



Les retraites complémentaires des dirigeants
et les retraites tous salariés :
la dette des sociétés du CAC 40

Analyse comparative en Allemagne et aux USA

Rapport rédigé

par la

Société de Calcul Mathématique SA

novembre 2011

Résumé Opérationnel

A. *L'état des choses*

Dans ce rapport, nous nous intéressons tout d'abord aux "retraites-chapeau" (voir définition plus loin) des dirigeants des sociétés du CAC 40, non pas du point de vue de leur montant, mais du point de vue de la dette à long terme qui en résulte pour l'entreprise : cette dette est-elle correctement évaluée ? Les actionnaires en sont-ils informés, et même, ont-ils la possibilité de la découvrir au travers des "documents de référence" envoyés chaque année à l'Autorité des Marchés Financiers ?

La réponse est non dans la quasi-totalité des cas pour la première question, a fortiori pour la seconde. L'entreprise elle-même ne s'est pas donné les moyens de chiffrer correctement la dette (souvent plusieurs dizaines de millions d'Euros) résultant de l'attribution d'une retraite-chapeau à un certain nombre de dirigeants. Au mieux, on découvre la provision faite pour cette retraite, pendant un exercice donné : cela représente l'argent mis de côté pendant une année. Mais comment cette dette va évoluer dans le futur, de quelles circonstances cette évolution dépend, quelles sont les hypothèses faites pour le calcul, tout cela est passé sous silence. A fortiori, on ne voit jamais d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses (voir définition plus loin). L'actionnaire, bien entendu, même s'il y consacre du temps et même s'il lit attentivement les documents remis, n'a aucun moyen d'évaluer cette dette, même grossièrement.

Les modes de calcul et d'attribution de ces retraites-chapeau sont incroyablement disparates : on peut dire qu'il est impossible de trouver deux entreprises ayant adopté la même formule, que ce soit sur la rémunération de référence, la durée d'ancienneté à prendre en compte, les plafonnements, etc.

Un cas amusant concerne les possibilités de réversion de la pension, c'est-à-dire de l'attribution à une tierce personne en cas de décès ; il s'agit généralement du conjoint survivant. Mais, dans un cas, la réversion se fait au profit d'une personne au choix du dirigeant. On peut imaginer qu'il désigne une jeune maîtresse, ou, mieux encore, un nouveau-né. Si le montant de la pension est d'un million d'Euros par an, on se retrouve avec une dette d'environ 80 millions d'Euros, à réactualiser bien évidemment.

Nous nous sommes également intéressés à la dette résultant des systèmes de retraite complémentaires "tous salariés", pour ces mêmes entreprises. Elles disposent généralement de deux systèmes, l'un appelé "à cotisations définies" et l'autre "à prestations définies" (voir définitions plus loin). Un système à prestations définies coûte de plus en plus cher au fil du temps, pour deux raisons évidentes : les prestations elles-mêmes sont de plus en plus coûteuses ; de plus en plus de gens en bénéficient (allongement de la durée de la vie). Il est donc évident que la charge de la dette ne peut qu'augmenter.

Un certain nombre de sociétés du CAC 40 sont sorties des régimes à prestations définies, au profit des régimes à cotisations définies, mais pas toutes. On trouve, pratiquement dans tous

les cas, une évaluation de la dette à long terme : les choses sont donc plus satisfaisantes que pour les retraites-chapeau des dirigeants (les montants financiers en cause sont également beaucoup plus élevés). Les hypothèses actuarielles faites sont généralement claires, même si elles sont souvent discutables, mais on ne trouve presque jamais d'analyse de sensibilité autour de ces hypothèses. Une bonne précaution serait l'analyse critique des hypothèses actuarielles, par référence à un historique.

Il est légitime de dire que l'évaluation globale de la dette résultant des régimes de retraites complémentaires, pour tous les salariés, en ce qui concerne les sociétés du CAC 40, n'est pas satisfaisante en ce qui concerne son évolution à long terme : certaines de ces sociétés le reconnaissent explicitement : "nous pourrions être en danger".

Chose vraiment incroyable, on voit des variations de 30%, d'une année sur l'autre, dans les provisions faites, lors d'un changement d'hypothèses actuarielles. Or ces groupes sont généralement anciens et bien établis, avec des effectifs qui varient peu. La seule explication possible est que la charge avait été mal évaluée ; on recommence avec d'autres hypothèses et on trouve autre chose. On peut à nouveau recommencer l'an prochain, et le résultat sera encore différent. L'évaluation n'est pas faite sérieusement ; elle est "fragile" : elle résulte d'hypothèses factices, arbitraires, qui n'ont pas été sérieusement analysées.

Comparaison avec l'Allemagne

Nous avons consulté les documents de référence des cinq plus grandes sociétés et les choses ne sont pas différentes de ce que l'on trouve en France : formules disparates, mauvaise évaluation de la dette à long terme.

Comparaison avec les USA

Les choses sont ici très différentes. Les entreprises sont en charge de pensions, de couvertures médicales et sociales, avec des plans à long terme et des montants très élevés, pour l'ensemble des salariés. La dette à long terme paraît mal évaluée, et elle est susceptible de réévaluation très importante, plus encore qu'en France. Le cas d'Alcatel Lucent, que nous détaillons plus loin, permet cette mise en garde : pour une entreprise française qui s'implante aux USA (soit directement, soit par alliance), le système des retraites, avec tous ses bénéficiaires collatéraux, constitue une "bombe à retardement" qu'il faut impérativement évaluer.

En ce qui concerne les dirigeants, malgré une recommandation de la Securities and Exchange Commission en 2006, beaucoup de sociétés ne publient pas les chiffres concernant les avantages accordés au "top management".

Notre conclusion, en ce qui concerne les USA, est donc très claire : c'est pire qu'en France. La dette est susceptible d'être beaucoup plus importante, susceptible de revalorisations beaucoup plus abruptes (Medicare), et elle n'est absolument pas plus "transparente" que chez nous.

B. Nos préconisations

1. Sur la forme

La lecture des "Documents de Référence", qui sont les documents transmis à l'Autorité des Marchés Financiers, est extrêmement difficile, parce que les entreprises ne présentent pas correctement l'information (est-ce volontaire ?). Tantôt on trouve le montant prévu pour un dirigeant, mais on ne sait pas combien sont concernés ; tantôt on trouve la provision faite une année donnée, mais on ne connaît pas la dette globale ; tantôt on voit une hypothèse de réactualisation, mais pas toutes, etc. Nous donnons plus loin une liste de questions à poser ; uniformiser les Documents de Référence de cette manière permettrait au moins une compréhension des paramètres à prendre en compte, sans nuire en quoi que ce soit à la liberté fondamentale des entreprises.

2. En ce qui concerne les retraites-chapeau

Une entreprise est libre de rémunérer ses collaborateurs comme elle l'entend ; la loi française fait l'obligation de publier les éléments de rémunération des dirigeants, pour les sociétés cotées. Il existe des préconisations du MEDEF pour la présentation de ces rémunérations ; on peut donc imaginer que des préconisations semblables pourraient être faites sur les modes de calcul des retraites-chapeau : formule de détermination de la rémunération de référence, calcul de l'ancienneté, prise en compte des performances éventuelles, existence de la réversion, etc.

Là où, par contre, une réglementation est clairement nécessaire, c'est pour obliger les entreprises à caractériser correctement la dette à long terme. Les éléments suivants devraient être obligatoirement présents dans les documents de référence :

- Hypothèses actuarielles retenues ;
- Analyse de sensibilité autour de ces hypothèses.

La justification avancée pour les retraites-chapeau est d'assurer une transition à partir de la rémunération (élevée) pendant la période d'activité du dirigeant. Mais alors une telle retraite chapeau devrait être dégressive, sur cinq ou dix ans : c'est la définition d'une transition. A l'heure actuelle, il s'agit simplement d'un complément de revenu.

Nous utilisons dans ce paragraphe le terme "retraite-chapeau", qui sera défini plus loin. Mais certaines entreprises ont recours à d'autres méthodes pour assurer un complément de retraites à leurs dirigeants, comme on le verra.

3. En ce qui concerne les retraites tous salariés

Il s'agit manifestement, pour ces entreprises qui ont des dizaines d'années d'existence, d'un système très ancien, qui était en équilibre au début, mais "dérage" au fil des années, tout comme le système de retraite du pays tout entier. Un système à prestations définies est tout simplement impossible sur une longue période ; il sera sans cesse remis en cause et ceci sera à l'origine de troubles sociaux permanents. La charge qui en résulte pour l'entreprise risque d'être insoutenable, surtout en période de crise économique.

Nous ferons une suggestion qui contraste radicalement avec tout ce qui existe aujourd'hui.

A l'heure actuelle, la plupart des entreprises "externalisent" la dette résultant des retraites (elles passent un accord avec une société d'assurance, par exemple), ou bien placent elles-mêmes de l'argent sur les marchés financiers pour couvrir cette dette, en espérant que les intérêts recueillis seront supérieurs.

Cette manière de procéder est peu rentable, car les organismes intermédiaires (sociétés d'assurance ou intermédiaires financiers) prélèvent leur bénéfice ; elle est surtout dangereuse, parce que les intérêts, à certaines périodes, peuvent tomber à des niveaux très bas. En outre, en même temps, l'entreprise emprunte sur les marchés financiers, à un taux plus élevé, pour assurer son propre développement.

Notre suggestion serait que l'entreprise se charge elle-même, chaque année, de la retraite complémentaire des anciens salariés ; ceux-ci apparaîtraient au bilan, exactement comme les salariés en exercice, et on aurait une rubrique "charges de retraite complémentaire".

Cette retraite complémentaire, versée par l'entreprise, serait assortie de clauses liées à la situation économique de l'entreprise. On peut même imaginer qu'elle puisse être suspendue si l'entreprise est en difficulté, tout comme elle a recours à des plans sociaux pour se séparer d'un certain nombre de travailleurs.

L'intérêt de cette formule serait le suivant :

- La charge de la dette est claire ; elle s'apparente à un salaire, sans limitation de durée ;
- Elle peut être modulée en fonction des résultats économiques de l'entreprise ;
- Celle-ci garde ses liquidités et n'a pas à se préoccuper de placements à long terme.

Le point essentiel, qui justifie notre approche, est le suivant. Une entreprise, dans l'acception ancienne et traditionnelle de ce mot, est une entité qui génère un revenu au profit de ses actionnaires (quel qu'en soit le nombre, et que la société soit cotée ou non), à partir d'un capital initial. En d'autres termes, un certain nombre de gens se sont entendus initialement pour mettre en commun un certain capital, et ce capital doit produire des revenus, par le biais d'une activité, quelle qu'elle soit. La rentabilité la plus élevée doit donc être obtenue grâce à cette activité, et c'est elle qu'il faut privilégier. Si l'entreprise est bien gérée et si l'activité est rentable, elle dégagera plus de bénéfice que des placements financiers, quels qu'ils soient.

Prenons un exemple pour illustrer notre propos. Une vingtaine de personnes créent une entreprise de distribution de pizzas, et ils ont des retraites complémentaires à payer, ce qui résulte soit en des charges, soit en une dette. Ils auront intérêt à payer les retraites chaque année, sous forme de charges sociales, parce que ceci représente le "poids minimum" : cette dette existe et doit être honorée. S'ils placent de l'argent sur le marché financier, pour couvrir les services d'une société d'assurance, ils auront deux intermédiaires à payer, mais surtout ils supposent que l'intérêt sur le marché financier sera supérieur à ce que rapportera la même somme investie dans l'entreprise, ce qui est à la fois faux et idiot : dans ces conditions, il vaut mieux ne pas vendre de pizzas et investir le capital initial sur le marché financier.

Table des matières

Résumé Opérationnel.....	2
A. L'état des choses.....	2
B. Nos préconisations	4
1. Sur la forme.....	4
2. En ce qui concerne les retraites-chapeau	4
3. En ce qui concerne les retraites tous salariés.....	5
I. Présentation du sujet	9
A. Les sociétés du CAC 40 et les "retraites-chapeau" des dirigeants	9
B. Les régimes de retraite complémentaire	12
1. Les retraites "article 83"	12
2. La retraite "article 39"	13
C. Différence entre "régime chapeau" et "régime additif".....	15
D. De quoi dépend la dette ?	15
1. La durée de la prestation	15
2. Le montant de la prestation.....	16
3. Le marché financier et les conditions économiques.....	16
E. Qu'est-ce qu'une analyse de sensibilité ?.....	16
II. Les régimes chapeau au sein des sociétés du CAC 40	17
A. Difficultés de lecture	25
B. En conclusion.....	25
III. Les retraites tous salariés	26
IV. En Allemagne.....	31
A. Les dirigeants.....	31
B. Tous salariés.....	33
1. Cotisations définies	33
2. Prestations définies.....	33
C. Constitution d'une retraite par l'employeur	33
D. Avantages et inconvénients d'une prestation définie	34
E. L'exemple de Volkswagen AG	34
F. Références :	35

V.	Aux USA.....	36
A.	Pour tous les salariés	36
1.	General Electric.....	36
2.	Microsoft.....	36
3.	Walmart.....	36
4.	Lucent.....	37
B.	Pour les dirigeants	38

I. Présentation du sujet

A. Les sociétés du CAC 40 et les "retraites-chapeau" des dirigeants

Le plus simple est de lire un article critique sur ce sujet ; le texte qui suit est tiré de "Basta !", avril 2010, <http://www.bastamag.net/article990.html> :

PRIVILÈGES : Les retraites dorées des seigneurs du capitalisme, par IVAN DU ROY (15 AVRIL 2010)

Une centaine de grands patrons d'entreprises cotées en Bourse bénéficient d'un précieux régime de retraite complémentaire, les fameuses "retraites chapeaux". Grâce à elles et pour parer à une baisse de leur rémunération, ils seront à l'abri du moindre besoin pour leurs vieux jours. Car c'est en millions d'euros que les prestations faiblement soumises à l'impôt leur sont versées. Une injustice qui rime avec folie des grandeurs, à l'heure où le droit à la retraite du plus grand nombre est remis en cause.

Pas question d'augmenter les cotisations patronales pour financer le régime des retraites. Cela handicaperait la compétitivité des entreprises, dixit la patronne du Medef, Laurence Parisot. Les grandes entreprises cotées en bourse ne se privent pourtant pas de provisionner des dizaines de millions d'euros pour financer de faramineuses retraites complémentaires à leurs dirigeants, ces « retraites chapeaux » qui défraient régulièrement la chronique. Comme si malgré leurs salaires souvent excessifs, leurs stock-options, et leurs parachutes dorés, les PDG à la retraite risquaient de galérer, tel un smicard qui voit sa pension baisser irrémédiablement.

La « retraite chapeau », c'est un régime de retraite complémentaire qu'une grande entreprise offre à ses dirigeants pour compléter le régime de base. C'est le Conseil d'administration qui en fixe les modalités et les conditions d'obtention. Exemple : un dirigeant de la World Company perçoit un salaire annuel d'un million d'euros. Lors de son départ en retraite à 60 ans, et même si son ancienneté ne dépasse pas quelques années, son entreprise lui assure un taux de remplacement de sa rémunération (salaire, primes, jetons de présence...) de 50%. Elle lui versera donc directement une rente qui viendra largement compléter, à hauteur de 500.000 euros par an, les pensions versées par la Sécurité sociale et la caisse de retraite des cadres (celles-ci sont soumises à un plafond). Et ce, jusqu'à son décès. Comme vous allez le constater, la réalité dépasse allègrement cette modeste fiction.

400 fois le minimum vieillesse

Selon l'Autorité des marchés financiers, une centaine de dirigeants d'entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120) bénéficient en France de ce régime très spécial. Dans notre tableau ci-dessous, nous avons regroupé les montants des retraites chapeaux versées à 24 dirigeants de grandes entreprises. Ces informations sont publiques mais dispersées dans les volumineux bilans financiers des grands groupes, divulguées ici ou là, au gré des révélations sur les faramineuses rémunérations des patrons, par un article dans la presse économique ou dans des blogs juridiques et financiers. Chaque année, ces 24 dirigeants reçoivent ensemble près de 30 millions d'euros en pension retraite !

Lindsay Owen-Jones, l'ancien PDG de L'Oréal, reçoit ainsi une pension annuelle de 3,4 millions d'euros. Soit 400 fois le minimum vieillesse ! Deuxième sur le podium de ces retraites qu'on ne peut même plus qualifier de dorées, l'ancien PDG de Vinci, Antoine Zacharias touche 2,2 millions d'euros. Il est talonné par Igor

Landau et Jean-René Fourtou, tous les deux anciens dirigeants d'Aventis. L'argument patronal pour justifier ces mégas pensions est toujours le même : il faut « fidéliser » les dirigeants en intégrant ces retraites chapeaux dans leurs contrats et les protéger d'une chute brutale de revenus lors de leur départ en retraite. Cette justification ne tient pas un instant lorsqu'on connaît les différentes et colossales rémunérations de ces dirigeants en activité. La moyenne de la rémunération brute globale des patrons du CAC 40 atteignait avant la crise 2,2 millions d'euros annuels (chiffres de 2006). Et ce n'est qu'une moyenne.

Rente à vie

Pendant les dix années qui ont précédé sa retraite, la rémunération d'Antoine Zacharias, champion des stock-options, s'est ainsi élevée au total à 250 millions d'euros. En lui assurant une retraite conséquente, on ne peut que saluer la charitable initiative de Vinci pour éviter l'indigence à son ancien PDG. Sans sa retraite chapeau, celui-ci aurait sans doute été obligé d'hypothéquer son pavillon de banlieue pour errer de centres d'hébergements en hôtels meublés tout en pratiquant la mendicité. Sa généreuse pension le protégera de ces désagréments. Mais qu'en est-il des 90.000 autres salariés du groupe de BTP dont le salaire mensuel moyen est de 2.750 euros ? Le misérable régime général, c'est bon pour la plèbe !

« L'ex PDG d'Airbus a également réussi à négocier une retraite "chapeau" de pas moins de 100.000 euros par mois. Avec à peine plus de 60 ans, il peut ainsi espérer amasser une rente cumulée de 30 millions d'euros sur les 25 prochaines années. Si ce chiffre de 100.000 euros par mois a été par la suite démenti par l'intéressé, ce dernier n'a pas infirmé l'information du versement par Airbus d'une retraite chapeau conséquente », observe, en octobre 2007, Le Figaro à propos de Noël Forgeard qui a laissé, comme chacun sait, Airbus (EADS) dans une situation loin d'être admirable.

Des provisions par millions

Pour financer les retraites chapeaux de ces hauts dirigeants, les grandes entreprises provisionnent des sommes considérables : 40 millions à Vinci, 32,9 millions à la Société générale, 28,6 millions à BNP Paribas, 13 millions à Veolia pour la retraite chapeau du seul Henri Proglio (quand il prendra sa retraite après son passage à EDF), entre 8 et 11 millions au groupe PPR (Fnac, Conforama, Gucci...) pour Serge Weinberg, 3 millions à Solendi, une entreprise qui gère le « 1% logement »...

Bizarrement, on n'entend pas Laurence Parisot monter au créneau pour défendre la « compétitivité » des entreprises menacées par les retraites chapeaux. Pourtant, ces provisions représentent un pourcentage non négligeable de la trésorerie : près de 5% du bénéfice net 2009 de la Société Générale, 2,2% du résultat net 2009 de Veolia dans le cas d'Henri Proglio. Et calculées sur l'espérance de vie moyenne après 60 ans, ces provisions devront être ré-alimentées si un ex-PDG vit plus vieux que prévu. Et ce, quelle que soit la situation financière de l'entreprise dans 10, 20 ou 30 ans. Une garantie durable dont ne bénéficient pas la grande majorité des salariés.

Le cas Daniel Bernard, ancien PDG de Carrefour, demeure emblématique. Lors de son départ en 2005, les actionnaires apprennent qu'il va bénéficier à ses 60 ans d'une retraite complémentaire annuelle de 1,243 million d'euros par an, correspondant à 40% de sa dernière rémunération. *« Compte tenu d'une espérance de vie moyenne de 85 ans, cela représentait donc la coquette somme de 31 millions d'euros. Outre cette confortable retraite, Daniel Bernard avait obtenu le versement d'une clause de non-concurrence, équivalent à trois années pleines de salaires, soit 9,4 millions d'euros »,* précise Le Nouvel Observateur. Soit près de 40 millions... Manque de chance, trop pressé de profiter de sa rente viagère, Daniel Bernard s'en va à 58 ans. La nouvelle direction de Carrefour conteste la retraite chapeau devant la Justice. La pension sera finalement annulée en appel fin 2008. Rassurez-vous, privé de ses droits à la retraite, le malheureux Daniel Bernard a su

rebondir : il a pris la présidence d'une chaîne de bricolage britannique Kingfisher (Castorama...), est administrateur d'Alcatel (100.000 euros en 2009 pour participer aux réunions) et de Capgemini.

Trois ans de cotisation : 1,2 million de pension

Autre cas insolite : celui de Jean-René Fourtou. Il figure deux fois dans notre tableau, et ce n'est pas une erreur ! Car les retraites chapeaux peuvent se cumuler. Aventis s'est engagé à lui verser une pension de 1,6 million d'euros après son départ en 2002. Puis Vivendi Universal, dont il est PDG de 2002 à 2005, lui promet, pour à peine trois années de labeur, une retraite complémentaire de 1,2 million. Dans un magnifique accès de sobriété, l'ancien triple PDG (Rhône-Poulenc, Aventis, Vivendi) renonce à toucher sa seconde retraite complémentaire. « *Je considère que celle que je touche comme ancien président d'Aventis est suffisante* », déclare-t-il, en 2005, devant l'assemblée générale des actionnaires, craignant d'être éclaboussé par le scandale de la retraite chapeau de son collègue de Carrefour. Quelle délicate attention ! Il reste cependant Président du Conseil de surveillance de la multinationale et touche à ce titre une rémunération d'un million d'euros annuel. Et après Aventis, Vivendi lui assure un bien-être minimum pour plusieurs générations : « *Au total, en trente mois, il avait virtuellement amassé 27 millions d'euros au moment de son départ, essentiellement en stock-options (son dernier salaire s'élevait à 3,4 millions d'euros). De quoi goûter paisiblement sa semi-retraite de président du conseil de surveillance (un million d'euros par an)* », rappelle le quotidien Les Echos.

La discrète multinationale Air Liquide, fournisseur de gaz « rares » (hydrogène, azote...) pour l'industrie, est aussi particulièrement généreuse avec ses anciens dirigeants. Son président d'honneur, Édouard de Royère, empoche chaque année une modeste pension de retraite équivalente à 188 allocations de solidarité aux personnes âgées (minimum vieillesse). Édouard de Royère est également membre du Conseil d'administration du groupe financier Fimalac, propriétaire à 60% du groupe Fitch et de son agence de notation financière du même nom (Fitch Rating). Celle-là même qui, avec les agences Moody's et Standard & Poors, évalue les États en fonction de leurs dettes publiques. C'est elle qui a récemment abaissé la note de la Grèce, précipitant le pays dans la crise... et l'obligeant à affaiblir son système de protection sociale, dont son régime de retraite. C'est, entre autre, pour éviter un tel sort, que le gouvernement Sarkozy accélère la remise en cause de l'assurance vieillesse. Remise en cause qui, bien évidemment, ne concerne pas les retraites chapeau.

Vous frisez l'exaspération ? Ce n'est pas terminé. Les montants provisionnés par les entreprises pour financer ces retraites chapeaux sont très faiblement imposés. Les contributions de l'entreprise ne sont pas soumises aux cotisations sociales, ni à la CSG ou à la CRDS. Elles n'alimentent donc pas les caisses de retraite. Jusqu'à fin 2009, elles étaient imposées entre 6% et 12%. Quant aux pensions versées aux dirigeants, elles étaient taxées à 8%. Considérées comme une rente viagère, elles bénéficient d'un abattement de 10% pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Le Premier ministre François Fillon a annoncé en avril 2009 qu'il taxerait les retraites chapeaux « *de façon confiscatoire* ». En 2010, la taxation de ces provisions a été doublée (entre 12% et 24%) et une contribution de 30% est mise en place pour les rentes dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit au-delà de 276.960 euros annuels. On reste très loin d'une mesure confiscatoire. À l'aune de la réforme des retraites, ces mégas privilèges ne sont, pour l'instant, pas menacés. La baisse des pensions du retraité moyen – qui touche 1.288 euros par mois – est, elle, déjà programmée. Vous avez dit inégalités ?

Ivan du Roy

B. Les régimes de retraite complémentaire

On distingue essentiellement deux régimes, dénommés ainsi selon le Code Général des Impôts :

1. Les retraites "article 83"

Le régime défini par l'article 83 du Code Général des Impôts permet à chaque salarié de se constituer une retraite par capitalisation dans le cadre d'un compte individualisé, alimenté par les cotisations versées par l'employeur.

Les avantages pour l'entreprise :

- Le taux de cotisation, exprimé en pourcentage des salaires, est fixé librement, à la souscription, dans le cadre d'un accord collectif. Celui-ci peut être revu à la hausse comme à la baisse et peut même, sous certaines conditions, être interrompu temporairement ou définitivement. Seule obligation : il doit être identique pour l'ensemble des salariés d'une même catégorie ;
- Les sommes versées par l'entreprise sont exonérées de cotisations sociales (charges patronales), dans les limites fixées par le législateur ;
- Les cotisations versées par l'entreprise constituent des frais généraux et, à ce titre, sont donc totalement déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés.

Les avantages pour le salarié :

Il se constitue progressivement une retraite par capitalisation qui lui sera versée sous forme de rente viagère :

- Les versements et les intérêts sont identifiés pour chaque salarié. Même si l'entreprise arrête de cotiser ou si le collaborateur quitte l'entreprise, les droits capitalisés lui restent acquis et lui seront versés lors de son départ à la retraite. Au jour de la retraite, le capital constitué (cotisations versées et intérêts) est converti en rente, celle-ci étant imposée comme tout revenu, après les abattements légaux de 10% et 20% ;
- Si le salarié change d'entreprise, il a le droit de transférer son compte auprès de l'assureur de son nouvel employeur, à condition que ce dernier ait mis en place un dispositif de même nature, sinon les droits ne sont pas perdus, mais restent acquis ;
- Si le salarié décède avant de prendre sa retraite, l'épargne constituée est versée à ses bénéficiaires en exonération totale de droits de succession. S'il décède après son départ à la retraite, son conjoint continuera à percevoir tout ou partie de la rente, s'il a opté pour la réversion ;
- Les cotisations versées sont exonérées de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans les limites fixées par le législateur.

On note donc simplement ceci : la retraite "article 83" correspond, pour l'employeur, à un supplément de charges salariales ; chaque salarié coûte un peu plus cher, sur son bulletin de salaire mensuel. Un organisme externe recueille ces cotisations et se charge d'une retraite par répartition, lorsque le salarié prend sa retraite. En tout état de cause, la charge pour l'employeur est claire, et se limite aux versements en cours. Il n'y a aucune obligation à long terme, lorsque le salarié quitte l'entreprise.

Le mot "capitalisation" qui est employé dans la description du dispositif est trompeur : le salarié a l'impression de capitaliser, tout comme un salarié ordinaire a l'impression de capitaliser des droits à la retraite à chaque fois que son employeur lui délivre un bulletin de salaire. En réalité, des organismes financiers recueillent ces cotisations et payent les ayants-droit, en fonction de ce qu'ils peuvent payer ! Pas plus que pour la retraite ordinaire, le salarié "article 83" n'est assuré de toucher quelque chose lors de sa retraite : cela dépendra du nombre d'entreprises qui cotiseront à cette époque, de la durée de vie des retraités et du marché financier (voir plus loin le paragraphe "de quoi dépend la dette ?").

L'assureur, qui recueille les cotisations, a l'obligation de constituer des provisions financières qui appartiennent au contrat. Mais le salarié ne sait pas d'avance, vingt ou quarante ans avant son départ en retraite, ce qu'il touchera ; les conditions économiques du moment peuvent apporter des changements.

2. La retraite "article 39"

Voici ce que dit le groupe AssurProx :

<http://www.assurprox.com/quest-ce-qu-un-contrat-retraite-complementaire-article-39.html>

La retraite supplémentaire, appelée aussi sur-complémentaire, regroupe un ensemble varié de dispositifs qui viennent s'ajouter aux régimes obligatoires par répartition et aux régimes complémentaires obligatoires. Elle permet aux retraités de compléter leurs revenus. Dans certaines entreprises, les salariés peuvent bénéficier de régimes collectifs : ces contrats sont dits "article 39", "article 82" ou encore "article 83" par référence au texte du code général des impôts.

Le contrat de type "article 39" est un dispositif à prestations définies, et non à cotisations définies, dans lequel l'employeur s'engage sur le montant final des prestations à verser au salarié au moment du départ en retraite. Il y a donc une obligation de résultat pour l'employeur. Ce produit permet d'anticiper l'écart entre le dernier salaire et le montant réel de la retraite pour le réduire, et compense ainsi les insuffisances des régimes de retraite obligatoire. Le complément de retraite est le plus souvent exprimé en pourcentage du salaire de fin de carrière. Mais pour bénéficier de cette pension additionnelle, le salarié doit être présent dans l'entreprise à son départ en retraite.

L'engagement de l'employeur

Le financement d'un contrat "article 39" se fait uniquement par l'employeur, ce qui lui confère une obligation de résultat et un engagement à long terme vis-à-vis de ses salariés. Sa mise en place résulte obligatoirement d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'une décision unilatérale de la société constatée par un écrit

remis à chaque salarié. L'employeur s'engage sur un niveau de retraite défini à l'avance, les montants liés à l'engagement doivent figurer en annexe du bilan annuel de l'entreprise.

L'employeur fait donc une promesse au salarié, promesse qu'il doit tenir en constituant des provisions suffisantes et réévaluées régulièrement. Le salarié devient son créancier à mesure de l'acquisition de ses droits. Généralement l'employeur choisit une catégorie objective de salariés pouvant bénéficier de ce régime (cadres le plus souvent), une manière efficace de renforcer les liens à la société et de développer l'esprit d'entreprise. Celle-ci détient un outil de fidélisation important pour une catégorie de salariés qu'elle considère indispensable à son bon fonctionnement et à ses performances. D'autant plus que le versement des prestations est conditionné à la présence du salarié à l'heure du départ en retraite. Le salarié qui quitte l'entreprise avant la retraite perd tous ses droits.

La gestion du contrat

Elle peut se faire en interne ou en externe, cette seconde solution étant le plus généralement appliquée, la première présentant notamment l'inconvénient majeur d'exposer les salariés bénéficiaires au risque d'insolvabilité de l'entreprise. Seules les grosses entreprises peuvent se permettre une gestion en interne très lourde. En externalisant la gestion d'un contrat "article 39" auprès d'un organisme habilité (société d'assurance, mutuelle), l'entreprise préfinance son engagement en alimentant un fonds collectif constitué d'un seul compte global, et non pas des comptes individuels comme c'est le cas pour les régimes à cotisations définies. L'organisme gère les rentes sur le long terme, les versements étant laissés au libre choix de l'entreprise, soit réguliers par provisionnement immédiat ou progressif, soit par dotations exceptionnelles. L'organisme désigné pour la gestion du contrat n'est engagé qu'à hauteur du fonds collectif constitué. Dans le cas où ce dernier s'avère insuffisant, l'entreprise doit le compléter pour répondre à son engagement initial.

La liquidation des droits

Le montant de la prestation est défini au moment du départ en retraite du bénéficiaire et dépend souvent de la durée d'activité au sein de l'entreprise. Il s'agit souvent d'un pourcentage de la dernière rémunération, de celle des 12 derniers mois d'activité, ou encore de la moyenne des trois derniers mois. Si le contrat a été bien géré, il prévoit une revalorisation de la rente servie relative au taux de l'inflation. La réversibilité est prévue allant de 50% à 100% au profit du conjoint survivant, de même que le contrat peut prévoir de garanties incapacité de travail.

La fiscalité

Les cotisations versées font partie des charges de l'entreprise et à ce titre sont intégralement déductibles du résultat imposable (article 39 du code des impôts). Elles sont par ailleurs exonérées de charges sociales. En revanche les provisions comptables ne sont pas déductibles fiscalement. Pour le salarié, ou plutôt le retraité, le complément de retraite est soumis à l'impôt sur le revenu au titre des pensions et rentes viagères après abattement général de 20% et abattement spécifique de 10%.

Pour un jeune salarié qui intègre une entreprise, le contrat "article 39" peut paraître inintéressant, surtout maintenant et à l'avenir quand mobilité est gage d'emploi, à moins d'avoir de réelles perspectives d'évolution dans l'entreprise. Les salariés plus âgés sont par contre les grands bénéficiaires de ce type de contrat, puisque leurs droits sont calculés en fonction de leur ancienneté et de leur salaire de fin de carrière, et non dépendants de leur propre cotisation accumulée.

La différence fondamentale est donc que les retraites "article 39" constituent une dette à long terme pour l'entreprise, dette qui n'est pas facile à chiffrer.

Les retraites "article 39" viennent d'être pénalisées par une contribution due par les bénéficiaires avec un taux progressif qui atteint 14 % sans être déductible de l'IRPP (Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques).

Ces retraites "article 39" sont des régimes "chapeau" ; ils viennent en complément des autres régimes.

C. Différence entre "régime chapeau" et "régime additif"

Un régime chapeau apporte une garantie globale sur les ressources du retraité qui doivent représenter un pourcentage déterminé, souvent fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (réelle ou reconnue dans le contrat de travail), au départ en retraite. Il s'agit donc d'un régime différentiel, la rente se calculant comme le montant garanti (par exemple 2% du dernier salaire par année dans l'entreprise, plafonné à 65%), déduction faite de toutes les retraites obligatoires acquises au titre de l'entreprise, régime de base et complémentaires.

Un régime additif garantit un montant indépendant des autres retraites (par exemple 0,5% du salaire de fin de carrière par année de travail dans l'entreprise).

Remarque : la terminologie ne facilite pas la compréhension, puisque le régime additif est indépendant des autres retraites et que le chapeau en dépend.

La question de savoir s'il s'agit d'un régime chapeau ou additif est de peu d'intérêt pour nous ici, puisque nous nous intéressons seulement au poids de la dette résultant pour la société. De même, la fiscalité pour le bénéficiaire ne nous concerne pas.

Enfin, nous verrons que certaines sociétés ont recours à des systèmes qui ne sont ni 83 ni 39, par exemple en donnant une somme fixe au moment du départ à la retraite.

D. De quoi dépend la dette ?

A l'évidence, trois paramètres doivent être pris en compte :

1. La durée de la prestation

Il s'agit généralement de prestations à vie, avec même éventuellement une réversion. Dans ces conditions, l'allongement de la durée de vie aura une influence directe sur le montant de la dette ; à l'inverse, un recul de l'âge de départ à la retraite le réduira.

2. Le montant de la prestation

En général, ces retraites sont indexées, soit sur l'inflation, soit sur différents indicateurs du type point Agirc et Arrco. Sur de longues périodes, l'évolution de ces indicateurs est inconnue. Les retraites peuvent aussi inclure des prestations, de type couverture maladie, etc., et le coût de ces prestations va augmenter dans le temps. Elles dépendent aussi du dernier salaire, ou des derniers salaires, qui sont généralement inconnus au moment où la rente est décidée.

3. Le marché financier et les conditions économiques

Pour assurer le versement des prestations à horizon lointain, les organismes placent généralement leurs fonds sur le marché financier ; dans ces conditions, une baisse des taux a un impact immédiat sur le montant à terme. Il en va de même, par exemple, si l'organisme a placé ses fonds en achetant de l'immobilier et que celui-ci baisse, etc.

E. Qu'est-ce qu'une analyse de sensibilité ?

Comme on l'a vu, le poids de la dette dépend d'un certain nombre de paramètres, qui concernent l'avenir. Comme celui-ci n'est jamais exactement prévisible, on est conduit à faire des hypothèses, qui peuvent, selon les cas, se révéler réalistes, erronées, et même grotesques.

Une "analyse de sensibilité" consiste tout simplement à faire varier les hypothèses, pour voir en quoi le résultat en dépend. Par exemple, on fait l'hypothèse d'un taux de croissance de 2% ; une analyse de sensibilité, dans sa version la plus simple, consistera à refaire le calcul avec un taux de 1.5% et avec un taux de 2.5%.

Si les résultats sont peu différents, on conclura que la valeur du taux de croissance est peu importante, et on ne s'en préoccupera plus. A l'inverse, si on constate en sortie une différence très significative, selon que le taux est à 1.5 ou à 2.5, on conclura qu'il s'agit d'une variable vraiment importante, qu'il faut surveiller, et qu'on ne peut se contenter de la fixer arbitrairement à 2%. La sagesse, dans ce cas, consistera à provisionner aussi bien dans les cas extrêmes de 1.5 et 2.5.

L'analyse de sensibilité est une opération courante en mathématiques (c'est l'évaluation d'une dérivée) ; les entreprises du CAC 40 la pratiquent, dans leur rapport de référence, pour toute sorte d'indicateurs, comme par exemple l'influence des taux de change sur le résultat annuel, mais, chose très surprenante, elle n'apparaît pratiquement jamais dans l'évaluation de la dette liée aux retraites.

L'analyse de sensibilité est une opération "faite en aveugle" : on fait varier des paramètres, sans se soucier de savoir ce qu'ils représentent. Elle ne dispense pas, évidemment, de constituer un historique pour comprendre la signification des phénomènes : tel taux a déjà atteint tel niveau en telles circonstances, etc.

II. Les régimes chapeau au sein des sociétés du CAC 40

La dette associée à ces régimes-chapeau est maintenant claire, tant par sa définition que par les paramètres qui y contribuent. Pour voir comment elle affecte les sociétés du CAC 40, nous avons passé en revue les questions suivantes :

Bénéficiaires : combien sont les bénéficiaires, et comment sont-ils désignés ? Il doit s'agir d'une catégorie "objective", définie sans ambiguïté, dont il a été donné connaissance aux instances représentatives du personnel.

Conditions d'âge : y a-t-il une condition d'âge pour bénéficier de la retraite-chapeau ? Elle existe implicitement, puisque par définition (article 39 du CGI), la retraite chapeau ne peut être liquidée qu'au moment du départ en retraite, lequel doit respecter les règles de la Sécurité Sociale.

Conditions d'ancienneté : y a-t-il une condition d'ancienneté pour en bénéficier ? Les clauses applicables doivent nécessairement le prévoir.

Conditions de présence : l'intéressé doit-il être en fonction dans l'entreprise au moment de la liquidation de sa retraite ? En principe oui, c'est une des conditions du régime fiscal de l'article 39, mais d'autres régimes sont possibles.

Conditions de performance : le régime chapeau est-il assorti de conditions de performance, soit de la part de l'intéressé, soit de la part de l'entreprise ? Sur quelle période et comment sont-elles mesurées ? Le régime chapeau fait partie d'une manière ou d'une autre du contrat de travail du bénéficiaire. Comme il ne peut être servi qu'en cas de départ de l'entreprise au moment de la retraite, un licenciement le rend caduc en principe.

Régime chapeau ou additif : s'agit-il d'un régime complémentaire ou d'une retraite indépendante des autres régimes ? Le financement peut être à la charge exclusive de l'employeur et subordonné au départ de l'entreprise au moment de la retraite.

Rémunérations prises en compte : quelle est la rémunération de référence qui servira au calcul de la retraite ? Les clauses doivent la définir.

Pension versée : quel est le montant de la retraite chapeau ?

Réversion : cette pension est-elle susceptible de réversion à une tierce personne en cas de décès ? En général, l'engagement du régime chapeau porte sur le seul collaborateur, mais celui-ci peut opter pour une réversion qui se calcule alors en principe par abattement de sa pension propre afin de réaliser une "équivalence actuarielle" : provisionnement total au même niveau. L'existence d'une réversion rend évidemment l'évaluation de la dette plus difficile, puisque la période sera plus longue.

Provisions faites : comment l'entreprise évalue-t-elle sa dette ? C'est un calcul actuariel basé sur des hypothèses, mais s'il n'y a pas d'externalisation, la charge n'est pas fiscalement déductible.

Régime interne ou externe : l'entreprise confie-t-elle la gestion à un organisme extérieur, ou bien s'en charge-t-elle elle-même ?

Hypothèses de réactualisation : quelles sont les hypothèses faites, concernant l'évaluation de la dette ? Le calcul doit être refait régulièrement pour tenir compte des évolutions : départ ou arrivée dans le groupe bénéficiaire, variation des salaires, dates de départ en retraite envisagées ...

Analyse de sensibilité : est-elle correctement menée ? Dans un régime chapeau, le paramètre le plus sensible est souvent le salaire final : toute, augmentation en fin de carrière génère des droits viagers. Par exemple, 1000 € d'augmentation la dernière année, ou 3 ans avant le départ si c'est la règle, coûtera 600 € pendant 25 ans, à réactualiser.

Nous nous intéressons ici à la retraite elle-même (sur la durée), et non à l'indemnité éventuelle de départ à la retraite, qui existe dans bien des cas (mais qui ne se donne qu'une fois).

Nous avons utilisé les Documents de Référence des diverses sociétés ; ces documents sont remis obligatoirement chaque année à l'Autorité des Marchés Financiers et ils peuvent être consultés par les actionnaires. Mais, pour le sujet qui nous intéresse, ils sont extrêmement mal rédigés. L'information est presque toujours mal présentée ; pour donner un exemple, certaines sociétés donnent un chiffre global, mélangeant les indemnités de départ à la retraite et les retraites elles-mêmes. Nous détaillons ce point dans un paragraphe ultérieur.

Les résultats sont reportés dans le tableau ci-dessous (on les trouvera également dans le fichier Excel joint).

Société	Bénéficiaires	Condi- tions d'âge	conditions d'ancienneté	condi- tions de présence	condi- tions de perfor- mance	cha- peau ou additif	rémunération de référé- rence	montant pension	réversion	provi- sion faite	gestion interne ou ex- terne	réactualisa- tion	sensibili- té
Total	2	oui, ?	oui, ?	oui	non	c	moy 3 dernières années	?, plafonnée	?	28,7 ME	i	?	non
Sanofi-Aventis	cadres	non	oui, 10 ans	oui	non	c	moy 3 meilleures sur 5	?, plafonnée	oui, ?	130 ME	i	?	non
LVMH	comex	non	oui, 6 ans proportion- nel	oui	non	c	moy 3 dernières années	60% RR, plaf	?	18 ME ?	?	oui	non
GDF Suez	comex, comdir	non		oui	non	c	TC et TD	2%TC+4%TD	?	58,1 ME	?	?	non
Air Liquide	2	?	oui, 3 ans proportion- nel	oui	?	c	moy 3 meilleures sur 5	1% par an, plaf	60% con- joint	?	?	?	non
Danone	4	55 ans	nel	oui	non	c	moy 3 dernières années	formule	oui, ?	41,8 ME	?	?	non
BNP Paribas	mandataires sociaux	?	?	oui	?	a	?	?	?	30,7 ME	e	pt AGIRC	non
France Télécom	1	?	?	oui	non	c	moy 3 années	?, plafonnée	?	14,6 ME	?	?	non
Schneider Elec- tric	direction gle	60 ans	?	oui	non	c	moy 3 années	50% RR+1% par an	60% con- joint	73 ME	?	?	non
L'Oréal	mandataires sociaux	?	15 ans	?	non	c	dernière année	?	?	?	?	?	non
Vivendi	membres du directoire	55 ans	3 ans	?	non	a	moy 3 années	1% par an, plaf	60% à ?	?	?	?	non
AXA	cadres de direction	?	10 ans	oui	non	c	5 années	formule	?	49,2 ME	?	?	non
Vinci	direction gle	?	10 ans	oui	?	?	moy 3 années	? annuel, plaf	?	32,3 ME	?	?	non
Unibail-Rodamco	1	?	?	?	non	c	salaire plafonné	an	?	?	?	?	non
Saint-Gobain	direction gle	60 ans	15 ans	?	non	c	?	?	?	42,9 ME	?	?	non
Pernod-Ricard	mandataires sociaux	?	10 ans	oui	non	a	moy 3 années	formule	oui, ?	4,6 ME	e	?	non
Société Générale	direction gle	?	non	oui	non	c	selon les cas	% RR	60% con- joint	5,5 ME	?	?	non
Essilor	mandataires sociaux	?	10 ans	?	non	c	?	formule	?	21,3 ME	e	?	non
Arcelor-Mittal	aucun									0			
Carrefour	1	?	3 ans	oui	non	c	moy 3 années	?	50% con- joint	?	?	?	non
EADS	comex	60 ou 65 ans	10 à 12 ans	oui	non	a	dernière année	50% RR ou 60% RR	?	?	e	?	non
PPR	1	oui	non	oui	oui	a	n/a	somme fixe	oui, ?	3,6 ME	?	n/a	n/a
Michelin	gérants non comman- dés	?	5 ans	oui	non	c	?	?	?	?	?	?	non
Technip	1	60 ans	5 ans	oui	non	c	moy 5 années	formule	?	3,9 ME	?	?	non
Bouygues	direction gle	?	?	?	non	c	dernière année	0.92% par an	?	?	e	?	non

EDF	aucun												
Safran	aucun												
Alstom	1	non	?	oui	non	c	moy 3 dernières années	1,2% RR par an	?	4,4 ME	?	?	non
Alcatel-Lucent	direction gle	60 ans	?	non	oui	c	moy 2 meilleures	?	?	11,4 ME	e	?	non
Vallourec	direction gle	55 ans	non	non	non	c	moy 3 dernières années moy 3 meilleures an-	?, limité à 4 PASS	?	?	e	?	oui
Renault	Comex	?	oui, ?	oui	?	a	nées	?, plafonnée	?	?	?	?	non
Lafarge SA	Comex	55 ans	?	oui	?	a	moy 3 dernières années	formule	?	?	e	?	non
Crédit Agricole	Comex et CA	?	?	oui	non	c et a	dernière année (?)	formule	?	?	?	?	non
Publicis Groupe	certain mb directoire	55 ans	non	oui	non	a	n/a	somme fixe	non	33 ME	i	n/a	n/a
Veolia Env.	Comex	55 ans	5 ans	oui	non	a	3 meilleures parmi 10	?, plafonnée	au choix	?	e	?	non
Cap Gemini	2+?	?	10 ans	oui	?	a	moy dernières années	39% RR	?	?	?	?	non
Accor	mandataires sociaux	non	5 ans	oui	non	c	dernière année	formule	?	?	?	?	non
STMico	Comex et CA	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	non
Suez Env.	1	?	?	oui	?	c	?	?	?	3,5 ME	?	?	non
Peugeot	directoire	non	5 et 8	oui	non	c	moy 3 années	2% RR par an, plaf	oui, conjoint	32 ME	?	?	non

Voici un résumé :

1. Total : On connaît le montant de l'engagement (28,7 ME), mais on ne sait pas comment il est calculé et il n'y a aucune hypothèse de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
2. SanofiAventis : Les provisions faites se montent à 130 millions d'Euros, mais la manière de les calculer n'est pas présentée, et on ne connaît pas les hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
3. LVMH : Provisions de 18 millions d'Euros, mais la part relevant des retraites n'est pas claire. Forte variation en un an. Hypothèses de réactualisation très claires, mais il n'y a pas d'analyse de sensibilité.
4. GDF Suez : Provisions faites de 58,1 millions d'Euros. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
5. Air Liquide : On sait que le montant des cotisations versées au titre des régimes à cotisations définies en 2010 s'élève à 88 743 Euros, mais on ne connaît pas le montant total de la dette ; pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
6. Danone : Provisions faites 41,8 millions d'Euros. Hypothèses de réactualisation non spécifiées. Le montant global de la dette n'est pas clair.
7. BNP Paribas : Provisions faites 30,7 millions d'Euros ; revalorisation en fonction du point AGIRC. Le montant des retraites chapeau des mandataires sociaux n'est pas donné de manière individualisée, ni les règles d'obtention. Le montant global de la dette n'est pas clair.
8. France Telecom : Provisions faites 14,6 ME, y compris indemnités de départ à la retraite. Doublement par rapport à 2009. Les montants des rentes ne sont pas donnés. Hypothèses de réactualisation non spécifiées. Le montant global de la dette n'est pas clair.
9. Schneider Electric : Provisions faites 73 ME au 31/12/2010 contre 68 ME au 31/12/2009. Montants précis des retraites mal définis. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
10. L'Oréal : Montant des retraites non précisé, revalorisation non précisée, provisions non précisées. On ne sait absolument rien.
11. Vivendi : Provisions faites pour 2010 : 2,471 ME, mais on ne connaît pas la dette totale. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
12. AXA : Le montant cumulé des provisions pour les retraites des membres du Comité de Direction est 49,2 ME au 31 décembre 2010, contre 36,3 ME au 31 décembre 2009. On ne sait pas d'où vient cette augmentation. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.

13. Vinci : Provisions faites 32,280 ME. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
14. Unibail : Un seul collaborateur est concerné (le directeur financier), mais les hypothèses de réactualisation ne sont pas données. Le montant global de la dette n'est pas clair.
15. Saint Gobain : Provisions faites 42,9 ME, mais on ne connaît ni le montant des pensions, ni les hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
16. Pernod Ricard : Provisions faites 4,6 ME ; les caractéristiques sont très clairement décrites, sauf la réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
17. Société Générale : Provisions faites 5,5 ME ; pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
18. Essilor : Provisions faites 21, 3 ME fin 2010 contre 13,7 fin 2009 ; pas d'hypothèses de réactualisation. On ne sait pas pourquoi la dette a augmenté, ni si elle va continuer de le faire. Le montant global de la dette n'est pas clair.
19. Arcelor Mittal : aucune retraite complémentaire pour les dirigeants.
20. Carrefour : On ne connaît pas le montant des pensions qui vont être versées, ni les hypothèses de réactualisation, ni les provisions faites. Le montant global de la dette n'est pas clair.
21. EADS : Le montant des pensions est clair, mais les provisions ne sont pas données, ni les hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
22. PPR : Il s'agit ici d'un régime particulier, pour une seule personne ; PPR met de côté une somme d'argent (3,6 ME) pour solde de tout compte, sous condition de performance. Cette somme sert à alimenter une pension de retraite. Il n'y a pas de réévaluation, ni de calcul de durée. Excellent système.
23. Michelin : Retraite chapeau seulement pour les gérants non commandités, mais rien n'est clair : ni les montants des pensions, ni les provisions faites, ni les hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
24. Technip : Un seul bénéficiaire ; provisions faites 3,9 ME. Pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
25. Bouygues : Provision versée en 2010 : 1,1 ME. Pas d'information sur la provision globale, pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.
26. EDF : aucune retraite supplémentaire pour les dirigeants, mais les avantages du régime qui était propre à EDF/GdF ont été maintenus après l'intégration aux régimes droit commun (SS, ARRCO, AGIRC) par un complément capitalisé (le document de référence n'est

pas clair sur cette question). Avant cette transformation, le système était du type fonction publique : 75% du dernier salaire pour une carrière complète.

27. Safran : aucune retraite supplémentaire pour les dirigeants.
28. Alstom : Une seule personne concernée ; provisions faites 4,4 ME. Hypothèses de réactualisation non spécifiées. Le montant global de la dette n'est pas clair.
29. Alcatel Lucent : La Direction Générale est concernée. Provisions faites 11,4ME. La part de cette provision concernant spécifiquement les retraites n'est pas claire. Les conditions d'attribution aux autres dirigeants (hormis le Directeur Général) ne sont pas claires. Les hypothèses de réactualisation ne sont pas données. Le montant global de la dette n'est pas clair.
30. Vallourec : La dette est peu élevée, car la retraite est limitée à 4 PASS, mais elle n'est pas claire. Il y a une esquisse d'analyse de sensibilité : "Au 31 décembre 2010 un test de sensibilité a été effectué : une variation du taux d'actualisation de 1 % entraînerait une variation d'environ 4,1 millions d'euros de ces engagements."
31. Renault : Aucune formule n'est donnée. Le montant global de la dette n'est pas clair.
32. Lafarge : Le montant de l'engagement est de 30 ME, mais les provisions faites ne sont pas claires ; les hypothèses de réactualisation ne sont pas spécifiées. Le montant global de la dette n'est pas clair.
33. Crédit Agricole : Quelques informations pour les Directeurs Généraux Délégués ; pour les autres, on ne sait rien. Les hypothèses de réactualisation ne sont pas données. Le montant global de la dette n'est pas clair.
34. Publicis : Il y a divers régimes selon les personnes, mais ils se traduisent par des sommes fixes et non réactualisables. Le montant de la dette est précis et connu. Solution très satisfaisante.
35. Veolia Environnement : Informations données pour le PDG ; pour les autres bénéficiaires, la formule peut être différente et n'est pas donnée. Il n'y a pas d'hypothèse de réactualisation, évidemment pas d'analyse de sensibilité. Le montant global de la dette n'est pas clair.
36. Cap Gemini : Rien n'est clair pour cette entreprise : ni les bénéficiaires, ni le montant de la pension, ni le montant de la dette. Les hypothèses de réactualisation ne sont pas mentionnées. Le montant global de la dette n'est pas clair.
37. Accor : La formule précise de calcul de la pension n'est pas claire, et les hypothèses de réactualisation ne sont pas données. Le montant global de la dette n'est pas clair.
38. ST Microelectronics : Tout ce que l'on sait, c'est que la provision faite pour 2010 est d'approximativement \$3.6 million ; on ne connaît pas les montants des retraites et les hypothèses d'actualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.

39. Suez Environnement : Seul le PDG est concerné, mais le montant de la retraite n'est pas clair, non plus que les hypothèses de réactualisation. Le montant provisionné était de 2.5 ME fin 2009 et de 3.5 ME fin 2010 : on aimerait comprendre cette variation.
40. Peugeot : Provisions de 32 ME ; les formules de calcul des retraites sont claires, mais il n'y a pas d'hypothèses de réactualisation. Le montant global de la dette n'est pas clair.

A. Difficultés de lecture

Les Documents de Référence, pour le sujet qui nous intéresse, sont extrêmement mal présentés :

- On ne connaît pas toujours le nom, ni même le nombre, des bénéficiaires ;
- Les calculs peuvent être présentés pour l'un et on ne sait pas s'ils sont valables pour les autres ;
- Des conditions de présence sont mentionnées, mais on ne sait pas lesquelles ;
- On ne sait pas si les conditions de performance s'appliquent uniquement aux indemnités de départ, ou bien aussi aux retraites ;
- La distinction entre régime chapeau et régime additif n'est souvent pas claire ;
- La rémunération de référence n'est souvent pas précisément définie ; on mentionne qu'elle est plafonnée, mais sans donner la formule précise ;
- Le montant de la pension qui sera versée n'est pas clair ; souvent on mentionne un plafond, ou un calcul instantané, mais il n'y a pas de formule générale précise ;
- La gestion interne ou externe n'est pas précisée ;
- Les hypothèses de réactualisation sont presque toujours absentes, alors qu'il s'agit d'un point absolument fondamental.

B. En conclusion

On peut dire que, pour toutes les sociétés sauf ArcelorMittal, EdF et Safran, l'information fournie est de très mauvaise qualité : on ne connaît pas l'étendue de la dette.

Ces trois sociétés ont retenu une formule originale : elles donnent une somme forfaitaire aux dirigeants à leur départ, soit en une fois, soit en plusieurs. Cette formule, très simple, nous paraît infiniment supérieure à toutes les autres, du point de vue de la transparence de la dette, qui est ce qui nous intéresse ici. Cette solution peut ne pas paraître aussi satisfaisante sur le plan fiscal car les sommes attribuées au départ en retraite sont fiscalisées et soumises à cotisations sociales au-delà d'un plafond qui a tendance à descendre de plus en plus. Le rendement de ces primes de départ tend ainsi à baisser spectaculairement.

III. Les retraites tous salariés

On peut dire que, en ce qui concerne l'ensemble des salariés, les informations sont beaucoup plus précises et détaillées que pour les dirigeants. Les sociétés du CAC 40 ont divers plans d'aide à la retraite, en France et dans les divers pays où elles sont implantées. Nous avons examiné uniquement les plans à prestations définies et en France seulement. Mais, comme dans le cas d'EdF, il arrive que des plans "tous salariés" soient particulièrement avantageux pour les cadres dirigeants. Il convient de ne pas les négliger dans l'étude des retraites de ces derniers.

1. Total : Au 31 décembre 2010, la valeur actuarielle des engagements relatifs à des régimes de retraite et assimilés intégralement ou partiellement financés s'élève à 7 727 millions d'euros et la valeur actuelle des engagements non financés à 1 636 millions d'euros (contre respectivement 7 206 millions d'euros et 1 510 millions d'euros au 31 décembre 2009 et 6 515 millions d'euros et 1 434 millions d'euros au 31 décembre 2008). La charge de la dette est claire. L'entreprise cherche à mettre fin aux systèmes à prestations définies, et préfère les systèmes à cotisations définies. Il y a peu de variations de la dette d'une année sur l'autre. Pas d'analyse de sensibilité des hypothèses faites.
2. Sanofi-Aventis : Au 31 décembre 2010, la valeur actuelle des engagements relatifs à des régimes de retraites et assimilés, intégralement ou partiellement financés, s'élève à 7 589 millions d'euros et la valeur actuelle des engagements non financés à 1 969 millions d'euros (respectivement 6 897 millions d'euros et 2 027 millions d'euros au 31 décembre 2009 et 5 924 millions d'euros et 1 817 millions d'euros au 31 décembre 2008). Les engagements sont clairs. Il n'y a pas d'abandon des régimes à prestations définies. L'analyse de sensibilité est correcte.
3. LVMH : Il n'y a pas de régimes à prestations définies "tous salariés" en France, mais il y en a en Angleterre, Italie, USA et la charge est élevée.
4. GDF Suez : Au 31 décembre 2010, la provision retraite relative au régime spécial des IEG (Industries Electriques et Gazières) s'élève à 2,1 milliards d'euros contre 1,7 milliard d'euros au 31 décembre 2009. On ne sait pas comment est calculée cette provision, ni quelles sont les hypothèses de réactualisation.
5. Air Liquide : Le groupe cherche à sortir des régimes à prestations définies. Jusqu'à la disparition du régime, la valeur actuarielle des contributions annuelles accordées aux anciens salariés retraités au 31 décembre 2010 et aux salariés ayant droit s'élèverait à environ 636,9 millions d'euros (554,7 millions d'euros pour les retraités et 82,2 millions d'euros pour les actifs). À hauteur de 4,7 millions d'euros, ce montant sera réalloué aux filiales de L'Air Liquide S.A. comprises dans le périmètre de l'accord Groupe. La charge de la dette est claire, mais il n'y a pas d'étude de sensibilité sur les hypothèses faites.
6. Danone : Au 31 décembre 2010, les droits accumulés avec projection de salaire relatifs à des plans partiellement ou entièrement financés s'élèvent à 678 millions d'euros (591 mil-

lions d'euros au 31 décembre 2009). Il y a une évaluation de la dette avec hypothèses actuarielles, et une étude de sensibilité sommaire. Le groupe ne semble pas chercher à sortir des plans à prestations définies.

7. BNP Paribas : Les provisions constituées au titre des régimes postérieurs à l'emploi à prestations définies s'élèvent à 319 millions d'euros au 31 décembre 2010 (268 millions d'euros au 31 décembre 2009), dont 255 millions d'euros pour les engagements français et 64 millions d'euros pour les engagements étrangers. La BNP remplace les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies. Il n'y a pas d'étude sérieuse des hypothèses actuarielles, ni d'étude de sensibilité.
8. France Télécom : Les provisions retraites sont passées à 1,96 milliards, contre 1,33 fin 2009. Le montant de la dette, résultant des régimes à prestations définies, est très élevé ; il y a une liste d'hypothèses actuarielles, et une étude de sensibilité sommaire à propos de ces hypothèses.
9. Schneider Electric : Au 31 décembre 2010, le montant des obligations partiellement ou totalement financées est de 1 828 millions d'euros et représente 78 % du montant total de l'engagement du Groupe. Le montant exact de la dette n'est pas clair. Les hypothèses faites ne sont pas claires et il n'y a pas d'analyse de sensibilité autour de ces hypothèses.
10. L'Oréal : Les engagements sont de 536,6 ME fin 2010, contre 441,7 un an plus tôt. On ne sait pas ce qui concerne spécifiquement la France. Les hypothèses d'actualisation sont données, mais il n'y a pas d'analyse de sensibilité.
11. Vivendi : En 2010, le montant des prestations payées (incluant les règlements induits par l'externalisation de certains plans) s'élevait à 36 millions d'euros au titre des retraites (35 millions d'euros en 2009), dont 9 millions d'euros par les fonds de couverture (15 millions d'euros en 2009), et à 13 millions d'euros au titre des prestations complémentaires (11 millions d'euros en 2009). Les hypothèses sont claires et une analyse de sensibilité est faite. Le montant provisionné paraît très peu élevé, comparé à ce qu'ont les dirigeants.
12. AXA : En ce qui concerne les régimes à prestations définies, très peu d'informations sont données ; on ne connaît pas la répartition par pays ; il y a des hypothèses d'actualisation, mais pas d'analyse de sensibilité. Le montant de la dette totale n'est pas clair.
13. Vinci : Les provisions pour engagements de retraite sont très élevées et ont beaucoup augmenté : au 31 décembre 2010 à 775,1 millions d'euros (dont 712,5 millions d'euros à plus d'un an), au 31 décembre 2009 à 625,9 millions d'euros (dont 588,7 millions d'euros à plus d'un an). On ne connaît pas les hypothèses faites ; il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses.
14. Unibail : On ne sait pas bien qui est concerné par les régimes à prestations définies ; la dette globale paraît très faible ; il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos des hypothèses actuarielles.

15. Saint Gobain : " Le niveau de financement des plans de retraite du Groupe (6,2 milliards d'euros) pourrait être affecté par des changements défavorables dans les hypothèses de calcul actuariel des passifs des plans, notamment par une diminution des taux d'actualisation, une modification des hypothèses de taux de mortalité ou encore un accroissement des taux d'inflation utilisés, ou bien par une diminution des valeurs de marché des investissements effectués dans le cadre des plans, constitués principalement d'actions et d'obligations." Le Groupe cherche à remplacer les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies. Le montant de la dette liée aux retraites est extrêmement élevé. Il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos des hypothèses faites.
16. Pernod Ricard : Les prestations à verser au titre des régimes à prestations définies passent de 219 ME en 2011 à 254 en 2015 ; le montant de la dette pour les retraites à prestations définies augmente considérablement avec le temps. On ne connaît pas les hypothèses de réactualisation, et il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses.
17. Société Générale : Analyse très claire du montant de la dette, avec analyse de sensibilité par rapport aux variations des hypothèses actuarielles. Le groupe ne semble pas chercher à sortir des prestations définies.
18. Essilor : Il ne semble pas y avoir de régime "prestations définies" en France, sauf pour les dirigeants.
19. ArcelorMittal : La charge totale de la dette est bien faite, et il y a une analyse de sensibilité, mais nous ne savons pas pour quelle part elle concerne la France et les régimes à prestations définies.
20. Carrefour : La dette est correctement décrite, et elle augmente significativement entre 2009 et 2010, mais l'analyse de sensibilité se réduit aux éléments financiers, ce qui est insuffisant (prise en compte de la durée de vie, etc.).
21. EADS : Il ne semble pas y avoir, en France, de régimes à prestations définies, sauf pour les dirigeants. Pour les retraites en général, EADS mentionne que les provisions ne seront pas suffisantes, mais ne donne pas de chiffres !
22. PPR : Il ne semble pas y avoir en France de régimes de retraites à prestations définies (il y a des indemnités de départ en retraite).
23. Michelin : La valeur actualisée des obligations partiellement ou totalement financées, pour les plans à prestations définies, se monte à 4 milliards d'Euros, mais cela concerne essentiellement l'Angleterre, le Canada et les USA ; le groupe cherche à sortir de ces plans.
24. Technip : Les seuls régimes de retraite à prestations définies, en France, sont ceux relatifs aux dirigeants.
25. Bouygues : Le groupe n'a pas de régimes de retraites à prestations définies en France (sauf dirigeants) et cherche à sortir de ces régimes dans les autres pays.

26. EdF : Il y a un régime spécial "Industries Electriques et Gazières". Les charges liées aux régimes de retraite à prestations définies sont de 855 ME en 2010 contre 630 en 2009. Il n'y a pas d'analyse de sensibilité sur les hypothèses actuarielles faites (alors qu'il y en a pour les autres risques).
27. Safran : Le groupe n'a plus de système à prestations définies.
28. Alstom : La dette pour retraites paraît très élevée. Le Groupe ne semble pas prêt à sortir des systèmes à prestations définies, mais on ne sait pas s'il en existe en France. Il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos des hypothèses faites.
29. Alcatel Lucent : La dette liée aux retraites est très importante et elle a été mal évaluée : une réévaluation des hypothèses de mortalité entre 2000 et 2008 conduit à une réévaluation des engagements de 464 millions de dollars US, ce qui est proprement invraisemblable ! Les changements de tables de mortalité, qui traduisent l'amélioration continue de l'espérance de vie, ont un impact très important sur les provisions retraites. Ils sont souvent tributaires de la réglementation qui les imposent. Mais ces évolutions sont prévisibles. Par ailleurs, il n'y a pas d'analyse des hypothèses actuarielles, ni évidemment d'analyse de sensibilité. Mais en France le groupe n'a pas de régime de retraite à prestations définies.
30. Vallourec : Le groupe a très peu d'obligations liées aux régimes de retraite à prestations définies en France.
31. Renault : Les régimes à prestations définies en France concernent essentiellement les indemnités de départ à la retraite et non les retraites elles-mêmes.
32. Lafarge : Le groupe a des obligations liées aux régimes de retraite à prestations définies en Angleterre et aux USA, mais non en France.
33. Crédit Agricole : Il n'y a pas d'analyse précise de la dette liée aux régimes à prestations définies ; on ne connaît pas le montant lié spécifiquement aux retraites ; il n'y a pas d'analyse des hypothèses actuarielles à propos de cette dette et, a fortiori, il n'y a pas d'analyse de sensibilité.
34. Publicis Group : La part des retraites dans les régimes à prestations définies n'est pas claire. Le montant total de la dette est très clair, ainsi que les hypothèses actuarielles, mais il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses. Les hypothèses actuarielles retenues sont très contestables : un rendement attendu des actifs de 6.55 % en Europe paraît peu probable, et de même pour les autres chiffres.
35. Veolia Environnement : En France, 80% de la dette relative aux plans à prestations définies correspond aux indemnités de départ à la retraite. Très forte hausse des provisions de retraite en général : 736,5 millions d'euros en 2010 contre 635,0 millions d'euros en 2009. On ne sait pas pourquoi ; le rapport dit "essentiellement lié aux changements d'hypothèses actuarielles", mais dans ces conditions on ne voit pas pourquoi elles ne changeraient pas à nouveau. Il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos des hypothèses faites.

36. Cap Gemini : Le coût des retraites à prestations définies a considérablement augmenté (de 35 à 51 ME), sans que l'on sache pourquoi. L'allongement de la durée de vie est un phénomène connu, que l'on peut prendre en compte dans les calculs. Pas d'hypothèses actuarielles et, a fortiori, pas d'analyse de sensibilité.
37. Accor : Très bonne estimation de la charge de la dette, avec analyse de sensibilité aux hypothèses actuarielles faites. Il n'y a pas d'indication selon laquelle le groupe cherche à fermer les régimes à prestations définies : les deux régimes coexistent.
38. ST Microelectronics : La dette relative aux retraites n'est pas claire, non plus que les hypothèses faites, a fortiori, il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses.
39. Suez Environnement : Il semble que, en France, il y ait très peu de régimes de retraite à prestations définies (seulement des indemnités de départ à la retraite). La dette totale est claire, ainsi que les hypothèses faites, mais il n'y a pas d'analyse de sensibilité à propos de ces hypothèses. Les "provisions et pertes, gains actuariels sur retraite" ont considérablement changé entre 2009 et 2010, sans que l'on sache pourquoi.
40. Peugeot : En France, le groupe sort des régimes de retraite à prestations définies. La dette globale est assez claire, et il y a des hypothèses d'actualisation, mais pas d'analyse de sensibilité autour de ces hypothèses.

IV. En Allemagne

A. Les dirigeants

Nos informations portent sur la retraite des membres des conseils d'administration pour les cinq plus grandes sociétés allemandes.

Le tableau ci-dessous montre les pensions de retraite versées aux membres de conseil d'administration¹ (ou comité directeur) des cinq plus grandes entreprises allemandes (selon Forbes 2000²).

Si la retraite dépend de la performance, elle est calculée sur la base du dernier traitement fixe. Si la retraite dépend de cotisations fixes, le montant est calculé sur la base de l'âge et des cotisations payées.

Les informations sont semblables à ce que l'on voit en France, mais elles apparaissent plus précises.

Sources:

1) Hans-Böckler-Stiftung: « [Betriebliche Altersversorgung von Vorständen in DAX 30-Unternehmen](#) »

http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=betriebliche%20altersversorgung%20von%20vorst%C3%A4nden%20in%20dax%2030-unternehmen&source=web&cd=1&ved=0CBcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.boeckler.de%2Fpdf%2Fmbf_gutachten_evers.pdf&ei=7nSIToSLCMeeOqqjoL4N&usg=AFQjCNFHDK-wi-XpF2k9CO9zp6qOhfsW4Q

2) http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_gr%C3%B6%C3%9Ften_Unternehmen_in_Deutschland#Gr.C3.B6.C3.9Fte_b.C3.B6rsennotierte_Unternehmen

3) DSW: « [Studie zur Vergütung der Vorstände in den DAX- und MDAX-Unternehmen im Geschäftsjahr 2010](#) »

http://www.dsw-info.de/uploads/media/DSW_Verguetungsstudie_Vorstaende_2011_alle_Charts.pdf

Entreprise	Dépendance de la retraite	Calcul	type de retraite	Réversion	Mode de paiement(1) Revalorisation de retraite(2)	dépense 2009 / montant des réserves pour les pensions (en M€)	PDG, retraite (par an) ³
Allianz SE	cotisations fixes	après 5 ans de mandat 37,5 %, après 10 ans 45 % du dernier traitement fixe; intérêt garanti = 2,75 %	pension de vieillesse à partir de 60 ans, invalidité, décès	non spécifiée	(1) retraite	membres actifs 4,0 / 28,0 membres retraités 4,0 / 52,0	Michael Diekmann, 593.000 €
Volkswagen AG	performance	50 % + 2 % p. a. jusqu'à max. 70 % du dernier traitement fixe	pension de vieillesse à partir de 63 ans, invalidité, décès	veuve 66 %, orphelins 20 % limitation 100 %	(1) retraite (2) selon la convention collective	membres actifs 11,1 / 43,8 membres retraités 8,3 / 106,7	Martin Winterkorn, 1.211.000 €
E.ON	performance	max. 50 – 75 % du dernier traitement fixe au fur et à mesure des années de mandat	pension de vieillesse à partir de 60 ans, invalidité, décès, si moins de 5 ans ds top management, exigence réduite	veuve 60 %, orphelins 20 %	(1) retraite (2) selon l'indice des prix à la consommation	membres actifs 2,9 / - membres retraités 9,9 / 109,1	Johannes Teysen, 784.000 €
Daimler AG	cotisations fixes	15 % du dernier traitement fixe + bonus annuel; intérêt garanti = 6%	pension de vieillesse à partir de 60 ans, invalidité, décès	non spécifiée	(1) retraite (2) 1% p. an.	membres actifs 1,7 Service Costs / - membres retraités 16,1 / 192,8	Dieter Zetsche, 1.050.000 €
Siemens AG	cotisations fixes	28 % salaire de base + prime cible; intérêt minimum = 2,25 %	pension de vieillesse à partir de 60 ans, invalidité, décès	veuve 60 %, orphelins 15 % / 25 %	(1) retraite (2) si retraite: 1% p. a.	membres actifs 4,5 / 33,9 membres retraités 16,1 / 159,5	Peter Löscher, 1.536.000 €

B. Tous salariés

En Allemagne comme en France, il existe deux façons principales de s'assurer une retraite :

- à cotisations définies
(allemand : « Beitragszusage », anglais : « defined contribution »).
- à prestations définies
(allemand : « Leistungszusage », anglais : « defined benefit »).¹

Elles se décomposent comme suit :

1. Cotisations définies

Dans le cas des cotisations définies, le montant de la retraite dépend des cotisations payées mais jamais uniquement de celles-ci. Deux cas de figure sont possibles :

1. Cas semblable à une prestation définie, où on tient compte aussi les cotisations payées (« beitragsorientierte Leistungszusage »).³
2. Cas où une retraite minimale ou un paiement unique minimal sont garantis.

2. Prestations définies

La forme des prestations définies se décompose en trois modèles différents² :

1. Engagement d'un montant fixe (« Fesbetragszusage ») :

A la signature du contrat, une somme d'argent est convenue. L'employeur accorde au salarié une retraite (annuelle, trimestrielle, mensuelle) fixe ou un paiement unique fixe, qui normalement dépend de l'ancienneté.

2. Engagement dynamique (« dynamische Zusage ») :

La retraite ou le paiement unique est dépendant de l'évolution du salaire. En général, il s'agit d'un pourcentage fixe du dernier salaire.

3. Engagement d'une pension totale (« Gesamtversorgungszusage ») :

L'employeur paie la différence entre la pension totale convenue et la somme des pensions que le salarié obtient par ailleurs.

C. Constitution d'une retraite par l'employeur

Pour accumuler la somme pour une retraite, l'employeur dispose de cinq modèles différents :

1. L'employeur souscrit une assurance-vie pour le salarié (« Direktversicherung ») ;
2. L'employeur paie des cotisations à une caisse de retraite (« Pensionskasse ») ;

3. Comme pour b), mais la caisse de retraite est autorisée à investir en actions (« Pensionsfonds ») ;
4. L'employeur effectue des paiements à une caisse de retraite, et la caisse de retraite est libre d'investir, mais l'employeur a un risque élevé (« Unterstützungskasse ») ;
5. L'employeur est seul responsable de la retraite. Il doit faire des provisions pour les retraites dans le bilan (« Direktzusage »).

L'avantage du dernier cas est que la liquidité de l'entreprise reste élevée.

D. Avantages et inconvénients d'une prestation définie

La prestation définie était jadis la forme classique pour le régime de retraite d'entreprise. Pour les salariés une prestation définie est très confortable et pratique : comme l'engagement de la pension est garanti, la rente est planifiable. De plus, le montant est normalement plus élevé que les autres formes de pension, parce qu'on peut convenir d'un contrat de n'importe quelle somme.

Pour l'entreprise, la dette pour une prestation définie est très difficile à calculer, parce qu'un changement de salaire augmente normalement le montant de la rente future. C'est pourquoi cette forme n'est plus très courante aujourd'hui. Les formes avec cotisations définies deviennent de plus en plus habituelles.

Les prestations définies restent la forme la plus courante pour les PDG et les membres de conseil d'administration.

E. L'exemple de Volkswagen AG

Volkswagen AG (VW) offre les deux types de retraites : cotisations définies et prestations définies. Les cotisations définies dépendent normalement de l'ancienneté et du salaire de l'employé.

Pour les cotisations définies (« beitragsorientierte Zusagen », « defined contribution plans ») VW effectue des paiements aux assurances pension. En 2008, le montant de ces paiements était de 966 millions d'Euros. En 2009, le montant a augmenté à 983 millions d'Euros.

Les réserves pour les pensions (provisions pour fonds de retraite) de forme à prestations définies (« leistungsorientierte Zusagen ») sont calculées selon la méthode de la projection de l'unité de crédit (« Anwartschaftsbarwertverfahren », « projected unit credit method »). Le montant de ces réserves était 12.955 millions d'Euros le 31.12.2008. Ce chiffre a augmenté à 13.936 millions d'Euros le 31.12.2009.

F. Références :

- 1) <http://de.wikipedia.org/wiki/Pensionsr%C3%BCckstellung>
- 2) http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pensionsrueckstellungen_f_2005.pdf
- 3) <http://www.finanzkraft.de/versicherung/rente/rentenversicherung/leistungszusage.html>
- 4) <http://www.infoportal-rente.de/betriebliche-altersversorgung/arten-der-zusage-zur-bav/>
- 5) <http://www.vorsorgedurchblick.de/projekt01/side126.html&sid=236d5cc10d87c2ed802b2e0b845a285a>

V. Aux USA

A. Pour tous les salariés

Les choses sont nettement plus compliquées, et les comparaisons ne sont pas faciles. Rappelons par exemple que les entreprises prennent en charge des systèmes médicaux, des systèmes de retraite, plus qu'elles ne le font en France. Par conséquent, lorsqu'on lit que de très grosses entreprises sont peu imposées, c'est en oubliant ce service qu'elles rendent.

Nous avons analysé plusieurs bilans annuels ("reference document") :

1. General Electric

POSTRETIREMENT BENEFIT PLANS costs were \$3.0 billion, \$2.6 billion and \$2.2 billion in 2010, 2009 and 2008, respectively. The unfunded liability for our principal retiree health and life plans was \$10.9 billion and \$11.6 billion at December 31, 2010 and 2009, respectively. "Unfunded" veut dire non provisionné, ainsi le principal engagement n'a pas donné lieu à constitution de réserves et sa pérennité dépend de la survie de l'entreprise.

Ces plans comprennent des services médicaux, dont le coût va croissant. Nous ne connaissons pas la répartition entre les différents postes (retraites, médical, etc.). Les hypothèses actuarielles sont données, mais il n'y a pas d'étude de sensibilité.

Il n'y a aucune information sur les retraites complémentaires spécifiques aux dirigeants.

2. Microsoft

Le document de référence ne contient aucune information sur la retraite, de qui que ce soit.

3. Walmart

Retirement related Benefits. Annual contributions made by the company to the United States and Puerto Rico Profit Sharing and 401(k) Plans are made at the sole discretion of the company. Contribution expense associated with these plans was \$1.1 billion, \$1.0 billion and \$945 million in fiscal 2010, 2009 and 2008, respectively.

On ne sait pas ce que recouvrent ces plans ; il n'y a pas d'hypothèses actuarielles. Rien n'apparaît spécifiquement en ce qui concerne les dirigeants.

4. Lucent

Extrait du document de référence de Alcatel-Lucent (en français) :

Les plans de retraite américains et autres régimes postérieurs à l'emploi du Groupe sont significatifs et ont des besoins de financement qui évoluent en fonction de l'allocation des actifs, de la performance mondiale des marchés financiers, du niveau des taux d'intérêt, de l'augmentation du coût des frais médicaux et de l'évolution des contraintes juridiques. Ces plans sont onéreux et nos efforts pour financer ou maîtriser ces coûts peuvent s'avérer inefficaces.

Bon nombre d'anciens et actuels salariés, ainsi que retraités du Groupe aux États-Unis bénéficient d'un ou de plusieurs plans à prestations définies qui fournissent une retraite, une couverture médicale et une assurance vie. La volatilité des taux d'actualisation et des valeurs de marché des fonds investis affectera la couverture financière de nos plans de retraite.

Lucent a pris de nombreuses mesures afin de maîtriser les coûts croissants des caisses de prévoyance santé pour les retraités et pour le financement des plans de retraite. Ces mesures ont entraîné des contentieux (maintenant résolus) à l'encontre de Lucent auxquels pourraient s'ajouter d'autres contentieux.

Les besoins de financement sont généralement déterminés plan par plan et de fait le surplus d'actif des plans surfinancés ne peut être utilisé pour couvrir les plans sous-financés. La sous-couverture financière qui s'élève au 31 décembre 2010 à 516 millions d'euros (sous-couverture de 985 millions d'euros au 31 décembre 2009 et 429 millions d'euros au 31 décembre 2008) concerne principalement les régimes de remboursement de frais médicaux aux États-Unis, les indemnités de fin de carrière en France et les régimes de retraite en Allemagne.

g/ Retraites et autres avantages postérieurs à l'emploi d'Alcatel-Lucent aux États-Unis

Les tableaux ci-dessous présentent l'évolution des engagements et de la valeur de marché des fonds investis, la couverture financière des régimes de retraite et des autres régimes postérieurs à l'emploi d'Alcatel-Lucent aux États-Unis,

(En millions) 2010	Régimes de retraite		Autres régimes postérieurs à l'emploi	
	\$ US	€	\$ US	€
Évaluation des engagements :				
Valeur actuelle totale des engagements 1er janvier 2010	(27 907)	(19 372)	(4 414)	(3 064)
Charge normale de l'exercice	(6)	(5)	(4)	(3)
Charge d'intérêt	(1 445)	(1 090)	(210)	(158)
Cotisations versées par les salariés	-	-	(174)	(131)
Modifications de régime/Reclassement	-	-	40	30
Regroupements d'entreprises	-	-	-	-
Cessions	-	-	-	-
Réductions de régime	5	4	1	1
Liquidations de régime	-	-	-	-
Indemnités supplémentaires de fin de contrat	(2)	(2)	(1)	(1)
(Pertes) et gains actuariels	(1 175)	(886)	(346)	(261)
Prestations payées	2 460	1 855	702	530
Subvention sur frais médicaux - « Part D »	-	-	(38)	(28)
Variations de change et autres	-	(1 512)	(12)	(249)
Valeur actuelle totale des engagements au 31 décembre 2010	(28 070)	(21 008)	(4 456)	(3 334)

Il s'agit de sommes considérables, dont les variations ne semblent pas maîtrisées.

B. Pour les dirigeants

Nous extrayons ce document de l'étude de Stefan Sjögren : " Corporate governance Incentive pay", 2005 :



The U.S. Securities and Exchange Commission is proposing a new rule to require companies to disclose a dollar estimate of their CEOs' retirement benefits. While this rule will not go into effect until 2007, here is a sneak peek of what shareholders should expect.

CEO Golden Years: The Top 25 Largest CEO Pensions

Company Name	CEO Name	Annual Pension
Exxon Mobil Corp.	Lee R. Raymond	\$8,187,200
Pfizer Inc.	Henry A. McKinnell	\$6,518,459
AT&T Inc.	Edward E. Whitacre Jr.	\$5,494,107
UnitedHealth Group Inc.	William W. McGuire	\$5,092,000
Home Depot Inc.	Robert L. Nardelli	\$4,612,500
IBM Corp.	Samuel J. Palmisano	\$4,550,000
Colgate-Palmolive Co.	Reuben Mark	\$3,700,000
Comcast Corp.	Brian L. Roberts	\$3,600,000
Bank of America Corp.	Kenneth D. Lewis	\$3,486,425
Union Pacific Corp.	Richard K. Davidson	\$2,700,000

La thèse de Joseph Gerakos, CEO Pensions: Disclosure, Managerial Power, and Optimal Contracting, University of Chicago, 2010,

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=982180

mentionne :

CEO compensation has long been a major focus of accounting research. Although this research provides considerable evidence on annual bonuses and stock options, it rarely considers benefits such as pensions. But revelations of large, poorly disclosed pensions such as the \$750,000 monthly payment that General Electric offered its former CEO, Jack Welch, raise important questions about the level and precision of pension disclosures and the role of pensions in CEO contracts.

Questions such as these recently prompted the Securities and Exchange Commission ("SEC") to implement significant regulatory changes in executive compensation disclosures, including pensions. As of December 15, 2006, the SEC has required firms to disclose in proxy statements the annual accrual of pension benefits and the present value of accrued pension benefits for each of a firm's top five executives. Although these changes increase the level of pension disclosures and the penalties for disclosures that are false, misleading, and/or of poor quality, firms continue to exercise discretion in the disclosure of pension benefits (Den Uyl and Frederick [2006], Scannell and Lublin [2006]).

Il y a donc peu d'informations disponibles quant au niveau des retraites des dirigeants.