

**XXVII<sup>e</sup> Journées  
de l'Association d'Économie Sociale  
(Nanterre – 6 et 7 septembre 2007)**

\*\*\*\*\*

**LES FAUX-SEMBLANTS  
DES RETRAITES D'ENTREPRISE**

Marion DEL SOL, IODE – Université de Rennes 1

La plupart des pays européens ont entamé une série de réformes de leurs systèmes de retraite à partir des années quatre-vingt et surtout quatre-vingt-dix. Les changements apportés aux systèmes de type bismarckien ont essentiellement visé à renforcer le caractère contributif des prestations (établissement d'un lien plus étroit entre cotisations et prestations) en modifiant les formules de calcul ou en durcissant les règles d'accès aux droits. Il s'est également agi de distinguer ce qui doit être financé par l'impôt (prestations dites « d'assistance » sous conditions de ressources) de ce qui doit être financé par la cotisation (prestations « d'assurance ») (Palier, 2006).

Les mesures adoptées tendent de façon générale à pénaliser les carrières courtes ou incomplètes et auront également pour conséquence une baisse du taux de remplacement (COR, 2003)<sup>1</sup>. D'où la volonté d'introduire ou de développer des compléments de retraite par capitalisation individuels ou collectifs (Allemagne, France...) supposés compenser la baisse des pensions des régimes de Sécurité sociale, voire même se substituer de façon plus ou moins implicite aux régimes publics de pensions. Ainsi, un récent rapport parlementaire souligne la nécessité à terme de « *modifier substantiellement les composantes du financement des retraites, en accroissant la part de l'épargne individuelle. Une part significative de cette épargne individuelle pourrait relever des dispositifs d'épargne retraite stricto sensu...* » (Marini, 2006, p. 32)<sup>2</sup>. Il envisage de parvenir d'ici 2050 à un triplement des prestations d'épargne retraite<sup>3</sup>.

Ces dispositifs de retraite complémentaire sont par définition actuariellement neutres. Ils sont le plus souvent facultatifs et incités fiscalement : y adhèrent les individus dont la capacité d'épargne est la plus importante. Les chômeurs ou les travailleurs précaires sont exclus des fonds de type professionnel. Autant d'éléments mis en évidence par le Rapport Conjoint de la Commission et du Conseil de l'UE (2003), notamment en ce qui concerne l'Allemagne, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas. Un autre questionnaire a trait à la visibilité et à l'information concernant ces réformes ainsi que le soulignent les chercheurs de l'OFCE (Chagny et al., 2001). Lorsque le montant de la pension n'est plus prévisible et n'est plus dans

---

<sup>1</sup> D'après les projections faites par le Conseil d'orientation des retraites (COR), à taux de cotisations constants, le taux de remplacement net à la liquidation de la retraite diminue en moyenne – pour les différentes catégories de salariés – de 10 points entre la génération 1938 et la génération 1985.

<sup>2</sup> En 2004, les prestations versées par les régimes de retraite supplémentaire ne représentaient que 4,8 milliards d'euros contre 166 milliards versés par les régimes obligatoires (soit 3% de l'ensemble des prestations de retraite).

<sup>3</sup> Sur la base d'un certain nombre de projections économiques, le rapport Marini estime qu'en 2020, « *la majorité des Français devraient disposer d'au moins un contrat d'épargne retraite individuelle* » (p. 40).

un rapport stable avec les salaires, comment savoir s'il est nécessaire de s'engager dans des placements viagers de ce type ?

C'est aux nouvelles inégalités que sont susceptibles de générer les dispositifs complémentaires de retraite par capitalisation en France que l'on souhaite s'intéresser ici. En France, les entreprises peuvent recourir depuis 1985 à deux outils permettant l'instauration de régimes complémentaires de retraite par capitalisation qui supposent la souscription d'un contrat d'assurance de groupe : les régimes à cotisations définies (dits article 83 du CGI) — les régimes à prestations définies (dits article 39 du CGI). Ces deux dispositifs font aujourd'hui l'objet d'un regain d'intérêt<sup>4</sup> et de nouvelles conditions d'exonération de cotisations sociales ont été définies pour les régimes de retraite à cotisations définies mis en place dans le cadre de l'entreprise. La loi Fillon du 21 août 2003 a quant à elle institué deux dispositifs d'épargne retraite. L'un, le PERP (plan d'épargne retraite populaire) vise à permettre l'accès à titre privé à des produits d'épargne réservés à la retraite. L'autre, le PERCO (plan d'épargne retraite collectif) poursuit le même objectif mais dans le cadre cette fois-ci de l'activité professionnelle<sup>5</sup>. Le PERCO est un outil dont la filiation est double : c'est un produit d'épargne salariale permettant la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, mais il s'agit également d'un produit de retraite puisque les placements de l'épargne ont pour finalité le versement d'une prestation de retraite au terme de la vie active du salarié. Le financement est assuré par des versements effectués par les salariés (en fonction de leur capacité personnelle d'épargne) et par l'abondement patronal dont le versement s'effectue en franchise de cotisations sociales.

	<b>Retraite à prestations définies (art. 39 CGI)</b>	<b>Retraite à cotisations définies (art. 83 CGI)</b>	<b>PERCO (plan d'épargne retraite collectif)</b>
<b>Objet</b>	Retraite complémentaire sous forme de rente viagère	Retraite complémentaire individualisée sous forme de rente viagère	Retraite complémentaire individualisée
<b>Type de financement</b>	Financement exclusivement patronal, d'où pas d'épargne salariale	Un financement nécessairement patronal + une éventuelle contribution salariale (« épargne »)	<b>Un financement essentiellement salarial (épargne) + un abondement patronal</b>
<b>Particularité</b>	Droits hypothétiques : si présence du salarié dans l'entreprise au moment de la retraite	<b>Complément salarial libre</b> désormais possible (dispositif du PERE)	Sortie en principe sous forme de rente viagère, mais possibilité de sortie en capital

<sup>4</sup> Les contrats dits article 83 du CGI concernaient déjà en 2004 près de 2,2 millions de salariés. Voir Dares, 2006.

<sup>5</sup> Le rapport Marini considère qu'il s'agit là d'un produit promis à un bel avenir et ce d'autant qu'il offre la possibilité d'une sortie en capital, ce qui devrait contribuer à son attractivité (p. 38) car les épargnants semblent réticents à l'égard des produits en rente.

Certains considèrent l'épargne collective comme un « *gage d'équité et de sécurité pour les salariés et les entreprises. L'épargne collective neutralise les comportements individuels non vertueux et limite la vulnérabilité d'une épargne personnelle nécessairement limitée* » (Serizay, 2003, p. 977). Il est certes vrai que les dispositifs de retraite supplémentaire institués dans un cadre collectif présentent des atouts et intérêts bien plus conséquents que ceux résultant de démarches strictement individuelles... ne serait-ce qu'en termes de capacité de financement. Pour autant, notre propos se veut critique. À notre sens, de nombreux éléments – juridiques et factuels – contribuent à douter de la capacité de l'épargne collective dans un cadre professionnel à être à la fois gage d'équité (1), mais également de sécurité ou de prévisibilité (2)... ce que l'on pourrait légitimement attendre de dispositifs dits collectifs.

## **1. Le cadre professionnel : un gage d'équité en matière de retraite complémentaire ?**

Les inégalités qui ont trait à l'accès aux dispositifs de retraite d'entreprise sont connues (1.1.). Il s'agira bien davantage ici de s'intéresser aux limites du caractère collectif revendiqué par les nouveaux dispositifs. En effet, dans le cas français, le cadre collectif ne doit pas faire illusion car les nouveaux outils de retraite concèdent une place croissante à des choix strictement individuels (1.2.).

### ***1.1. Des variables discriminantes « récurrentes »***

L'accès aux dispositifs de retraite complémentaire reposant sur l'épargne salariale suppose bien évidemment d'être en situation d'emploi salarié. C'est la source première des inégalités existant entre les actifs. Seuls les actifs employés sont éligibles à ces outils. Pour autant, d'autres causes d'inéquité peuvent être recensées.

Certes, il n'existe pas à notre connaissance d'études fines de la diffusion dans les entreprises et les branches professionnelles du PERCO, du PERE et des contrats de retraite article 83 et article 89 du CGI. Cependant, peuvent être exploitées ici les données relatives à l'épargne salariale *stricto sensu* car l'intéressement et la participation constituent les deux sources principales d'alimentation des PEE (plans d'épargne entreprise)... et donc à l'avenir des PERCO. Nous utiliserons pour l'essentiel les données figurant dans l'ouvrage de l'INSEE consacré aux salaires en France en 2006 (INSEE, 2006) et plus particulièrement le dossier consacré à l'épargne salariale<sup>6</sup>.

Le résumé qui accompagne le dossier relatif à l'épargne salariale souligne d'emblée que les deux formes d'épargne salariale que sont l'intéressement et la participation « *restent inégalement réparties entre les salariés. Ainsi, en 2002, 60% des salaires ne recevaient ni intéressement ni participation. Parmi les bénéficiaires, les 10% les mieux lotis se partageaient 40% des sommes versées au titre de ces dispositifs. Le niveau hiérarchique du salarié<sup>7</sup>, le secteur d'activité<sup>8</sup> et l'ancienneté dans l'entreprise sont les facteurs conditionnant*

---

<sup>6</sup> Chaput H., Koubi M., Van Puymbroeck C., *Épargne salariale : des pratiques différenciées selon les entreprises et les salariés* — pp. 63-76

<sup>7</sup> « *Les salariés occupant des postes de niveau hiérarchique élevé ont plus souvent accès à l'épargne salariale et pour des montants plus élevés que les autres salariés. Ce résultat est en partie lié aux caractéristiques des entreprises* » (INSEE, p. 71)

<sup>8</sup> L'épargne salariale est très répandue dans le secteur de la distribution de gaz et d'électricité ou encore dans les activités financières. Elle l'est moins dans les industries extractives et encore moins dans la branche des hôtels-café-restaurants (INSEE, p. 71).

*le plus l'accès à ces dispositifs et les montants perçus. La taille de l'entreprise influence plus l'accès que les montants versés<sup>9</sup> » (INSEE, p. 63).*

De ces données, il ressort des inégalités de diffusion des dispositifs d'épargne salariale *stricto sensu*. On peut faire l'hypothèse tout à fait raisonnable qu'elles risquent fort de se reproduire en matière de PERCO et ce, d'autant que le versement par le salarié des primes d'intéressement et de la participation conditionne également l'abondement patronal dans le cadre de l'épargne retraite. Par ailleurs – et toujours par extrapolation –, certaines de ces variables portent atteinte à l'équité horizontale devant garantir à deux personnes un niveau de pension équivalent à carrière professionnelle égale. Enfin, en matière d'épargne salariale *stricto sensu*, le dossier de l'INSEE souligne le fait suivant : « *au sein même d'entreprises semblables, il existe de notables différences de situation entre les salariés. Le niveau de salaire, la catégorie socioprofessionnelle associée au poste occupé et le secteur d'activité sont de fait les facteurs qui expliquent le mieux ces différences, tant pour l'accès à l'épargne salariale que pour son montant* » (p. 72). Par conséquent, la capacité contributive de chacun pouvant très sensiblement différer, le rendement à terme (niveau de la retraite complémentaire) se caractérisera sans nul doute par des inégalités assez marquées.

### ***1.2. Une place croissante concédée aux choix individuels***

L'examen de l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite fait ressortir une articulation assez complexe entre un cadre nécessairement collectif et des choix individuels tant de l'employeur que des salariés. La logique collective est centrale, mais doit néanmoins être relativisée. En effet, les possibilités d'individualisation sont loin d'être négligeables.

Dans le cas du PERCO, elles ont trait à l'adhésion qui demeure facultative<sup>10</sup>, à l'effort contributif consenti par le salarié<sup>11</sup>, au choix de l'OPCVM<sup>12</sup> et aux modalités de liquidation au terme de la vie active<sup>13</sup>. La situation du salarié bénéficiaire d'un contrat de retraite article 83 est sensiblement différente de celle d'un participant à un PERCO. La place accordée aux choix individuels est moindre, mais tend cependant à augmenter. Aucune dose d'individualisation n'existait jusqu'à une date récente. Il en va différemment aujourd'hui. Mais c'est la création par la loi Fillon du PERE (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise) qui semble tout particulièrement emblématique de cette démarche. Le PERE organise en effet « *une faculté individuelle d'alimentation au sein des contrats collectifs obligatoires* » (Mémento F. Lefebvre, 2004). Il s'agit de permettre au salarié d'abonder – s'il le souhaite – son compte individuel « retraite » résultant du financement d'un contrat article 83. L'épargne salariale peut alors venir en complément de la contribution patronale, le montant des droits terminaux du salarié étant alors fonction pour partie de ses efforts contributifs. Il constitue en

---

<sup>9</sup> Ainsi, 73,8% des salariés employés dans des entreprises d'au moins 500 personnes se voient distribuer de l'épargne salariale contre 7,9% dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (Insee, p. 67).

<sup>10</sup> L'adhésion au plan mis en place par l'entreprise est facultative et relève du libre arbitre de chaque salarié.

<sup>11</sup> L'effort contributif est lui aussi laissé à l'appréciation de chacun ; autrement dit, les versements salariaux ne sont uniformes ni dans leur montant, ni dans leur origine (intéressement, quote-part de rémunération, droits issus du CET). La part revenant aux choix individuels est une des caractéristiques essentielles de ce dispositif d'épargne retraite.

<sup>12</sup> La loi Fillon exige que l'accord collectif ouvre aux participants un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils

<sup>13</sup> La délivrance des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants s'effectue en principe sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois, l'accord qui établit le PERCO peut prévoir des modalités de délivrance en capital et de conversion en rente desdites sommes ou valeurs. Si tel est le cas, le choix du mode de sortie appartient à chaque participant qui peut soit préférer le versement périodique d'un complément de revenus, soit privilégier une logique patrimoniale.

cela « *une formule mixte de contrat d'épargne retraite* » (Briens et alii, 2005, p.193). Pour un salarié désireux de compléter sa couverture « retraite », elle présente l'avantage de regrouper ses efforts au sein d'un seul contrat (art. 83), faisant ainsi l'économie de la souscription hors cadre professionnel d'un PERP (plan d'épargne retraite populaire)

	<b>PERCO</b>	<b>Contrat art. 83</b>
<i>Adhésion</i>	<b>Adhésion nécessairement à caractère facultatif</b>	<b>Adhésion <i>a priori</i> à caractère obligatoire</b>
<i>Montant de l'effort contributif</i>	<b>Déterminé librement par le salarié à tout moment</b>	<b>Une éventuelle partie obligatoire + Des versements libres facultatifs (PERE)</b>
<i>Mode de gestion</i>	<b>Au moins 3 choix de gestion</b>	<b>Un même mode de gestion fixé en amont</b>
<i>Modalités de sortie</i>	<b>Principe = rente viagère, mais possibilité de sortie en capital</b>	<b>Sortie seulement en rente viagère</b>

L'existence de choix individuels autorise des ajustements personnalisés ; mais la mobilisation qui peut en être faite risque de s'avérer très inégalitaire<sup>14</sup>. On se situe sur un champ très complexe au plan financier, juridique et fiscal. L'optimisation individuelle dépend certes de la capacité contributive des salariés, mais aussi du niveau d'information et de compréhension des dispositifs (par exemple, le choix du profil de gestion et de l'organisme de placement collectif en matière de PERCO n'est absolument pas neutre au regard de l'âge du salarié<sup>15</sup>, mais également des autres protections sociales individuelles ou collectives dont il peut bénéficier).

<sup>14</sup> Un parallèle pourrait être fait avec le domaine de la formation professionnelle. Le droit renvoie au salarié le soin de se saisir des outils de formation professionnelle qu'il met à sa disposition pour améliorer ses compétences, sa qualification, son employabilité. Diverses études montrent que les salariés qui ont le plus besoin de se former sont ceux qui accèdent le moins aux dispositifs de formation professionnelle.

<sup>15</sup> Ainsi, il est intéressant de choisir un mode de gestion « piloté » afin de prévoir une « désensibilisation » des droits à retraite aux actions au fur et à mesure que le salarié approche du terme de sa vie active. Autrement dit, il s'agit de sécuriser davantage les sommes capitalisées en fin de carrière sur des supports moins risqués que les actions (à savoir les obligations).

## **2. Le cadre professionnel : un gage de sécurité en matière de retraite complémentaire ?**

En matière de retraite, la sécurité est indispensable. Elle suppose de pouvoir se projeter sur le niveau du taux de remplacement attendu au terme de la vie active. Or, dans le cadre des retraites complémentaires, la prévisibilité est problématique en raison d'une gestion en capitalisation et non en répartition<sup>16</sup>. Le taux de remplacement est fonction du rendement dans la durée des placements financiers dont les contributions ont fait l'objet ; or, la visibilité à long terme est pour le moins incertaine.

Mais, au-delà des limites bien connues de la technique de la capitalisation, il existe d'autres facteurs susceptibles d'affecter la prévisibilité en matière de retraite complémentaire... facteurs sur lesquels les salariés n'ont pas de réelle prise, ce qui devrait constituer un obstacle majeur à un encouragement sous tous azimuts des pouvoirs publics en faveur des retraites d'entreprise. Parmi ces facteurs, deux méritent plus particulièrement attention : d'une part, la mobilité salariale et les restructurations auxquelles les entreprises sont confrontées (2.1.) ; d'autre part, le risque de substitution entre salaire direct et salaire différé dans le cadre des politiques de rémunération initiées par certaines entreprises (2.2.).

### ***2.1. La prévisibilité affectée par la mobilité salariale et les restructurations des entreprises***

Dans l'absolu, vouloir faire de l'épargne retraite le troisième pilier du système de retraite n'a de pertinence que si existe une prévisibilité suffisante sur le taux de remplacement à terme afin d'ajuster les financements. Or, la mobilité salariale subie et les restructurations des entreprises<sup>17</sup> sont deux causes – très fréquentes – qui contribuent à l'incertitude sur le montant de la pension au terme de la vie professionnelle.

L'ancienneté dans l'entreprise s'avère déterminante en matière d'épargne retraite<sup>18</sup>. En effet, plus le temps de présence du salarié dans une entreprise dotée d'un dispositif de retraite est long et plus ses droits acquis seront importants. Le changement professionnel ou d'entreprise n'affecte pas en principe le montant des droits à pension accumulés. Les cotisations versées, ainsi que les produits financiers résultant de leur gestion financière, créent des droits à retraite qui sont individualisés et donc définitivement acquis pour le salarié. Par conséquent, à son départ de l'entreprise, il conserve le bénéfice du compte retraite. Les droits sont maintenus : l'épargne accumulée reste acquise et sera transformée au jour de la retraite en rente (comme convenu). Il faut toutefois réserver le cas des régimes de retraite à prestations définies pour lesquelles la notion de droits acquis n'a pas de sens. Dans ce cadre, les sommes versées ne sont pas individualisées avant que le salarié cesse toute activité professionnelle (donc pas de droits acquis) et le bénéfice du dispositif suppose que le salarié soit dans l'entreprise au moment où il prend sa retraite. Le bénéfice de la pension est donc conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise au moment de sa retraite... ce qui ne permet donc aucune prévisibilité !

---

<sup>16</sup> Le défaut de visibilité est accentué par les incertitudes relatives au taux de remplacement des régimes publics de pensions gérés en répartition qui ne cessent de faire l'objet de réformes visant à freiner leurs besoins de financement et donc le niveau des retraites servies.

<sup>17</sup> Sur les effets des restructurations, voir P. Morvan (2007).

<sup>18</sup> C'est également vrai en matière d'épargne salariale *stricto sensu*. « À autres caractéristiques égales par ailleurs, un salarié présent depuis plus de 18 ans dans l'entreprise multiplie par 1,2 ses chances de recevoir de l'épargne salariale par rapport à un salarié qui serait présent depuis moins de 3 ans » (Insee, p. 75).

En revanche, la persistance dans l'emploi ne suffit pas à être gage de sécurité. Dès lors, la mobilité salariale peut s'avérer pénalisante au regard de la constitution des droits à retraite. Certes, au titre du PERCO, des régimes à cotisations définies et du PERE, les droits à retraite sont « portables » et peuvent faire l'objet d'un transfert. Lorsque le salarié quitte son entreprise, lui est ouverte la possibilité de transférer ses droits dans un dispositif de même nature existant dans sa nouvelle entreprise<sup>19</sup>. La loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie assouplit les conditions de la transférabilité du PERCO en permettant les transferts de fonds puissent à tout moment être affectés au PERCO du nouvel employeur et ce, même quand le salarié n'en avait pas demandé la délivrance au moment de son départ<sup>20</sup>. Mais la constitution de droits nouveaux suppose nécessairement que la nouvelle entreprise du salarié soit déjà dotée de dispositifs de retraite. Or, pour l'instant, même si la diffusion du PERCO progresse, l'épargne retraite dans le cadre professionnel est peu répandue, particulièrement dans les petites entreprises. Cela constitue donc un frein évident à la prévisibilité. Souvent, les droits à retraite acquis seront figés et deviendront des droits « dormants » (sous réserve toutefois de leur valorisation financière).

Afin de remédier partiellement à cette situation, la loi du 30 décembre 2006<sup>21</sup> permet dorénavant au salarié qui reste dans le PERCO de son ancien employeur<sup>22</sup> de procéder à des versements complémentaires et d'acquérir des droits nouveaux. Toutefois, il doit supporter les frais de gestion de cette épargne et ne peut plus prétendre à l'abondement patronal. Par conséquent, s'il veut conserver l'objectif qu'il s'était fixé en termes de taux de remplacement, il lui faudra augmenter significativement sa capacité contributive afin de compenser le « surcoût » généré par la perte du financement patronal et la charge des frais de gestion... et là, les inégalités salariales s'avèreront particulièrement discriminantes.

## ***2.2. La prévisibilité affectée par le risque de substitution***

L'intéressement, la participation, l'abondement patronal à un PEE ou un PERCO, mais également le financement que l'employeur consacre à la protection sociale complémentaire (santé, prévoyance, retraite) constituent de véritables périphériques de rémunération. En raison notamment du régime fiscal et social de faveur qui leur est attaché, les entreprises y ont recours de façon croissante. Toutefois, leur utilisation doit en principe respecter la règle de non substitution : ces périphériques ne doivent pas se substituer à un élément de rémunération *stricto sensu* (salaires) sous peine de remise en cause des avantages fiscaux et sociaux. La convention salariale de partage des risques implique que les salariés voient leurs droits à rémunération garantis en raison du caractère alimentaire du salaire<sup>23</sup>. L'employeur ne peut donc s'acquitter de son obligation de paiement de tout ou partie du salaire sous forme par exemple d'abondement au PERCO.

En raison de la quasi impossibilité de s'assurer de son respect, l'affirmation par le droit du principe de non substitution n'est absolument pas gage de son effectivité. Les périphériques de rémunération sont en effet très attractifs. Ainsi, il est constaté que « *l'épargne salariale*

---

<sup>19</sup> En matière de régimes à cotisations définies, encore convient-il que le dispositif du nouvel employeur bénéficie d'un même traitement fiscal et social.

<sup>20</sup> En revanche, pour le PERE, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour procéder au transfert une fois la valeur de celui-ci déterminée.

<sup>21</sup> Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social – JO 31/12/2006, p. 20210

<sup>22</sup> Faute de possibilité de transfert soit parce qu'il n'a pas retrouvé d'emploi, soit parce que sa nouvelle entreprise n'a pas institué de PERCO.

<sup>23</sup> Sur le possible report partiel des risques sur les salariés, voir Delahaie N. et alii (2007)

*tient une place de choix dans la politique de rémunération dont elle constitue un élément relativement flexible* » (INSEE, p. 68). De façon plus générale, les entreprises ont aujourd'hui le choix entre différents types de compléments de salaires qui vont de l'assurance maladie à la retraite en passant par l'épargne salariale *stricto sensu*. Leur intérêt est de développer ces dispositifs au regard des avantages fiscaux et sociaux dont ils sont assortis, leur financement s'opérant en franchise d'impôts et de cotisations professionnelles dans la plupart des cas. Inéluctablement, cela conduit à des arbitrages en défaveur du salaire direct et donc à de la modération salariale.

Les plus bas salaires risquent dès lors d'être victimes d'une double peine. D'une part, ils subissent la rigueur salariale qui affecte directement leur pouvoir d'achat. D'autre part, leur capacité d'épargne reste faible. Or, « *le niveau du salaire accroît non seulement la probabilité de recevoir de l'épargne salariale mais aussi le niveau et la dispersion des montants perçus* » (Insee, p. 71). Dès lors, même s'ils sont éligibles à certains dispositifs d'épargne retraite (notamment le PERCO), leur capacité contributive est très modeste. Cela conduit d'ailleurs le COR à dénoncer les effets pervers de l'épargne retraite qui tend « *à reproduire durant la retraite les inégalités de revenus des ménages durant la vie active* » et à estimer « *indispensable une mise à plat des niches fiscales et surtout sociales* » (notamment les exonérations de l'intéressement, de la participation et de l'épargne retraite) (COR, 2007).

Tout comme en matière de santé, les choix effectués dans le domaine de la retraite risquent d'être bien éloignés de l'objectif affiché : pallier la baisse programmée des taux de remplacement des régimes de base.

\*\*\*\*\*

La loi du 30 décembre 2006 contient des dispositions visant à « booster » la création de PERCO, de PERE ou encore de contrats de retraite article 83. Ainsi, les entreprises dans lesquelles existe un PEE depuis plus de 5 ans doivent ouvrir des négociations sur les dispositifs de retraite complémentaire<sup>24</sup>. De même, sont instituées deux nouvelles obligations de négocier sur le PERCO : l'une annuelle pour les entreprises qui en sont dépourvues<sup>25</sup>, l'autre quinquennale au niveau des branches professionnelles<sup>26</sup>.

Certes, il ne s'agit pas là d'obligation de résultat mise à la charge des partenaires sociaux. Toutefois, ces dispositions législatives récentes illustrent parfaitement la volonté des pouvoirs publics de voir l'épargne retraite occuper une place significative dans le financement des pensions. Pour ce faire, il est recouru à la « technique éprouvée » des incitations fiscales et sociales. Mais cet encouragement a un coût en termes de recettes publiques<sup>27</sup>. L'avantage fiscal ne doit pas être trop important, surtout si les fonds de pensions ne sont utilisés que par les salariés bien payés et à carrière stable des grandes entreprises. Des avantages fiscaux trop importants faussent la comparaison entre fonds de pensions et retraite par répartition puisqu'une partie importante de la rentabilité des placements ne provient que de l'exonération fiscale et sociale<sup>28</sup> – et est payée par les autres cotisants ou contribuables –. De surcroît, les avantages liés à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales des sommes provenant de

---

<sup>24</sup> Article L. 443-1-2-I du Code du travail.

<sup>25</sup> Article L. 132-27, al. 5 du Code du travail.

<sup>26</sup> Article L. 132-12, al. 6 du Code du travail.

<sup>27</sup> Pour 100 euros épargnés, plus de 50 peuvent provenir de baisse de recettes fiscales si les primes sont exonérées de toutes cotisations sociales et de toute imposition

<sup>28</sup> Source OFCE.



l'épargne salariale *stricto sensu* et des financements patronaux en matière de protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite) ont un coût élevé pour le régime général : près de 10 milliards d'euros<sup>29</sup>. On ne peut manquer de s'interroger sur la pertinence de ces systèmes fiscaux et sociaux de faveur qui emportent d'importants manques à gagner pour les régimes de base au moment où ceux-ci éprouvent de lourds besoins de financement... interrogation d'autant plus légitime que ces dispositifs ne sont gage ni d'équité, ni de sécurité<sup>30</sup>.

## **Bibliographie**

- Briens G. et alii, *L'épargne retraite des salariés* – Éd. L'Argus de l'assurance, 2005
- Chagny O., Dupont G., Sterdyniak H. et Veroni P., *Les réformes des systèmes de retraite en Europe* – Revue de l'OFCE, 2001, n° 78, juillet, pp. 97-208
- Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information* – Deuxième rapport, juin 2004
- Conseil d'orientation des retraites, *Retraites : perspectives 2020 et 2050* – Troisième rapport, mars 2006
- DARES, *L'épargne retraite en 2004* – Études et résultats, sept. 2006, n° 518
- Delahaie N. et Diaye M.-A., *L'épargne salariale : entre transfert des risques et stabilisation du capital* – Centre d'études de l'emploi, Document de travail, avril 2007, n° 84
- Del Sol M., *Étude comparée des dispositifs de retraite d'entreprise* – JCP 2006, éd. Social, n° 113
- Del Sol M., *Le nouveau dispositif social applicable à la protection sociale d'entreprise* – Bulletin Social Francis Lefebvre, 2006, n° 3, pp. 149-163
- Del Sol M. et Ferrion J., *Les modes d'épargne retraite en France* – in Les retraites professionnelles d'entreprise (sous la direction de S. Hennion-Moreau et O. Kaufmann), Éd. Bruylant, 2007, pp. 193-224
- Friot B., *Puissances du salariat Emploi et protection sociale à la française* – La Dispute, 1998
- INSEE, *Les salaires en France* – Édition 2006

---

<sup>29</sup> Ecoflash, sept. 2006, n° 2006

<sup>30</sup> Cependant, tant en matière de complémentaire santé que de retraite d'entreprise, le bénéfice des déductions fiscale et sociale est davantage sélectif, ce qui oriente et contraint plus les financements patronaux. Sur ces nouvelles règles, voir M. Del Sol *Le nouveau dispositif social applicable à la protection sociale d'entreprise* – Bulletin Social Francis Lefebvre n° 3/2006, pp. 149-163

- Marini P., *L'épargne retraite en France trois ans après la loi Fillon : quel complément aux régimes de retraite par répartition ?* – Rapport d'information fait au nom de la Commission des finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation du Sénat, sept. 2006
- Mémento pratique Francis Lefebvre, *Retraite et prévoyance d'entreprise* – Éd. F. Lefebvre, 2004
- Morvan P., *Restructurations en droit social* – Éd. Litec, coll. Litec professionnels, 2007
- Palier B., *La politique des réformes dans les États-providence bismarckiens* – Revue française des affaires sociales, 2006, n° 1, janv.-mars, pp. 51-80
- *Rapport Conjoint de la Commission et du Conseil de l'UE sur des pensions viables et adéquates* – mars 2003
- Serizay B., *Le renouveau des retraites chapeau* – Droit social, 2003, pp. 977-982