

La retraite des dirigeants : l'émergence de solutions alternatives ...

Stéphanie Le Men-Tenailleau, Avocat Associé, LEXCOM
Eric Teboul, Directeur du Développement, ADDING

Conférence IMA France du 27 octobre 2011

Sommaire

- Rappel de l'environnement juridique, fiscal et social des régimes de retraite à prestations définies
- Quel avenir... ?
- Quelles solutions alternatives...?
- Cas pratiques
- Questions / Réponses

Rappel de l'environnement juridique, fiscal, et social des régimes de retraite à prestations définies

- Modalités de mise en place
- Financement
- Prestations
- Indemnités de rupture
- Code de conduite AFEP / MEDEF

Modalités de mise en place

- L'article L.911-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoit trois modalités possibles de mise en place :
 - la convention ou l'accord collectif
 - le projet d'accord directement ratifié par les salariés intéressés
 - la décision unilatérale du chef d'entreprise
- Il convient de préciser que ces trois modalités sont impératives

Le chef d'entreprise est libre de choisir entre les trois sauf disposition d'une convention ou d'un accord collectif de niveau supérieur imposant l'une ou l'autre

Modalités de mise en place

- Dispositions communes :

- définir les conditions d'attribution d'une pension de réversion au conjoint séparé de corps ou divorcé non remarié

- aucune disposition entraînant la perte des droits acquis ou en cours d'acquisition à des prestations de retraite, y compris à la réversion, des salariés ou anciens salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ou de transfert d'entreprises d'établissements ou de parties d'établissements à un autre employeur, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, ne peut être insérée à peine de nullité

- toute clause assurant différemment le maintien des droits à la retraite des salariés, anciens salariés et ayants droit selon que ceux-ci restent sur le territoire français ou vont résider dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen est nulle et de nul effet

Modalités de mise en place

- Dispositions relatives aux dirigeants sociaux :

➤ Les engagements pris au bénéfice des dirigeants sociaux correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus, à raison de la cessation ou du changement de leurs fonctions, ou postérieurement à celles-ci sont soumis expressément au régime des conventions réglementées dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé

➤ Régime qui suppose l'autorisation via délibération du conseil d'administration sans que l'intéressé puisse voter, une information des commissaires aux comptes, un rapport spécial des CAC présenté à l'AG et le vote de l'AG annuelle sur les conventions autorisées et sur le rapport des CAC

➤ Ces compléments de rémunération de toute nature et leurs modalités de détermination doivent figurer dans le rapport annuel

- en outre, ce rapport décrit, en les distinguant, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant ces rémunérations et avantages ainsi que les critères de calcul ou les circonstances en vertu desquelles ils ont été établis

Régime fiscal et social du financement

Régime fiscal pour l'entreprise :

- Primes versées (pour régimes gérés en externe) déductibles de l'IS pour l'entreprise si engagement général et impersonnel (provisions non déductibles pour les régimes gérés en interne)
- Conditions générales de déduction :
 - ↳ financement d'un régime de retraite
 - ↳ engagement juridique à caractère général et impersonnel (arrêt CE Laboratoires Nicholas, 9 novembre 1990) : notion de catégorie de personnel
 - ↳ caractère non excessif des versements
 - ↳ conditions spécifiques aux régimes gérés en externe : autonomie du fonds de retraite, perte de la libre disposition des sommes versées

Régime fiscal et social du financement

Régime fiscal pour le bénéficiaire :

- IR : Régime aléatoire, pas d'individualisation du financement, exonération fiscale des primes versées par l'employeur pour le salarié
- Exonération d'ISF car contrat non rachetable

Régime fiscal et social du financement

Régime social pour l'entreprise :

- Article L 137-11 exclut le financement des régimes de retraite à prestations définies de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (avec application des contributions spéciales) sous réserve du respect des conditions suivantes :
 - régime de retraite conditionnant le versement de la rente à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise lors de la liquidation de ses droits à pension de vieillesse au titre du régime de base de sécurité sociale

Régime fiscal et social du financement

Régime social pour l'entreprise (suite) :

↳ exceptions légales au principe :

- régimes qui prévoient le maintien de l'ouverture de droits dérivés (pension de réversion ou d'orphelin) en cas de décès du bénéficiaire avant son départ de l'entreprise
- régimes qui prévoient le maintien de l'ouverture du droit à prestations de retraite lors de la liquidation des droits à pension de vieillesse en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou de préretraite, depuis le départ de l'entreprise jusqu'à la liquidation des droits
- régimes qui prévoient le maintien de l'ouverture du droit à prestations de retraite en cas de licenciement du bénéficiaire après l'âge de 55 ans sous réserve que l'intéressé n'exerce ensuite aucune activité professionnelle

↳ dont le financement par l'employeur n'est pas individualisable par salarié

Régime fiscal et social du financement

Contributions	Contributions Employeur		Contributions salariales
	Option contribution sur le financement	Option contribution sur la rente	
Assiette			
Primes, dotations aux provisions	12% en cas de gestion externe 24% en cas de gestion interne	0%	0%
Rentes	Rentes < 8 PASS : 0%	Rentes < 8 PASS : 16% dès le 1er euro	8,1% (CSG, CRDS et contribution maladie) + nouvelle contribution : Rentes > 400 € et < 600 € : 7% dès le 1er euro
	Rentes > 8 PASS : 30% dès le 1er euro	Rentes > 8 PASS : 16% + 30% dès le 1er euro	Rentes > 600 € : 14% dès le 1er euro

Régime fiscal et social des prestations

Régime fiscal des prestations :

- IR sur les rentes au taux normal de l'IR après abattement spécial de 10%
- ISF: Possible exclusion de l'assiette si respect des conditions prévues par l'article 885 J du CGI.

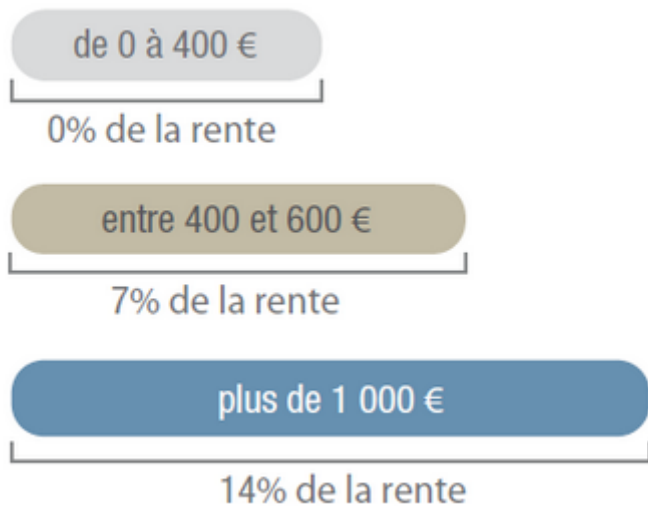
Régime fiscal et social des prestations

Régime social des prestations :

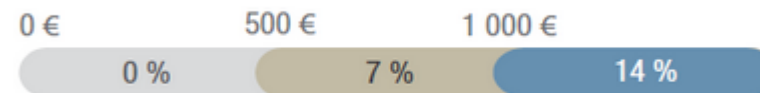
- Extrême alourdissement des charges sur les rentes supérieures à 600 € par mois pour les rentes versées à compter du 1er janvier 2011
 - ↳ rentes comprises entre 400 et 600 €, contribution de 7% dès le premier euro
 - ↳ contribution de 14% due sur les rentes supérieures à 600 € par mois, NON DEDUCTIBLE de l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu
 - ↳ en plus de la CSG et de la CRDS pour 8,1%
 - ↳ risques liés aux réactions des bénéficiaires de ce type de régime : disqualification du régime au regard de l'article L137-11 (tentative de démonstration du non-respect des conditions prévues par l'article)

Régime fiscal et social des prestations

Rente liquidées
à compter du 1er janvier 2011



Rente liquidées avant le 1er janvier 2011



Régime fiscal et social des indemnités de rupture

	Indemnité de Départ à la retraite	Indemnité de Mise à la retraite	Indemnité de Licenciement	Indemnité de RCH
<p>Traitement social (pour 2011)</p> <p>A partir de 2012 , Alignement à 3 PASS</p>	<p>Cotisations dues dès le 1er euro + cotisations sommes isolées</p>	<p>Si ICMR > 6 PASS : Exonération dans la limite de 6 PASS; cotisations de sécurité sociale , CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICMR < 6 PASS mais > 3 PASS : Exonération dans la limite de l'ICMR; cotisations de sécurité sociale , CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICMR < 3 PASS : Exonération de toutes les sommes versées (ICMR + autres indemnités) dans la limite de 3 PASS; cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant dépassant 3 PASS.</p> <p>+ contribution patronale spéciale de 50%</p>	<p>Si ICL > 6 PASS : Exonération dans la limite de 6 PASS; cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICL < 6 PASS mais > 3 PASS: Exonération dans la limite de l'ICL; cotisations de sécurité sociale , CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICL < 3 PASS : Exonération de toutes les sommes versées (ICL + autres indemnités) dans la limite de 3 PASS; cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant dépassant 3 PASS.</p>	<p>Si ICL > 6 PASS : Exonération dans la limite de 6 PASS; cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICL < 6 PASS mais > 3 PASS : Exonération dans la limite de l'ICL; cotisations de sécurité sociale , CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant supplémentaire</p> <p>Si ICL < 3 PASS : Exonération de toutes les sommes versées (ICL + autres indemnités) dans la limite de 3 PASS; cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS + sommes isolées sur tout montant dépassant 3 PASS.</p> <p>Attention: si le salarié est en droit de bénéficier de sa retraite, cotisations dues dès le 1er euro.</p>

Régime fiscal et social des indemnités de rupture

	Indemnité de Départ à la retraite	Indemnité de Mise à la retraite	Indemnité de Licenciement	Indemnité de RCH
Traitement fiscal	Soumise en intégralité à l'IR	Exonérée dans la limite du plus haut montant entre: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité conventionnelle; - Double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du contrat, dans la limite de 5 PASS (176 760 € pour 2011); - 50% du total des indemnités perçues, dans la limite de 5 PASS. 	Exonérée dans la limite du plus haut montant entre: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité conventionnelle; - Double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat, dans la limite de 6 PASS (212 112 € pour 2011); - 50% du total des indemnités perçues, dans la limite de 6 PASS. 	Exonérée dans la limite du plus haut montant entre: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité conventionnelle; - Double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat, dans la limite de 6 PASS (212 112 € pour 2011); - 50% du total des indemnités perçues, dans la limite de 6 PASS. <p>Attention: si le salarié est en droit de bénéficier de sa retraite, IR dès le 1er euro</p>

Point sur le code de conduite AFEP / MEDEF

Conséquences sur les régimes de retraite des mandataires sociaux :

- Mettre un terme au contrat de travail en cas de mandat social
- Mettre un terme aux indemnités de départ abusives
- Renforcer l'encadrement des régimes de retraite supplémentaire
- Fixer des exigences complémentaires pour les stock options et actions gratuites

Point sur le code de conduite AFEP / MEDEF

Impact de ces recommandations en matière de retraite :

- Renforcer l'encadrement des régimes de retraite supplémentaire :

- Le bénéficiaire doit être mandataire social ou salarié de l'entreprise lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite

- La valeur de cet avantage doit être prise en compte dans la fixation de la rémunération

- Le groupe de bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que les seuls mandataires sociaux

- Les droits potentiels ne doivent représenter, chaque année, qu'un pourcentage limité de la rémunération fixe du bénéficiaire

- La période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années et tout gonflement artificiel de la rémunération sur cette période est à proscrire

Quel avenir ... ?

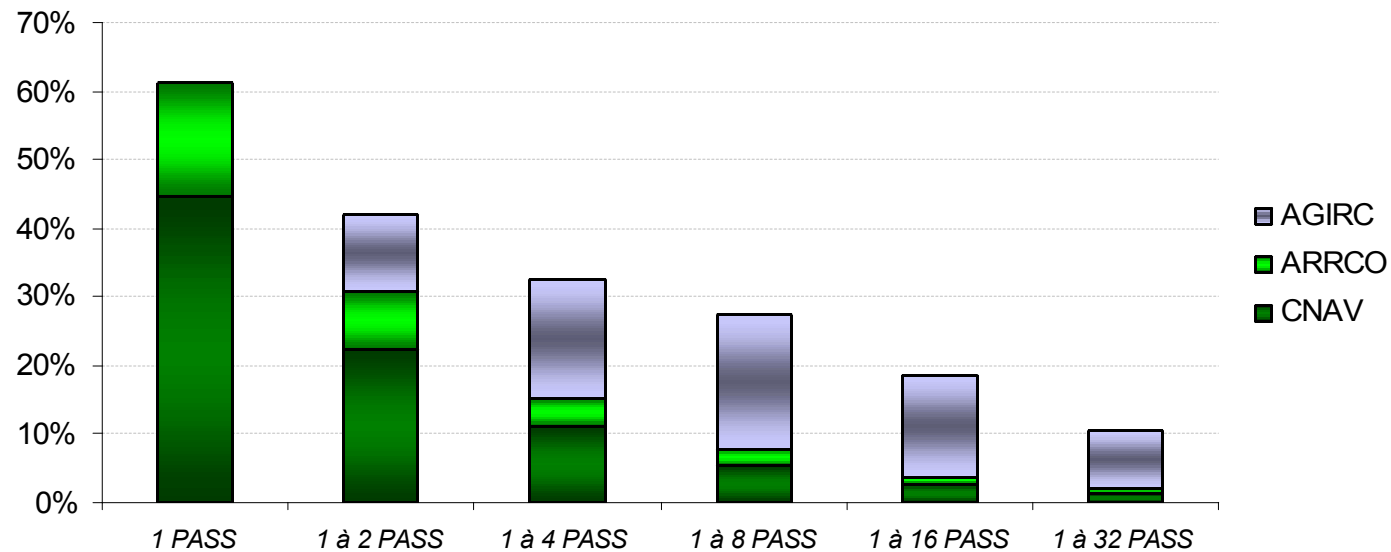
Quel avenir ... ?

- Différents éléments connexes de la rémunération des dirigeants du CAC 40 en 2008 (informations issues du rapport Houillon)

- Caractéristiques des avantages des dirigeants du CAC 40
- **Plus de la moitié des dirigeants ont un contrat de travail**, du fait de leur passif de salarié de l'entreprise souvent suspendu durant leur mandat social.
 - Seuls **53% ont droit à des indemnités de départ** qui varient entre 1 an et 2 ans de salaires conformément aux recommandations de l'AFEP et du MEDEF.
 - La quasi-totalité des dirigeants (95%) disposent d'une retraite supplémentaire.
 - Les dispositifs de retraite supplémentaire des dirigeants du CAC 40 sont à **87% à prestations définies**.

Quel avenir ... ?

- Des régimes « incontournables » car les seuls à répondre à la problématique du taux de remplacement pour les cadres les plus âgés



Taux de remplacement projetés sur la base de 6 profils (génération 1970) dont le salaire varie de 1 PASS (35 352 € en 2011) à x PASS en fin de carrière

Quel avenir ... ?

- Vers des régimes dits « responsables » afin qu'ils ne soient plus « stigmatisés », pour ne pas se retrouver dans les cas dont la presse s'est faite l'écho dans les dernières années...
- Vers des régimes plus « efficaces » car la condition d'achèvement de la carrière devient un point bloquant, cette condition est de manière induite la raison de la « dérive » de ces régimes
- La nécessité d'une régulation « positive » ?
- ...

Quelles solutions alternatives ... ?

Quelles solutions alternatives ... ?

- De la retraite à cotisations définies
 - une réponse à optimiser mais insuffisante
- Des indemnités de rupture,
 - limitées et de plus en plus taxées
- De la rémunération supplémentaire... ?
 - exemple M. Oudéa – Société Générale
- Des régimes à droits (en partie) acquis et portables pour plus de transparence et d'efficacité ?
 - notre réflexion actuelle : un régime de retraite « Article 82 »... collectif et

Pourquoi l'Article 82 ?

Rappel des caractéristiques et impacts fiscaux et sociaux des Article 82 (financement et prestations) :

- Type de contrat : contrats d'assurance-vie individuels
- Sur le plan du financement :

↳ cotisations assimilées à du salaire (soumises à cotisations et non déductibles de l'IR)

↳ primes déductibles de l'IS si respect des conditions de déductibilité des salaires (conditions de l'article 39 du CGI : rémunérations correspondant à un travail tif et non excessives par rapport au service rendu)

↳ sur la valeur de rachat si contrat rachetable

Pourquoi l'Article 82 ?

- Sur le plan des prestations :

↳ sortie en rente viagère ou en capital (régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux, prélèvements sociaux sur la rente, exonération du capital, IR et prélèvements sociaux sur les plus-values)

↳ capital soumis à l'ISF : valeur de capitalisation des rentes soumise sauf si respect des conditions d'exonération (constitution dans un cadre professionnel, par le versement de primes régulièrement échelonnées pendant au moins 15 ans, entrée en jouissance au plus tôt à la date de liquidation de la retraite de base ou à l'âge du départ en retraite prévu par la loi)

Pourquoi le caractère collectif et obligatoire ?

Parce que rien ne l'interdit et pour optimiser le régime fiscal et social

- Le régime doit être :

- général et impersonnel : pour assurer la déductibilité de la part employeur du financement pour le calcul de l'assiette de l'IS, sans le risque de requalification pour rémunération excessive

- collectif et obligatoire : pour permettre d'éviter l'application des conditions de performance prévues par l'article L. 225-42-1 du code de commerce pour les mandataires sociaux de sociétés cotées (exclusion des régimes de retraite à cotisations définies collectifs et obligatoires)

Pourquoi une épargne indisponible en phase de constitution ?

- Un vrai outil de retraite :

➤ à défaut, pas de possibilité de bénéficier d'une exonération d'ISF sur la valeur de capitalisation des rentes

- Non-assujettissement à l'ISF :

➤ contrat non rachetable pour sortir du champ d'application de l'ISF pendant la phase de constitution

➤ au moment de la sortie, possibilité de bénéficier d'une exonération d'ISF sur la valeur de capitalisation de la rente si conditions visées aux points précédents

Quels avantages et quelles contraintes ?

- Avantages :

- ↳ pas de caractère aléatoire : le bénéficiaire ne perd pas ses droits s'il quitte l'entreprise avant la date de liquidation de sa retraite du régime général

- ↳ taxation moins lourde à la fois pour l'entreprise et le bénéficiaire puisque les contributions de 12%, 30% et 14% ne s'appliquent pas

- ↳ possibilité de sortie en capital ou en rente

- Inconvénients :

- ↳ pas d'individualisation des garanties (mais pas possible non plus dans un article

↳ impact immédiat en terme de taxation fiscale et sociale pour le bénéficiaire

Cas pratiques

Approche Individuelle

Hypothèses :

- Homme né en 1961
- Rente réversible 60% - conjoint né en 1963
- Frais sur rentes de 2,5%, sur cotisations de 1%
- Salaire > 8 PASS
- Hors Inflation
- Taux technique de 1,75%
- Rendement net de 3%
- Tables de mortalité TGF/TGH 05
- Impôt Rente 39 : Taux marginal de 41% (4,2% CSG et 1% CSS sont déductibles, abattement de 10%)

Approche Individuelle

Rappel des charges sociales applicables pour un salaire > TC :

Côté salarié :

Assurance maladie :	0,75% du salaire
Assurance vieillesse déplafonnée :	0,10% du salaire
CSG déductible :	5,10% du salaire
CSG non-déductible :	2,40% du salaire
CRDS non-déductible :	0,50% du salaire

Côté employeur :

Assurance maladie :	12,8% du salaire
Assurance vieillesse déplafonnée :	1,6% du salaire
Allocations familiales :	5,4% du salaire
Accidents du travail :	% variable du salaire, hypothèse 1,1%
Fonds National d'Aide au Logement :	0,5% du salaire
Contribution de solidarité autonomie :	0,3% du salaire
Versement transport :	% variable du salaire , hypothèse 1,8%
Participation formation professionnelle :	1,6% du salaire
Participation à l'effort de construction :	0,45% du salaire
Budget CE :	hypothèse 1%
Taxe d'apprentissage, contribution au développement :	0,68% du salaire

• Au total un peu moins de 9%

Approche Individuelle

Versement pendant 15 ans de la même contribution par l'entreprise pour financer une retraite :

	Article 39		Article 82	
Coût Annuel Entreprise	Prime annuelle :	50 000	Sur salaire Brut :	43 750
	Contribution sur les primes (12%) :	6 000	Charges Patronales (28%) :	12 250
	Coût Entreprise :	56 000	Coût Entreprise :	56 000
Coût Bénéficiaire (acquisition)			Pendant la durée de cotisations (15 ans)	
			Cotisations sociales (9%) :	3 938
			Impôt sur le revenu (41%) :	15 159
Epargne	Fonds Collectif après 15 ans :	948 266	Epargne accumulée après 15 ans nette du coût bénéficiaire (acquisition) :	453 486
ax de 23,87	Rente Viagère Brute annuelle :	39 726	Equivalent en rente / rachats partiels :	18 988
Coût Bénéficiaire (rente)	Pendant la durée de service de la rente			
	Cotisations sociales (14% + 8,1%) :	8 779		
	Impôt sur le Revenu (41%) :	13 897		
			+ 11%	
Rente / Rachat disponible	Rente viagère annuelle nette :	17 050	Equivalent en rente / rachats partiels :	18 988
			Rente viagère nette / contrat de rente :	14 948

33

Approche Collective

Matricule	H/F	DDN	Ancienneté	Salaire
1	Masculin	01/01/1942	01/07/2003	500 000
2	Masculin	01/07/1951	01/07/1996	180 000
3	Masculin	01/01/1952	01/07/1996	200 000
4	Masculin	01/07/1956	01/07/1982	160 000
5	Féminin	01/07/1956	01/07/2008	300 000
6	Masculin	01/07/1957	01/07/2004	220 000
7	Masculin	01/07/1959	01/01/1994	150 000
8	Masculin	01/07/1960	01/07/2005	140 000
9	Masculin	01/07/1960	01/07/2002	180 000
10	Masculin	01/01/1961	01/07/1999	160 000
11	Masculin	01/01/1962	01/07/1997	160 000
12	Masculin	01/07/1962	01/01/2007	450 000
13	Masculin	01/07/1963	01/01/2010	160 000
14	Masculin	01/01/1964	01/07/2009	220 000
15	Féminin	01/01/1965	01/01/2007	180 000
16	Masculin	01/01/1967	01/01/2005	160 000
17	Masculin	01/07/1969	01/07/2007	180 000
18	Masculin	01/07/1969	01/01/2002	160 000
19	Masculin	01/01/1970	01/07/2003	170 000
20	Masculin	01/01/1973	01/01/2004	120 000

Approche Collective

- Coût d'un régime art.39 qui garantit pour un départ à 65 ans, 1% par année d'ancienneté avec un plafond de taux de remplacement (régimes obligatoires et supplémentaires) à 50%

VAP : 3 066 K€

PBO : 1 675 K€

Matricule	Année de départ	VAP	PBO	Droits de l'année
1	2 011	614 360	567 306	47 054
2	2 016	417 585	233 862	33 419
3	2 017	455 331	245 119	35 027
4	2 021	503 441	200 404	28 638
5	2 021	1 076 070	428 350	61 211
6	2 022	727 885	274 163	39 178
7	2 024	545 948	186 407	26 637
8	2 025	504 643	163 647	23 385
9	2 025	648 827	210 404	30 066
10	2 026	555 153	175 920	25 139
11	2 027	524 122	158 897	22 706
12	2 027	1 445 721	429 083	61 316
13	2 028	486 916	139 103	19 878
14	2 029	625 843	175 189	25 034
15	2 030	560 603	150 404	21 493
16	2 032	393 622	98 089	14 017
17	2 034	387 439	88 665	12 670
18	2 034	344 391	78 813	11 262
19	2 035	352 429	79 346	11 338
20	2 038	209 669	43 049	6 152
Total		11 379 999	4 126 221	555 619

Approche Collective

Evolution annuelle de l'engagement 39 sur toute la population			
Scénario central	VAP	PBO	Droits de l'année
N	11 379 999	4 126 221	555 619
N+1	11 200 322	4 212 187	526 704
N+2	11 630 727	4 900 293	544 518
N+3	11 966 723	5 581 563	558 233
N+4	12 289 866	6 284 025	571 382
N+5	12 587 587	7 000 205	565 522
Scénario 2	« Hausse des salaires de 10% par an à partir de N+1 »		
N	11 379 999	4 126 221	555 619
N+1	12 320 354	4 633 406	579 374
N+2	14 073 179	5 929 355	658 867
N+3	15 927 708	7 429 060	743 008
N+4	17 993 593	9 200 441	836 560
N+5	20 272 435	11 273 900	910 778
Ecart au bout de 5 ans	7 684 848	4 273 695	345 257

+ 61 %

Approche Individuelle

- Pour un individu né en 1960, salaire 8 PASS

Salaire qui augmente chaque année de 3%

Année de valorisation	Salaire	VAP	PBO	Droits de l'année
2010	282 816	764 578	25 398	50 692
2011	291 300	796 318	79 213	52 796
2012	300 039	829 601	137 639	55 003
2013	309 041	864 290	200 658	57 303
2014	318 312	900 589	268 754	59 710
2015	327 861	938 685	342 316	62 235
2016	337 697	978 823	421 983	64 897
2017	347 828	1 020 752	507 690	67 677
2018	358 263	1 064 717	600 099	70 591
2019	369 011	1 110 769	699 649	73 645
2020	380 081	1 158 900	806 960	76 836
2021	391 483	1 209 062	921 995	80 162
2022	403 228	1 261 579	1 045 629	83 643
2023	415 325	1 316 544	1 178 413	87 288
2024	427 785	1 374 326	1 321 439	52 887
2025	440 618	Rente	66 093	

Salaire qui augmente chaque année de 10%

Année de valorisation	Salaire	VAP	PBO	Droits de l'année
2010	282 816	764 578	25 398	50 692
2011	311 098	850 436	84 596	56 384
2012	342 207	946 194	156 983	62 733
2013	376 428	1 052 752	244 413	69 798
2014	414 071	1 171 517	349 605	77 672
2015	455 478	1 304 058	475 559	86 460
2016	501 026	1 452 235	626 077	96 284
2017	551 128	1 617 367	804 427	107 232
2018	606 241	1 801 681	1 015 469	119 453
2019	666 865	2 007 348	1 264 385	133 088
2020	733 552	2 236 663	1 557 422	148 292
2021	806 907	2 492 061	1 900 372	165 225
2022	887 598	2 777 026	2 301 670	184 119
2023	976 358	3 094 969	2 770 247	205 198
2024	1 073 993	3 450 377	3 317 598	132 779
2015	1 106 213	Rente	165 932	

+ 151%

Approche Individuelle

- Le même individu avec un 82 pour lequel est versée chaque année une cotisation permettant de servir en probabilité à terme une rente de 0,2% du salaire de l'année

Salaire qui augmente chaque année de 3%

Année de valorisation	Salaire	Coût entreprise	Rente espérée	Epargne Cumulée
2010	282 816	15 394	566	6 708
2011	291 300	16 490	583	14 163
2012	300 039	17 664	600	22 427
2013	309 041	18 921	618	31 570
2014	318 312	20 268	637	41 666
2015	327 861	21 712	656	52 794
2016	337 697	23 257	675	65 042
2017	347 828	24 913	696	78 501
2018	358 263	26 687	717	93 271
2019	369 011	28 587	738	109 460
2020	380 081	30 623	760	127 184
2021	391 483	32 803	783	146 567
2022	403 228	35 139	806	167 743
2023	415 325	37 641	831	190 856
2024	427 785	40 321	856	216 062
TOTAL		390 419	10 520	224 704

Salaire qui augmente chaque année de 10%

Année de valorisation	Salaire	Coût entreprise	Rente espérée	Epargne Cumulée
2010	282 816	15 394	566	6 708
2011	311 098	17 610	622	6 708
2012	342 207	20 146	684	14 651
2013	376 428	23 047	753	24 017
2014	414 071	26 366	828	35 022
2015	455 478	30 163	911	47 913
2016	501 026	34 506	1 002	62 974
2017	551 128	39 475	1 102	80 530
2018	606 241	45 159	1 212	100 955
2019	666 865	51 662	1 334	124 673
2020	733 552	59 102	1 467	152 174
2021	806 907	67 612	1 614	184 018
2022	887 598	77 348	1 775	220 844
2023	976 358	88 486	1 953	263 386
2024	1 073 993	101 228	2 148	312 483
TOTAL		697 304	17 972	369 098

+79%

+71%

En synthèse

- Article 39

- Pour le salarié, les droits sont incertains

- Les revalorisations de salaire peuvent impacter fortement le coût du régime (effet multiplicateur quand les rentes sont exprimées en % du dernier salaire)

- Le turn over permet de limiter les coûts estimés

- Article 82

- Pour le salarié, les droits sont acquis

- Pour l'entreprise, le risque comptable est contenu

- L'effet des revalorisations de salaire sur le coût du régime est maîtrisé

- Le turn over n'a plus d'impact positif sur le coût du régime

- Attention : au travers de l'IR, le régime a un coût indirect pour le salarié en phase

Questions / Réponses

Merci pour votre attention

Contacts

LEXCOM

Stéphanie Le Men-Tenailleau
Avocat Associé
lementenailleau@lexcom.in

ADDING

Eric Teboul
Directeur du Développement
eteboul@adding.fr