciliation de la dette actuarielle que fera apparaître l'entreprise dans ses comptes au 31.12.2019 sera la suivante :

Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5
Coût des Services 2019	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)
Modification de régime	(19,6)
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	105,1

TABLE 3.6 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au gel du régime

L'impact lié au gel du régime apparaît dans l'intitulé *Modification de régime*. Une Modification de régime (*Plan Amendment/Past Service cost*) correspond à un changement dans le barème des droits ou dans le niveau des prestations à servir. En effet, l'article

104 de la norme IAS19 définit la modification de régime ainsi : *A plan amendment occurs when an entity introduces, or withdraws, a defined benefit plan or changes the benefits payable under an existing defined benefit plan.* L'article 102 de cette même norme prévoit la comptabilisation d'un *Past Service Cost* lorsque la valeur de la dette actuarielle est modifiée suite à un événement de type *Plan Amendment* (*Past service cost is the change in the present value of the defined benefit obligation resulting from a plan amendment or curtailment.* Les droits dont les salariés éligibles au régime bénéficient ont été gelés au 31 décembre 2019. Ceci entraîne une diminution de la rente et une diminution directe de la dette actuarielle. D'un point de vue comptable, la modification du régime aura une incidence sur le résultat net de l'année (ici, un gain financier de 19,6 m€).

La dette actuarielle attendue sur l'année 2020 est elle aussi modifiée, car la charge prévue sur 2020 (Service cost et Interest Cost) a été modifiée suite à la cristallisation du régime :

	Taxe incluse
Engagement au 31 décembre 2019	105,1
Coût des Services 2020	5,7
Coût des Intérêts 2020	0,8
Prestations estimées pour l'année 2020	-
Engagement théorique au 31 décembre 2020	111,6

TABLE 3.7 – Résultats de l'évaluation - IAS19 - en millions d'euro suite au gel du régime

En conclusion, si l'entreprise ne décide pas de mettre en place un régime de substitution, les droits des bénéficiaires sont d'ores et déjà connus. Malgré la fermeture du régime et le gel des droits, la condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite du bénéficiaire conditionne toujours le paiement de la rente (les droits restent "aléatoires"). Les seules inconnues dans le montant des rentes définitives issues de l'article 39 seront les salaires de référence et les rentes légales servies par le pilier I. Ces deux quantités correspondront à des éléments qui seront calculés lors du départ à la retraite de chaque bénéficiaire. Dans les évaluations actuarielles, les deux quantités sont donc projetées au moment du départ à la retraite de chaque employé.

3.4 Les effets de l'ordonnance sur le régime : Apparition des nouveaux régimes à prestations définies

Afin de respecter la promesse employeur faite aux bénéficiaires et que la démarche soit pérenne pour de futurs bénéficiaires, l'employeur cherchera à proposer une offre similaire à celle des régimes prestations définies qui étaient octroyés avant la mise en place de la directive. Cependant, ceux-ci doivent respecter le nouveau cadre défini par l'article L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale. L'acquisition des droits à retraite des salariés

se fait chaque année. L'acquisition est irrévocable, ainsi, les droits du régime ne sont plus qualifiés de "droits aléatoires", mais de droits "acquis". Dès qu'un bénéficiaire quittera l'entreprise (que son départ soit un départ à la retraite, ou pour un autre motif), il bénéficiera d'une rente au titre de ce régime lors de son départ à la retraite. Le montant de la rente à servir dépendra des droits qu'il aura acquis chaque année lorsqu'il était en activité au sein de l'entreprise.

3.4.1 Les caractéristiques du nouveau régime

Comme stipulé dans le deuxième paragraphe de l'article L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale, "Les droits supplémentaires [...] sont exprimés en pourcentage de la rémunération du bénéficiaire au titre de l'année considérée, telle qu'elle est prise en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1. Ce pourcentage ne peut dépasser 3% par an". Afin d'avoir un régime cohérent avec celui qui était précédemment proposé (l'ancien régime additif), l'employeur décide de mettre en place un régime qui permet l'acquisition de 2 points (pourcents) par an avec un plafond d'acquisition fixé à 30%. L'acquisition des nouveaux droits commence à partir du 1^{er} janvier 2020.

L'employeur décide de basculer l'ensemble de la provision du régime L 137-11-1 vers le L 137-11-2. Par conséquent, les bénéficiaires actuels du régime L 137-11-2 vont voir leurs droits également convertis et transférés vers ce nouveau régime. Pour transférer les droits des bénéficiaires actuels, un calcul de la rente que doit servir l'article L 137-11-1 est réalisé. Ce calcul permet de donner la rente théorique de chaque bénéficiaire si celui-ci partait à la retraite dès le 31 décembre 2019 (*Rente estimée 2019*). A partir de ce calcul, le montant des droits est déterminé. Les droits sont exprimés en pourcentage du salaire de 2019. La formule donnant les droits transférés est donnée ci-dessous :

$$Droits = \frac{Rente\ estimée\ en\ 2019}{Salaire\ 2019}$$

Ces droits seront ainsi transférés vers le nouveau régime L 137-11-2. Chaque bénéficiaire a un montant de droits (allant de 0% à 22% dans notre exemple) qui est transféré du régime L 137-11-1 vers le régime L 137-11-2. Pour les bénéficiaires qui auraient des droits dépassant le seuil de 30%, aucune acquisition de droits futurs dans le nouveau régime ne sera possible, car le plafond d'acquisition est atteint. Néanmoins, les droits qui auraient été transférés auraient dépassé le plafond de 30% (comme le stipule l'ordonnance). Dans notre cas, aucun bénéficiaire n'est concerné par cette remarque car le transfert maximal des droits atteint 22%. Le graphique ci-dessous présente la répartition des droits qui ont été transférés de l'ancien vers le nouveau régime.

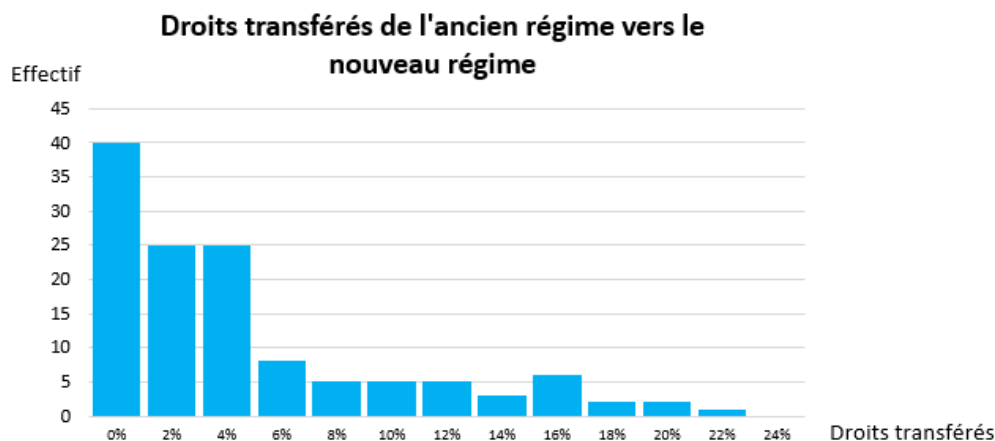


FIGURE 3.9 – Droits transférés vers le nouveau régime L 137 11 2

Les droits transférés se concentrent majoritairement autour de 4 à 5% du salaire des bénéficiaires.

3.4.2 L'évaluation du nouveau régime L 137-11-2

L'évaluation est menée individu par individu. L'engagement du régime correspond à la somme des engagements de chaque individu.

Pour chacun des individus, un calcul des pieds de rente à acquérir dans les années futures est effectué : chaque année à compter de 2020, nous calculons le montant de la rente acquis par chaque bénéficiaire (2% du salaire annuel) jusqu'à son départ à la retraite théorique sous la condition que la somme des pourcentages d'acquisition ne pourra pas dépasser le plafond de 30% fixé par le contrat et par l'ordonnance de juillet 2019. Chaque pied de rente ainsi calculé est définitivement acquis par le bénéficiaire². Les pieds de rente donnent lieu à un montant de capital constitutif. Pour les montants de capitaux constitutifs correspondant aux prochains pieds de rentes, les probabilités de survie et de rester dans l'entreprise s'appliquent jusqu'au moment où le pied de rente sera acquis par le bénéficiaire. Chaque montant est ainsi probabilisé, puis actualisé à la date de calcul, avant d'être proratisé par le facteur ancienneté. Nous obtenons via cette méthode la dette actuarielle de l'article L 137-11-2 : l'engagement lié aux droits futurs du nouveau régime correspondra à la somme des engagements de chaque pied de rente pour tous les bénéficiaires.

2. A noter : les pieds de rentes qui ont été acquis peuvent être revalorisés jusqu'au départ à la retraite du bénéficiaire. Le facteur de revalorisation est plafonné par le coefficient de revalorisation du PASS. Cette revalorisation n'est pas prise en compte dans le plafond de 30%

3.4.3 Présentation des résultats

Après l'application de la norme IAS19 sur le régime L 137-11-2 et sur notre base de données (en suivant les étapes expliquées ci-dessus), la dette actuarielle de l'entreprise augmente par rapport à celle du régime cristallisé : elle s'élève dorénavant 129,6 m€ taxe Fillon incluse (vs 105,1 m€ après cristallisation du régime L 137-11-1). La réconciliation de la dette est donnée dans le tableau ci-dessous :

	L 137-11-1	L 137-11-2	Total
Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5	-	117,5
Coût des Services 2019	8,2	-	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0	-	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)	-	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)	-	(0,1)
Past Service Cost/Plan Amendment	(19,6)	24,5	4,9
Transfert	(105,1)	105,1	-
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	-	129,6	129,6

TABLE 3.8 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019

Le *Past Service Cost/Plan Amendment* correspond d'une part à la cristallisation de l'ancien régime et à sa transformation en L 137-11-2 d'autre part. Parmi les 24,0 m€, la hausse du taux de contribution sur les primes versées à l'assureur (de 24% à 29,7%) est incluse : cela représente une perte de 4,8 m€ pour l'entreprise.

Pour les bénéficiaires, l'ouverture du nouveau régime implique une augmentation du taux de remplacement moyen pondéré (ce taux passe de 49,5% à 54,5%. Suite à la mise en place du nouveau régime, l'employeur s'attend à ce que la somme de toutes les rentes à verser soit de 8,8 m€ si aucun départ de l'entreprise n'a lieu avant les départs à la retraite des bénéficiaires.

3.4.4 Comparatif des régimes L 137-11-1 et L 137-11-2

Suite à la mise en place du nouveau régime à droits acquis, nous remarquons principalement que :

- la dette actuarielle reste constante (pour notre population avec les paramètres du régime ainsi définis). La dette actuarielle avant la cristallisation du régime était de 124,7 m€. Elle s'élève à 129,6 m€ suite au transfert des droits et à la mise en place du L 137-11-2. L'écart entre les deux s'explique par la hausse de la taxe Fillon à payer par l'employeur.
- La somme des rentes à servir diminue. Elle passe de 9,7 m€ à 8,8 m€.

- En lien avec la diminution des rentes à servir, le taux de remplacement moyen pondéré diminue.

Le graphique ci-dessous présente les taux de remplacement des bénéficiaires suite à la mise en place du nouveau régime L 137-11-2 :

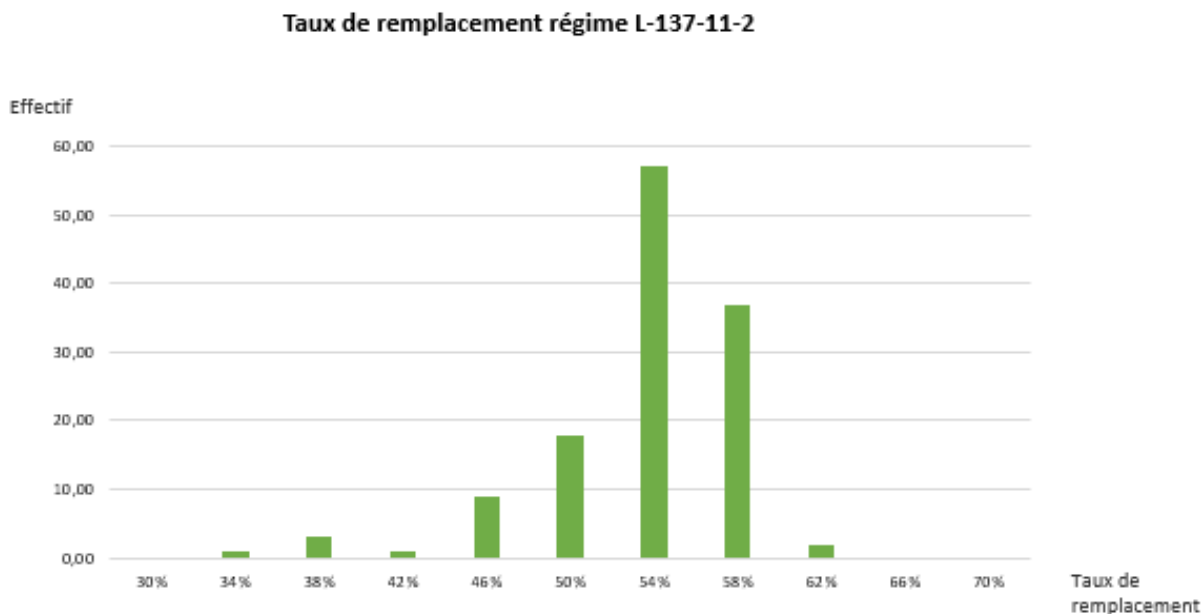


FIGURE 3.10 – Taux de remplacement estimés - Article L 137-11-2

Nous remarquons que le taux de remplacement moyen (sans facteur de pondération) augmente (il passe de 54,3% à 54,5%). Cependant lorsque ces derniers sont pondérés par la rente servie, le taux de remplacement pondéré diminue par rapport au taux de remplacement pondéré issu du régime L 137-11-1 (il passe de 56,0% à 54,5%). La diminution des rentes à servir et du taux de remplacement moyen pondéré s'explique principalement par certains bénéficiaires. Certains d'entre eux ont vu une diminution significative du montant de leur rentes et donc du taux de remplacement qui leur sera servie. Parmi les 130 bénéficiaires du régime L 137-11-1, il y avait 4 individus éligibles au régime de retraite différentiel (chapeaux).

Le tableau suivant présente le montant des rentes qui allaient leur être servies au titre des différents régimes :

Rente chapeau avant gel	Rente L 137-11-2	Evolution
368K	141K	- 62%
367K	156K	- 57%
344K	148K	- 57%
308K	129K	- 58%

TABLE 3.9 – Evolution des rentes chapeaux - avant et après mise en place du nouveau régime à prestations définies

Pour ces quatre bénéficiaires, la mise en place du nouveau régime diminue le montant de leur rente à la retraite. L'explication vient de la nature du régime différentiel qui prévoit de compléter les rentes légales servies par la Sécurité sociale et l'Agirc-Arrco. Le principe du régime chapeau est d'atteindre un taux de remplacement compris en 50% et 65% selon l'ancienneté du bénéficiaire au moment du départ à la retraite. Dans le nouveau régime L 137-11-2, les bénéficiaires acquièrent des parts de rente chaque année. Le plafond d'acquisition est fixé à 30%. Il n'est plus question que l'employeur s'engage sur un taux de remplacement au moment du départ à la retraite.

Le nouveau cadre social

Afin que le transfert ait lieu, l'entreprise doit réguler sa situation sur le paiement de la taxe Fillon : l'ancien taux de contribution était de 24% et passe dorénavant à 29,7% (sur la contribution au titre de la taxe Fillon). Les contributions versées dans le passé ont permis d'obtenir un actif de couverture dédié au précédent régime d'une valeur de 20 m€ en 2019. Cet actif de couverture est transféré et va dorénavant couvrir le nouveau régime L 137-11-2. La taxe Fillon qui a déjà été payé sur les 20 m€ est de 4,8 m€ ($24\% \times 20M$), alors que elle aurait dû être de 5,9 m€ ($29,7\% \times 20M$) : l'entreprise doit donc payer une contribution complémentaire de 1,1 m€. Par ailleurs, concernant les taxes Fillons qui devront être versées dans le futur doivent être prises en compte dans le calcul de la dette actuarielle. Le montant de ces contributions sont plus élevées que celles prévues par l'ancien régimes. Le changement sur les taux de contributions entraîne ici une hausse de la dette actuarielle de 4,8 m€.

3.5 Les effets de l'ordonnance sur le régime : D'autres opportunités s'offrent à l'employeur

Toujours dans l'optique de respecter la promesse employeur faite aux bénéficiaires et que la démarche soit pérenne pour de futurs bénéficiaires, l'entreprise pourrait envisager de revoir complètement son régime et pourrait décider de mettre en place un régime

autre qu'un régime à prestations définies. Les régimes de retraite supplémentaires (octroyés par l'employeur) sont composés des régimes à prestations définies et des régimes à cotisations définies. L'employeur pourrait donc décider de mettre en place en tant que régime de substitution un régime de retraite à cotisations définies entièrement financé par l'employeur.

3.5.1 Les caractéristiques du nouveau régime

Les régimes de retraite à cotisations définies sont des régimes de retraite dans lesquels l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières. Le montant des cotisations est fixé par le contrat du régime. Dans ce type de régime, l'employeur ne s'engage pas sur le montant de la rente à verser aux bénéficiaires. C'est pour cette raison qu'aucune provision n'est enregistrée par l'employeur au titre des régimes à cotisations définies en France. En pratique, l'employeur verse chaque année des contributions pour chaque bénéficiaire en fonction de leur salaire. Contrairement aux régimes à prestations définies, les régimes à contributions définies sont individuels. Chaque contribution va alimenter les encours détenus sur un compte piloté par un assureur. Les encours sont investis sur les marchés financiers jusqu'à liquidation du régime. Au moment du départ à la retraite, dans le cas où le bénéficiaire demande un paiement d'une rente viagère, le montant de ses encours à la retraite vont former un capital constitutif. A partir du capital constitutif, l'assureur déduit le montant de la rente à servir au bénéficiaire.

Pour l'employeur, ce type de régime est moins risqué que les régimes à prestations définies. En effet, verser des cotisations annuelles sans s'engager sur un montant de rente à verser à la retraite est moins risqué car la rente ne dépendra que du montant des encours épargnés. L'employeur a le choix de décider entre deux types de régime à cotisations définies : l'article 82 du code général des impôts ou le Plan Epargne Retraite obligatoire (PER obligatoire, qui depuis le 1^{er} octobre 2020 remplace l'article 83 du code général des impôts). Les deux régimes se différencient principalement par la nature de leurs régimes fiscaux et sociaux. L'article 82 est un régime à adhésion facultative alors que le PER obligatoire est à adhésion obligatoire. Nous détaillons ci-dessous les cadres fiscaux et sociaux de l'article 82, régime qui sera étudié pour compenser la fermeture et le gel du régime L 137-11-1 dans notre étude de cas.

	Article 82
Charges sociales - Employeur	Soumises à toutes les cotisations sociales (38%)
Imposition - Employeur	Déductible de l'impôt sur les sociétés
CSG/CRDS - Employé	Soumis à la CSG CRDS (2,9%) + 6,8% déductible
Autres charges Sociales - Employé	Soumis aux autres charges sociales (8%)
Imposition - Employé	Cotisation soumis à l'impôt sur le revenu

TABLE 3.10 – Cadre fiscal et social - article 82 - En phase de constitution de la rente

	Article 82
CSG/CRDS - Sortie en rente - Employé	40% de la rente est soumise à la CSG/CRDS/prélèvement de solidarité (17,2%)
CSG/CRDS - Sortie en capital	Non soumis aux charges sociales
Autres charges Sociales - Employé	Non soumis aux autres charges sociales
Imposition - Sortie en rente - Employé	40% de la rente est soumise au régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux
Imposition - Sortie en capital - Employé	La plus-value constatée sera soumise à l'impôt sur le revenu ou prélèvement forfaitaire (30%)

TABLE 3.11 – Cadre fiscal et social - article 82 - En phase de paiement de la rente

3.5.2 Le transfert du régime L 137-11-1 vers l'article 82

A l'instar de la mise en place du régime L 137-11-2, l'employeur peut (s'il le souhaite) transférer les droits des salariés du régime à prestations définies vers le régime à cotisations définies. De cette manière, les droits aléatoires de l'ancien régime ne sont pas perdus et seront ainsi convertis vers le nouveau régime. La rente de l'article 39 se transformera donc en rente article 82 pour les bénéficiaires actuels du régime.

Dès lors que le régime fiscal pour l'employé diffère du précédent régime de retraite mis en place, afin de transférer un produit de nature similaire, un processus spécifique a été établi. Ce processus a pour but de tenir compte de la perte fiscale entre les deux dispositifs d'une part et de tenir compte de la suppression de l'aléa de terminaison de carrière. A ce titre, une décote sur les droits acquis précédemment s'applique. La décote est décroissante en fonction de l'âge des intéressés, dans l'optique de ne pas léser les bénéficiaires proche de la retraite. Les taux de décotes retenus sont présentés ci-après :

Age	Taux de décote
55 ans et plus	0%
53-54 ans	8%
51-52 ans	12%
49-50 ans	18%
47-48 ans	22%
45-46 ans	28%
moins de 45 ans	30%

TABLE 3.12 – Taux de décote appliqué avant le transfert

Ce tableau a été construit de façon à ce que le bénéfice réalisé par la décote permette d'anticiper les frais liés au transfert de droits d'un régime à l'autre (que ce soit les frais pour les bénéficiaires ou pour l'employeur). Les nouveaux montants ainsi calculés permettent de donner le montant des rentes de chaque bénéficiaire. En multipliant le montant de la rente par un coefficient de rente moyen identique à tous les bénéficiaires (différent selon le sexe du bénéficiaire), nous déduisons le montant des capitaux constitutifs qui composera les encours initiaux du régime article 82. Ces encours seront revalorisés chaque année en fonction du résultat de l'assureur, ils seront de plus incrémentés par les cotisations effectuées par l'employeur (voir par le bénéficiaire du régime).

3.5.3 L'évaluation du régime

Comme l'employeur ne s'engage pas sur le montant de la prestation finale, il n'a pas lieu de constituer une provision afin de couvrir le régime. L'employeur versera tous les ans une cotisation à l'assureur au titre de chaque bénéficiaire. Le régime à cotisations définies est constitué au 31 décembre 2019 des droits acquis précédemment au titre du régime à prestations définies. Pour les droits acquis à partir de 2020, le montant de la cotisation dépendra du salaire annuelle du bénéficiaire. Le tableau ci-dessous présente les taux de contributions que versera l'employeur chaque année pour le compte des bénéficiaires :

Salaire	Taux de Cotisation
inférieur 4 PASS	5%
entre 4 et 8 PASS	10%
entre 8 et 16 PASS	15%
à partir de 16 PASS	20%

TABLE 3.13 – Taux de cotisations

En pratique, si le bénéficiaire a un salaire de 200 k€ en 2020, l'employeur versera la cotisation suivante pour ce salarié (avec un PASS en 2020 de 41 136€) :

$$Cotisation = 5\% \times \min(4 \times PASS ; Salaire) + 10\% \times \min((8-4) \times PASS ; Salaire - 4 \times PASS)$$

$$Cotisation\ 2020 = 5\% \times 164.544 + 10\% \times 35.456 = 11772,8$$

Le coût du transfert

Le coût du transfert correspond aux capitaux constitutifs des bénéficiaires actuels du régime à prestations définies (calculés si chaque bénéficiaire partait à la retraite en 2019). Les capitaux constitutifs sont obtenus en multipliant la rente par le coefficient de rente. Le tableau présenté en 3.12 s'applique au montant. Ainsi, le coût issu de cette opération s'élève à 60,9 m€. Ce montant représente également le montant des encours de chaque salarié au 31 décembre 2019 qui servira de montant des encours de base dans le nouveau régime. Cette somme devra être versée à l'assureur dès l'ouverture du régime au 31 décembre 2019.

Modélisation des flux futurs

Pour estimer les encours des prochaines années, la formule de projection suivante est utilisée :

$$Encours_{année\ N+1} = Encours_{année\ N} \times (1 + i) + Cotisation$$

Où

- i : taux de rendement de l'actif;
- $Cotisation$: Contribution versée par l'entreprise.

Le taux de rendement de l'actif

Dans un régime à cotisations définies, le taux de cotisation est fixé par le contrat. Chaque année, l'organisme d'assurance en charge du régime investit les cotisations perçues sur les marchés financiers. Ces cotisations sont revalorisées chaque année en fonction de la performance des actifs financiers sur lesquels sont investis les montants. Dans le cadre de notre modélisation, nous allons approcher cette revalorisation par un taux qui sera déterminé grâce au modèle de Nelson Siegel, à l'aide des taux des bons du Trésor et OAT donnés par la Banque de France. La Banque de France donne le taux de rendement des obligations d'Etats pour différentes maturités. Notre régime a une maturité de 13,1 ans. La maturité est obtenue en calculant le temps restant moyen avant le départ à la retraite des employés (en tenant compte des probabilités de survie et de rester dans la société). Le taux correspondant à cette maturité, obtenu grâce au modèle de Nelson Siegel, est de 0,30%.

Le modèle de Nelson Siegel

Dans le modèle de Nelson Siegel (modèle utilisé notamment par les banques centrales pour construire la courbe des taux sans risque), le taux forward instantané $f_t(m)$ se définit comme suit :

$$f_t(m) = \beta_0 + \beta_1 \times \exp\left(-\frac{m}{\tau_1}\right) + \beta_2 \times \left(\frac{m}{\tau_1}\right) \times \exp\left(-\frac{m}{\tau_1}\right)$$

avec :

- m : maturité du régime
- τ_1 : paramètre du modèle
- β_0 : paramètre du modèle
- β_1 : paramètre du modèle
- β_2 : paramètre du modèle

Le modèle est calibré grâce aux taux de la Banque de France du 31/12/2019.

taux de la Banque de France	
1 an	-0,64%
2 ans	-0,59%
5 ans	-0,35%
10 ans	0,10%
15 ans	0,41%

TABLE 3.14 – Taux des bons du Trésor et OAT

Les paramètres du modèle, obtenus par la méthode des moindres carrés, sont les suivants :

- $\beta_0 = 0,009$
- $\beta_1 = -0,015$
- $\beta_2 = -0,015$
- $\tau_1 = 6,135$

Ainsi, avec ces paramètres, nous obtenons la courbe suivante :

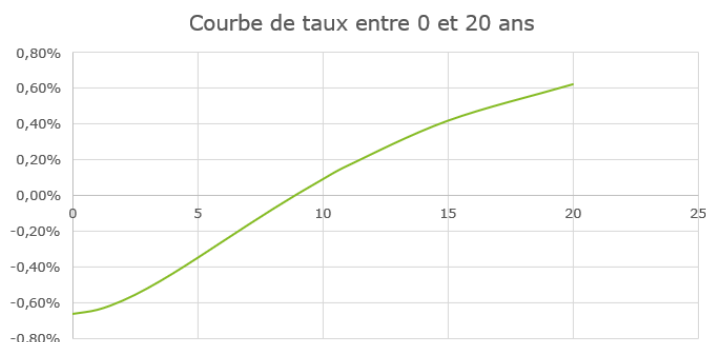


FIGURE 3.11 – Courbe des taux

Nous regardons à quel taux correspond une maturité de 13,1 ans et nous obtenons un taux de 0,30%. C'est ce taux que nous allons utiliser pour projeter les encours d'une année à l'autre.

Détermination de la rente

Le montant des encours au moment du départ à la retraite est estimé via la méthode décrite ci-dessus. A partir du montant de l'encours projeté à la retraite, nous déterminons la rente dont bénéficiera le bénéficiaire en divisant le montant de l'encours par le coefficient de la rente (similaire à celui qui était déterminé dans l'évaluation des régimes à prestations définies).

3.5.4 Présentation des résultats

Suite à la mise en place d'un régime article 82, nous allons analyser les résultats obtenus (le niveau de la rente attendue, le capital investi par l'employeur etc.).

Pour les salariés

Pour les bénéficiaires du nouveau régime, le taux de remplacement (qui comprend les rentes légales et les rentes de l'article 82) moyen pondéré est de 52,3%. Le taux de remplacement diminue par rapport au régime présenté précédemment. Ceci s'explique principalement d'une part via le transfert de régime (qui a pour effet de diminuer les droits acquis afin d'anticiper le financement des futurs frais liés au nouveau cadre fiscal), et d'autre part via la nature du régime. En effet, l'employeur cotise tous les ans afin de financer la rente future des salariés éligibles sans pour autant s'engager sur le montant de la rente qui leur sera versé. Le financement annuel ne permet pas d'avoir en général des rentes aussi élevées que celles issues des régimes de retraite à prestations définies. Le graphique ci-après présente les taux de remplacement afférents au régime à cotisations définies mis en place :

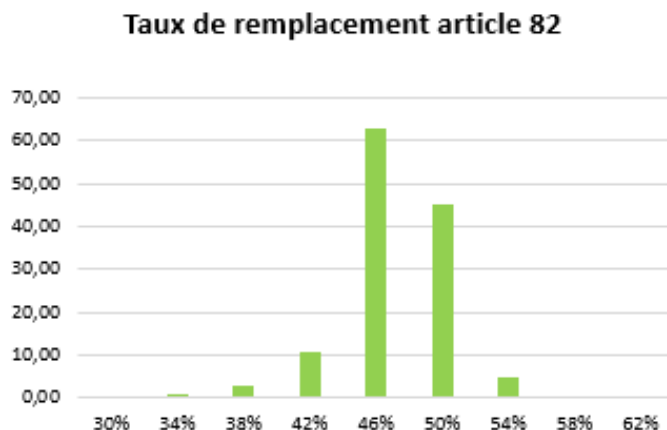


FIGURE 3.12 – Taux de remplacement estimés - Article 82

La somme des rentes que verserait l'article 82 s'élève à 7,9 m€.

Pour l'employeur

Pour l'entreprise, le principal avantage de ce type de régime est qu'il ne nécessite pas la constitution d'une provision IAS19. En effet, l'employeur n'a aucun engagement sur les prestations à servir pour les bénéficiaires. A ce titre, la régime comporte moins de risque que le régime à prestations définies. Cependant, la mise en place de ce régime signifie le paiement d'un capital dès son ouverture. En effet, le versement de ce capital tient compte des droits précédemment acquis qui ont été transférés vers le nouveau régime. Afin d'être équitable vis-à-vis de l'ancien régime, l'entreprise doit donc verser un capital de 60,9 m€. D'un point de vue comptable sous la norme IAS19, la réconciliation des éléments comptables serait décrite de la manière suivante :

Engagement au 31 décembre 2018 (Taxe Fillon incluse)	117,5
Coût des Services 2019	8,2
Coût des Intérêts 2019	1,0
Prestations servies en 2019	(1,9)
Ecart actuariels	(0,1)
Liquidation de régime	(124,7)
Engagement au 31 décembre 2019 (Taxe Fillon incluse)	-

TABLE 3.15 – Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au la mise en place d'un article 82

Comme expliqué précédemment, aucune provision (donc aucune dette actuarielle) n'est

prévue lorsqu'un article 82 est mis en place. Il faut donc que la provision au titre de l'ancien régime soit reprise cette année. Selon le paragraphe 101 de la norme IAS19, la liquidation (*Settlement* en anglais) d'un régime intervient lorsque : "*together with a plan amendment and curtailment if a plan is terminated with the result that the obligation is settled and the plan ceases to exist. However, the termination of a plan is not a settlement if the plan is replaced by a new plan that offers benefits that are, in substance, the same*". Ici, le régime à prestations définies a bien cessé d'exister et le nouveau régime n'offre pas des prestations qui soient de la même nature que l'ancien régime. Le traitement via *settlement* est donc approprié. Ce traitement aura pour incidence une reprise de provision qui engendra un gain sur le résultat annuel de l'entreprise. Toutefois, la mise en place de régime entraînera le paiement d'un capital au gestionnaire pour un montant de 60,9 m€ afin de financer le transfert des droits. Ces 60,9 m€ vont former le capital constitutif global de la population. Par ailleurs, chaque année l'employeur doit s'attendre à payer des cotisations pour les salariés bénéficiaires. Le montant des cotisations à payer pour l'année 2020 est estimé à 4,8 m€.

3.6 Conclusion

A compter du 31 décembre 2019, l'entreprise proposant un régime de retraite à prestations définies qui n'était pas fermés aux nouveaux adhérents avant le 20 mai 2014 doit fermer et cristalliser son régime. La cristallisation du régime signifie que les années d'ancienneté à compter de 2020 ne vont pas rentrer dans le calcul pour déterminer le montant de la rente. Les rentes sont ainsi plafonnées : si le bénéficiaire avait atteint le maximum des droits avant le gel du régime, il ne sera pas affecté par la réforme. Cependant, s'il n'avait pas atteint ce maximum, il ne pourra pas se voir octroyer des droits supplémentaires. Pour l'employeur, ce plafonnement des droits signifie que la provision à constituer (afin d'anticiper le financement des rentes) va diminuer en 2019.

Suite à la cristallisation du régime, l'employeur a le choix entre plusieurs options pour l'avenir des régimes de retraite à octroyer aux salariés. Il peut conserver le régime à prestations définies avec des droits gelés au 31 décembre 2019. Il peut par ailleurs envisager de mettre en place un régime de substitution, comme par exemple des régimes de retraite à cotisations définies, ou bien des régimes de retraite à prestations définies à droits acquis.

L'étude de cas a permis de mettre en avant les incidences quantitatives de la directive en reprenant les taux de remplacement servis par chaque régime, le niveau global des rentes, le montant de provision à comptabiliser par l'entreprise et les rentes moyennes servies. L'objectif est de comparer les régimes les uns avec les autres. Le tableau ci-dessous récapitule les principaux résultats :

	Article L 137-11 1	Article L 137-11 après gel	Article L 137-11 2	Article à cotisations définies
Taux de remplacement	56,0%	49,5%	54,5%	52,3%
Somme des rentes	9,7 m€	6,1 m€	8,8 m€	7,9 m€
Engagement au 31.12.2019	124,7 m€	105,1 m€	129,6 m€	0€
Rente moyenne	76 000 €	48 000 €	69 000 €	61 000 €

TABLE 3.16 – Comparaison des régimes de retraite

Par ailleurs, outre l'aspect quantitatif, les diverses alternatives proposées à la société ont des natures différentes et chacune possède ses avantages et ses inconvénients. Les tableaux ci-dessous récapitulent les avantages et inconvénients des régimes :

Avantages	Inconvénients
Il n'est pas obligatoire de constituer une provision pour l'employeur	Les rentes versées sont moins avantageuses
Le régime présente des risques limités pour l'employeur	L'employeur est contraint de verser un capital dans le cadre du transfert de droits
Le bénéficiaire peut financer sa propre rente	Le cadre fiscal est moins avantageux
Les régimes sont connus des assureurs	

TABLE 3.17 – Avantages et inconvénients des régimes à cotisations définies

Avantages	Inconvénients
Le salarié a une garantie sur le montant de la rente viagère versée par l'employeur	L'employeur est obligé de constituer une provision qui sera reflétée dans ses comptes
Le cadre fiscal est plus avantageux	L'employeur s'engage sur le montant de la rente à verser (ce qui lui confère des risques supplémentaires).
Le régime est financé par l'employeur	

TABLE 3.18 – Avantages et inconvénients des régimes à prestations définies

L'employeur est donc libre de choisir entre ces options parmi d'autres. La solution la plus adaptée semble être la mise en place d'un régime de retraite à cotisations définies, car ce sont des régimes qui existent depuis de nombreuses années contrairement aux articles L 137-11-2 (les régimes de retraite à prestations définies à droits acquis) qui ont été créés en 2019. L'employeur pourrait être réticent à l'idée de mettre en place un régime avec aussi peu de recul. De plus, la mise en place d'un régime à cotisations définies libérerait l'employeur vis-à-vis de la provision qu'il avait constitué dans l'optique de payer les rentes des bénéficiaires.

Conclusion

En réponse à la parution de la directive 2014/50/UE, le gouvernement a mis en place des mesures permettant la transposition de la directive en France. Les différentes mesures ont été communiquées premièrement au travers la loi PACTE, puis via diverses ordonnances et des circulaires. La directive a des incidences directes sur les entreprises qui proposent des régimes de retraite à prestations définies. En effet, l'objectif de cette directive était d'accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire. En France, les régimes de retraite à prestations définies (dénommés articles L 137-11-1 du code de la Sécurité sociale) ont pour caractéristique d'être à "droits aléatoires" : ce qui signifie que le paiement de la rente est conditionné au départ à la retraite du salarié dans l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits à prestations.

A compter du 31 décembre 2019, toute entreprise qui propose à ses salariés un régime de retraite à prestations définies à "droits aléatoires" qui n'était pas fermé aux nouveaux bénéficiaires le 20 mai 2014 doit fermer son régime et geler les droits des bénéficiaires actuels. Cette opération est nécessaire si l'entreprise souhaite être en conformité avec les exigences de la loi PACTE et de la directive 2014/50/UE. Le gel des droits (ou cristallisation du régime) signifie que les années de service effectuées à partir de 2020 ne permettront pas de justifier une augmentation des droits des bénéficiaires. Pour les entreprises concernées par la cristallisation de leur régime, plusieurs options s'offrent à elles, notamment les suivantes :

1. L'entreprise peut conserver un régime fermé et gelé à partir de 2020. Cette option implique qu'aucun futur bénéficiaire ne pourra être éligible au régime à l'avenir. Elle implique également que les bénéficiaires actuels ne pourront pas acquérir davantage de droits. Pour l'entreprise, cela signifie que le régime s'éteindra au fur et à mesure que les bénéficiaires partent à la retraite ;
2. L'entreprise peut ouvrir un nouveau régime à prestations définies en ligne avec l'ordonnance publiée en juillet 2019 suite à la loi PACTE. Le régime doit permettre une acquisition des droits à prestations irrévocablement chaque année. Ces régimes se réfèrent à l'article L 137-11-2 du code de la Sécurité sociale dont ils tirent leur nom ;
3. L'entreprise peut mettre en place un régime de retraite à cotisations définies. Ces régimes permettent une acquisition de droits chaque année, ils sont à ce titre en

ligne avec la nouvelle directive.

Pour des questions de cohérence et de suivi, si l'employeur décide d'opter pour les solutions 2 ou 3, il aura la possibilité de transférer les droits qui ont été acquis dans le précédent régime vers le nouveau régime. Le transfert des droits entraînera :

- Dans le cas où le nouveau régime est provisionné, un transfert de provision ;
- Dans le cas où le nouveau régime n'est pas provisionné, le paiement d'un capital à l'assureur (gestionnaire du régime) afin de financer les droits précédemment acquis.

Chaque solution envisagée entraîne des incidences de nature diverse (à la fois pour l'employeur et pour le salarié). La cristallisation du régime entraînera une diminution des prestations à servir au salarié. La diminution de ces prestations entraîne une baisse de la provision à enregistrer par l'employeur.

Dans le cas où l'entreprise décide de geler son régime sans mettre en place de régime alternatif, les rentes servies par le régime ne dépendront plus que de deux paramètres : le salaire à la retraite et le montant des rentes issues du pilier I du système de retraite. La cristallisation du régime a pour effet de plafonner les droits, et donc de diminuer le montant de la rente. La diminution du montant de la rente implique la diminution du taux de remplacement pour les bénéficiaires. Pour l'employeur, la diminution des rentes entraîne une baisse de la provision comptabilisée au titre de ce régime. Cette baisse engendre un gain comptable qui aura un impact sur le résultat annuel de l'entreprise.

L'entreprise peut également décider de mettre en place un nouveau régime à prestations définies qui respecte les nouvelles règles fixées par la directive et la loi PACTE. Le nouveau régime octroie des droits à chaque bénéficiaire de façon irrévocable chaque année. Les droits acquis dans l'année s'expriment en pourcentage du salaire de l'année en cours. Les droits relatifs au précédent régime peuvent être transférés vers le nouveau régime. La mise en place de ce dispositif permet aux bénéficiaires de continuer d'acquérir des droits à retraite à compter de 2020. D'un point de vue comptable (IAS19), deux effets seront illustrés dans les comptes de résultats de l'entreprise : d'une part le gel du régime entraîne une reprise de provision (qui aura un effet sur le résultat annuel de l'entreprise). D'autre part, la mise en place du nouveau régime entraînera un nouvel impact qui aura l'effet inverse et augmentera la provision du régime (qui aura également un effet sur le résultat annuel de l'entreprise).

Enfin, l'entreprise peut décider de mettre en place un régime de retraite à cotisations définies. De façon analogue à la mise en place du régime de prestations définies, les droits relatifs au régime de retraite à prestations définies peuvent être convertis et transférés vers le nouveau régime. Les droits inhérents aux régimes à cotisations définies correspondent au montant des encours épargnés. Les droits de l'ancien régime sont convertis en rente, puis en capital constitutif avant d'être transférés vers les encours. Ce type de régime n'est pas provisionné, car le paiement de la cotisation a lieu chaque année sans que l'employeur s'engage sur un niveau de prestations. Afin que le transfert des droits

ait lieu, l'employeur devra verser un capital à l'assureur (le gestionnaire du régime) afin de financer les droits du précédent régime. D'un point de vue comptable (IAS19), la provision du régime à prestations définies est entièrement reprise et devient nulle lors du transfert des droits (la reprise aura une incidence le résultat annuel de l'entreprise).

Plusieurs solutions s'offrent à l'employeur en réponse à la parution de la directive européenne et de la loi PACTE.

La première solution qui consiste à conserver l'ancien régime cristallisé. Cette solution est la solution qui nécessite le moins de mobilisation de la part de l'employeur. En effet, il suffit à l'employeur de modifier le règlement actuel du régime via un avenant et d'en informer les bénéficiaires. La liste des bénéficiaires ne pourra pas évoluer à l'avenir, donc l'ensemble des participants est connu dès le 31 décembre 2019. Cependant, bien que cette solution soit avantageuse pour l'entreprise, elle n'est pas pérenne pour les futurs employés et elle ne respecte pas la promesse employeur faite aux bénéficiaires dans la mesure où les participants ne pourront plus acquérir de droits supplémentaires.

La deuxième solution consiste à mettre en place un régime à prestations définies à droits acquis (article L 137-11-2) en remplacement. Cette solution est envisageable et cohérente vis-à-vis de l'historique de l'entreprise qui proposait un régime à prestations définies (article L 137-11-1) par le passé. Si l'entreprise est prête à s'engager à nouveau envers ses salariés sur un montant de prestations à servir à la retraite, cette solution semble être la plus appropriée. Les risques liés à ce régime restent similaires à ceux du précédent régime à prestations définies (risque de longévité etc.).

La troisième solution consiste à mettre en place un régime de retraite à cotisations définies. Ce régime est à droits acquis et entièrement portable d'une entreprise à l'autre. Pour l'employeur, ce type de régime nécessite le paiement annuel de cotisation envers chacun des bénéficiaires. A ce titre, les risques inhérents au régime sont limités du point de vue de l'employeur. De plus, les employeurs et assureurs sont familiers avec ce type de régime car ce sont des régimes qui existent depuis plusieurs années contrairement aux articles L 137-11-2. C'est pourquoi, cette solution semble être la plus adaptée pour les entreprises à l'heure actuelle.

Liste des tableaux

1	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au gel du régime	vii
2	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019	viii
3	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au la mise en place d'un article 82	ix
4	Barème du régime article 82 - Taux de cotisations	x
5	Comparaison des régimes de retraite	x
6	Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31 st 2019 following the crystallisation of the scheme	xv
7	Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31 st 2019	xvi
8	Reconciliation of the defined benefit obligation - IAS19 - in €million as at December, 31 st 2019 following the implementation of a defined benefit contribution	xvii
9	Scale of the rights - Contribution Rates	xvii
10	Comparison of the retirement schemes	xviii
1.1	Paramètres pour calculer la retraite de base	7
1.2	Tranches et cotisations de l'Agirc-Arrco	9
2.1	Historique des contributions patronales - article 39	14
2.2	Contribution des salariés sur les rentes - article 39 - après la mise en place de l'ordonnance	22
3.1	Statistiques descriptives des données	30
3.2	Taux d'actualisation	38
3.3	Récapitulatif des hypothèses - Prestations définies	39
3.4	Résultats de l'évaluation - IAS19 - en millions d'euros	43
3.5	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019	44
3.6	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au gel du régime	49
3.7	Résultats de l'évaluation - IAS19 - en millions d'euro suite au gel du régime	50

3.8	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019	53
3.9	Evolution des rentes chapeaux - avant et après mise en place du nouveau régime à prestations définies	55
3.10	Cadre fiscal et social - article 82 - En phase de constitution de la rente . .	57
3.11	Cadre fiscal et social - article 82 - En phase de paiement de la rente	57
3.12	Taux de décote appliqué avant le transfert	58
3.13	Taux de cotisations	58
3.14	Taux des bons du Trésor et OAT	60
3.15	Réconciliation de la dette actuarielle - IAS19 - en millions d'euros au 31 décembre 2019 suite au la mise en place d'un article 82	62
3.16	Comparaison des régimes de retraite	64
3.17	Avantages et inconvénients des régimes à cotisations définies	65
3.18	Avantages et inconvénients des régimes à prestations définies	65

Table des figures

1.1	Les 3 piliers du système de retraite français	6
3.1	Histogramme - Échelle des âges	30
3.2	Histogramme - Échelle des ancienneté	31
3.3	Histogramme - Échelle des salaires	31
3.4	Calcul de la retraite additionnelle	33
3.5	Courbe d'actualisation pour des maturités de 1 à 25 ans au 31.12.2019	37
3.6	Exemple de modèle de reconstitution de carrière	40
3.7	Taux de remplacement estimés avant la cristallisation des droits	48
3.8	Taux de remplacement estimés après la cristallisation des droits	48
3.9	Droits transférés vers le nouveau régime L 137 11 2	52
3.10	Taux de remplacement estimés - Article L 137-11-2	54
3.11	Courbe des taux	61
3.12	Taux de remplacement estimés - Article 82	62
B.1	Age de départ à la retraite	82
B.2	Table de sortie - Turnover	83

Annexe A

Annexe 1 - Articles directive 2014/50/UE

La directive se décline en 11 articles :

A.1 Article premier - Objet

La présente directive établit les règles visant à faciliter l'exercice du droit à la libre circulation des travailleurs entre les États membres en réduisant les obstacles créés par certaines règles relatives aux régimes complémentaires de pension liés à une relation de travail.

A.2 Article 2 - Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux régimes complémentaires de pension, à l'exception des régimes couverts par le règlement (CE) no 883/2004.
2. La présente directive ne s'applique pas :
 - (a) aux régimes complémentaires de pension qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, ont cessé d'accepter de nouveaux affiliés actifs et restent fermés à de nouvelles affiliations ;
 - (b) aux régimes complémentaires de pension soumis à des mesures de protection ou de redressement de leur situation financière, y compris les procédures de liquidation, qui impliquent l'intervention d'organes administratifs institués par la législation nationale ou d'autorités judiciaires. Cette exclusion prend fin au terme de cette intervention ;
 - (c) aux régimes de garantie en cas d'insolvabilité, aux régimes de compensation et aux fonds nationaux de réserve pour les retraites ; et
 - (d) au versement unique effectué par un employeur à un employé à la fin de sa relation de travail et qui n'est pas lié à une pension de retraite.

3. La présente directive ne s'applique pas aux prestations d'invalidité et/ou de survie liées à des régimes complémentaires de pension, à l'exception des dispositions des articles 5 et 6 qui portent spécifiquement sur les prestations du survivant.
4. La présente directive ne s'applique qu'aux périodes d'emploi accomplies après sa transposition conformément à l'article 8.
5. La présente directive ne s'applique pas à l'acquisition et à la préservation des droits à pension complémentaire des travailleurs qui se déplacent à l'intérieur d'un même État membre.

A.3 Article 3 - Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- (a) «pension complémentaire», une pension de retraite prévue par les règles d'un régime complémentaire de pension établi conformément au droit national et à la pratique nationale ;
- (b) «régime complémentaire de pension», tout régime de pension de retraite professionnel établi conformément au droit national et à la pratique nationale et lié à une relation de travail, destiné à servir une pension complémentaire à des travailleurs salariés ;
- (c) «affiliés actifs», les travailleurs auxquels leur relation de travail actuelle donne droit ou est susceptible de donner droit, après qu'ils ont rempli les conditions d'acquisition, à une pension complémentaire conformément aux dispositions d'un régime complémentaire de pension ;
- (d) «délai d'attente», la période d'emploi exigée par le droit national, par les règles régissant un régime complémentaire de pension ou par l'employeur pour qu'un travailleur puisse être affilié à un régime ; L 128/4 FR Journal officiel de l'Union européenne 30.4.2014
- (e) «période d'acquisition», la période d'affiliation active exigée soit par le droit national, soit par les règles régissant un régime complémentaire de pension pour ouvrir des droits à pension complémentaire accumulés ;
- (f) «droits à pension acquis», les droits à pension complémentaire accumulés après qu'il a été satisfait aux conditions d'acquisition desdits droits, conformément aux règles d'un régime complémentaire de pension et, le cas échéant, au droit national ;
- (g) «travailleur sortant», un affilié actif dont la relation de travail actuelle prend fin pour une raison autre que le fait de pouvoir bénéficier d'une pension complémentaire et qui se déplace entre des États membres ;
- (h) «bénéficiaire différé», un ancien affilié actif qui a acquis des droits à pension dans un régime complémentaire de pension et qui ne perçoit pas encore de pension complémentaire de ce régime ;
- (i) «droits à pension dormants», les droits à pension acquis maintenus dans le régime dans lequel ils ont été accumulés par un bénéficiaire différé ;

- (j) «valeur des droits à pension dormants», la valeur en capital des droits à pension, calculée conformément au droit national et à la pratique nationale.

A.4 Article 4 - Conditions régissant l'acquisition de droits en vertu des régimes complémentaires de pension

1. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que :
 - (a) lorsqu'une période d'acquisition, un délai d'attente ou les deux sont appliqués, la période cumulée totale n'excède en aucun cas trois ans pour les travailleurs sortants ;
 - (b) lorsqu'un âge minimal est fixé pour l'acquisition de droits à pension, celui-ci n'est pas supérieur à 21 ans pour les travailleurs sortants ;
 - (c) lorsqu'il y a cessation d'emploi avant qu'un travailleur sortant n'ait accumulé des droits à pension, le régime complémentaire de pension rembourse les cotisations versées par le travailleur sortant ou en son nom, en application du droit national ou d'accords ou de conventions collectives, ou lorsque le travailleur sortant supporte le risque financier, soit la somme des cotisations versées, soit la valeur des actifs représentant ces cotisations.
2. Les États membres ont la faculté d'autoriser les partenaires sociaux à arrêter, par la voie de conventions collectives, des dispositions différentes, dans la mesure où ces dispositions n'apportent pas une protection moins favorable et ne créent pas d'obstacles à la libre circulation des travailleurs.

A.5 Article 5 - Préservation des droits à pension dormants

1. Sous réserve des paragraphes 3 et 4, les États membres adoptent les mesures nécessaires pour garantir que les droits à pension acquis d'un travailleur sortant peuvent être conservés dans le régime complémentaire de pension où ils ont été acquis. Aux fins du paragraphe 2, la valeur initiale de ces droits est déterminée au moment où la relation de travail du travailleur sortant prend fin.
2. Les États membres adoptent, eu égard à la nature des règles du régime de pension et de la pratique, les mesures nécessaires pour garantir un traitement des droits à pension dormants des travailleurs sortants et de leurs survivants ou de leur valeur équivalant au traitement appliqué à la valeur des droits des affiliés actifs, ou à l'évolution des prestations de pension actuellement servies, ou pour garantir un traitement considéré comme équitable par d'autres moyens, tels que ceux suivants :
 - (a) si les droits à pension dans le régime complémentaire de pension sont acquis sous la forme d'un droit à un montant nominal, en garantissant la valeur nominale des droits à pension dormants ;
 - (b) si la valeur des droits à pension accumulés évolue au fil du temps, en adaptant la valeur des droits à pension dormants au moyen :

- (i) d'un taux d'intérêt intégré au régime complémentaire de pension ; ou
 - (ii) du rendement financier obtenu par le régime complémentaire de pension ;
- ou
- (c) si la valeur des droits à pension accumulés est adaptée, par exemple, en fonction du taux d'inflation ou du niveau des salaires, en adaptant la valeur des droits à pension dormants en conséquence, sous réserve de toute limite proportionnée fixée par le droit national ou résultant d'un accord entre les partenaires sociaux.
3. Les États membres peuvent permettre aux régimes complémentaires de pension de ne pas maintenir les droits acquis d'un travailleur sortant, mais de recourir au paiement, avec le consentement éclairé du travailleur, y compris en ce qui concerne les frais applicables, d'un capital représentant la valeur des droits à pension qu'il a acquis, tant que la valeur de ces droits ne dépasse pas un seuil fixé par l'État membre concerné. L'État membre informe la Commission du seuil appliqué.
 4. Les États membres ont la faculté d'autoriser les partenaires sociaux à établir, par la voie de conventions collectives, des dispositions différentes, dans la mesure où ces dispositions n'apportent pas une protection moins favorable et ne créent pas d'obstacles à la libre circulation des travailleurs.

A.6 Article 6 - Informations

1. Les États membres veillent à ce que les affiliés actifs puissent obtenir, sur demande, des informations concernant les éventuelles conséquences d'une cessation d'emploi sur leurs droits à pension complémentaire.

Des informations relatives aux éléments suivants sont fournies :

- (a) les conditions d'acquisition des droits à pension complémentaire et les conséquences de l'application de celles-ci lors d'une cessation d'une relation de travail ;
- (b) la valeur de leurs droits à pension acquis ou une évaluation des droits à pension acquis effectuée au maximum douze mois avant la date de la demande ; et
- (c) les conditions régissant le traitement futur des droits à pension dormants.

Lorsque le régime permet un accès anticipé aux droits à pension acquis via le paiement d'un capital, les informations fournies comprennent également une déclaration écrite invitant l'affilié à se renseigner sur les possibilités d'investir ce capital en vue d'une pension de retraite.

2. Les États membres veillent à ce que les bénéficiaires différés obtiennent, sur demande, des informations portant sur les éléments suivants :
 - (a) la valeur de leurs droits à pension dormants ou une évaluation des droits à pension dormants effectuée au maximum douze mois avant la date de la demande ; et

- (b) les conditions régissant le traitement des droits à pension dormants.
- 3. En ce qui concerne le paiement de prestations au survivant liées à des régimes complémentaires de pension, le paragraphe 2 s'applique aux bénéficiaires survivants.
- 4. Les informations sont communiquées d'une manière claire, par écrit et dans un délai raisonnable. Les États membres peuvent prévoir qu'il n'y a aucune obligation de les transmettre plus d'une fois par an.
- 5. Les obligations prévues par le présent article sont sans préjudice des obligations qui incombent aux institutions de retraite professionnelle au titre de l'article 11 de la directive 2003/41/CE, auxquelles elles s'ajoutent.

A.7 Article 7 - Prescriptions minimales et non-régression

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions relatives à l'acquisition des droits à pension complémentaire des travailleurs, à la préservation des droits à pension complémentaire des travailleurs sortants et au droit à l'information des affiliés actifs et des bénéficiaires différés qui sont plus favorables que les dispositions prévues dans la présente directive.
2. La transposition de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif de réduction des droits existants en matière d'acquisition et de préservation des droits à pension complémentaire ni du droit à l'information des affiliés ou des bénéficiaires dans les États membres.

A.8 Article 8 - Transposition

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 21 mai 2018 ou s'assurent qu'à cette date les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie de convention. Les États membres sont tenus de prendre les dispositions nécessaires leur permettant de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

A.9 Article 9 - Rapports

1. Les États membres communiquent à la Commission toutes les informations disponibles concernant l'application de la présente directive au plus tard le 21 mai 2019.

2. Au plus tard le 21 mai 2020, la Commission établit un rapport sur l'application de la présente directive et le soumet au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen.

A.10 Article 10 - Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne

A.11 Article 11 - Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Annexe B

Annexe 2 - Tables et matrices utilisées pour la modélisation

Année de naissance	Age de départ à la retraite	Année de naissance	Age de départ à la retraite
1947	63 ans	1971	66 ans
1948	63 ans	1972	66 ans
1949	63 ans	1973	66 ans
1950	64 ans	1974	66 ans
1951	64 ans	1975	66 ans
1952	64 ans	1976	66 ans
1953	64 ans	1977	66 ans
1954	64 ans	1978	66 ans
1955	65 ans	1979	66 ans
1956	65 ans	1980	66 ans
1957	65 ans	1981	66 ans
1958	65 ans	1982	66 ans
1959	65 ans	1983	66 ans
1960	65 ans	1984	66 ans
1961	65 ans	1985	66 ans
1962	65 ans	1986	66 ans
1963	65 ans	1987	66 ans
1964	65 ans	1988	66 ans
1965	65 ans	1989	66 ans
1966	65 ans	1990	66 ans
1967	66 ans	1991	66 ans
1968	66 ans	1992	66 ans
1969	66 ans	1993	66 ans
1970	66 ans	1994	66 ans

FIGURE B.1 – Age de départ à la retraite

Age	TO appliqué	Age	TO appliqué
15 ans	17,9%	41 ans	4,3%
16 ans	17,9%	42 ans	4,3%
17 ans	17,9%	43 ans	4,3%
18 ans	17,9%	44 ans	4,3%
19 ans	17,9%	45 ans	2,4%
20 ans	17,9%	46 ans	2,4%
21 ans	17,9%	47 ans	2,4%
22 ans	17,9%	48 ans	2,4%
23 ans	17,9%	49 ans	2,4%
24 ans	17,9%	50 ans	0,9%
25 ans	13,6%	51 ans	0,9%
26 ans	13,6%	52 ans	0,9%
27 ans	13,6%	53 ans	0,9%
28 ans	13,6%	54 ans	0,9%
29 ans	13,6%	55 ans	0,0%
30 ans	10,0%	56 ans	0,0%
31 ans	10,0%	57 ans	0,0%
32 ans	10,0%	58 ans	0,0%
33 ans	10,0%	59 ans	0,0%
34 ans	10,0%	60 ans	0,0%
35 ans	6,9%	61 ans	0,0%
36 ans	6,9%	62 ans	0,0%
37 ans	6,9%	63 ans	0,0%
38 ans	6,9%	64 ans	0,0%
39 ans	6,9%	65 ans	0,0%
40 ans	4,3%	66 ans	0,0%

FIGURE B.2 – Table de sortie - Turnover

Bibliographie

- [Arg,] l'Argus de l'assurance. <https://www.argusdelassurance.com/>.
- [MdE,] Le portail du Ministère de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics. <https://www.economie.gouv.fr/>.
- [BdF,] Le site de la Banque de France. <https://www.banque-france.fr/>.
- [Agi,] Le site de l'Agirc-Arrco. <https://www.Agirc-Arrco.fr/>.
- [Eur,] Le site des législations européennes. <https://www.eur-lex.europa.com/>.
- [SP,] Le site des Services Publics. <https://www.service-public.fr/>.
- [Lé,] Légifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
- [Charpin, 2014] CHARPIN, J.-M. (2014). *L'encadrement des retraites chapeau*. Inspection Générale des Finances, Inspection Générale des Affaires Sociales.