RETRAITE UNIVERSELLE

Les futures cotisations des entreprises et des salariés : Plus de complexité et moins de solidarité.

Contribution de l'Institut de la Protection Sociale

Date de publication : 15 janvier 2020

IPS
INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

A propos de l'Institut de la Protection Sociale

Créé en Juin 2011, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes les questions liées à la protection sociale de l'entreprise.
Son but est de promouvoir collectivement, particulièrement auprès des pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active.
Constitué principalement d'experts financiers, juridiques et fiscaux, l'IPS a pour vocation d'être un interlocuteur de premier plan au sein des débats de fond qui concernent la réforme en cours.

http://institut-de-la-protection-sociale.fr

Comité technique RETRAITE
Janvier 2020

Éditorial

Bruno CHRÉTIEN
Président - Institut de la Protection Sociale

« En examinant précisément les impacts de cette réforme calibrée autour d'une assiette de 3 PASS, l'IPS a pu constater l'ampleur des problèmes qui surgissent pour les entreprises et les salariés. »

Dès la publication du Rapport Delevoye en juillet 2019, le taux de cotisations du nouveau régime interpellait par sa précision les experts de l'Institut de la Protection sociale (IPS).

Dans un rapport visant à fixer les grandes orientations, il était étonnant d'avoir un chiffre d'une telle précision :

- 28,12 % pour les salaires dans la limite de 3 plafonds annuels de Sécurité Sociale (PASS)
- 2,81 % au-delà des 3 PASS

En effet, une telle exactitude contrastait avec le fait que le Haut-Commissariat à la Réforme des Retraites (HCRR) ne publiait aucune donnée sur la manière dont il parvenait à ces chiffres.

Dans deux études publiées en septembre et novembre 2019, l'IPS démontait les mécanismes de ces changements majeurs et les implications pour les salaires les plus élevés.

Le sujet a été depuis largement repris dans le débat public sans que soit toujours bien perçue l'ampleur des conséquences concrètes pour les entreprises et pour les salariés.

Alors que le projet de loi sera prochainement déposé en Conseil des Ministres pour être ensuite présenté au Parlement, l'IPS a voulu faire le point sur ces mutations afin d'éclairer l'opinion publique et les décideurs.

Dans cette étude, nous avons fait le choix de nous placer concrètement au niveau de ce qui changerait pour les salariés et les entreprises.

En effet, ces questions sont trop souvent traitées au niveau des grands principes et pensant que « l'intendance suivra ».

Or l'intendance ne suis pas toujours…

Changer les assiettes des cotisations et leur lien avec les droits à retraite est une opération beaucoup plus complexe qu'il n'y parait.
En examinant précisément les impacts de cette réforme calibrée autour d'une assiette de 3 PASS, l'IPS a pu constater l'ampleur des problèmes qui surgissent pour les entreprises et les salariés.

Derrière une apparente simplicité à laquelle chacun pourrait adhérer tant qu'il ne se pose pas techniquement sur le sujet, le changement prévu entrainera des conséquences dont tout laisse à penser qu'elles n'ont pas été suffisamment anticipées par les promoteurs du projet.

Contributeurs

Guy BONNET

Diplômé de l'ESCP Europe, Guy Bonnet a exercé des fonctions d'analyste risques dans un bureau d'études, de chargé de clientèle en entreprise, puis dans les relations sociales groupe ainsi qu'au niveau de la profession banque et assurance. Il rejoint l'épargne salariale en 2002, où il est particulièrement en charge du développement et des grandes entreprises comme directeur général adjoint de Crédit Mutuel CIC épargne salariale jusqu'en février 2016.

Aujourd'hui, il occupe les fonctions de secrétaire de l'IPS.

Bruno CHRÉTIEN

Bruno Chrétien est un ancien élève de l'EN3S, l'École nationale supérieure de sécurité sociale.En 1987, il entre à la caisse de retraite Organic à Lyon, et en prend la direction quelques années plus tard. C'est en 1994 qu'il crée Factorielles, société dédiée à la formation et à la conception de logiciels pour les professionnels du conseil et du patrimoine (experts-comptables, notaires, assureurs, conseillers en gestion de patrimoine indépendants). Bruno Chrétien, président de l'Institut de la protection sociale, est également le fondateur de www.previssima.fr, site internet dédié à l'actualité de la protection sociale.

Michel CLERC

Directeur de la caisse de retraite régionale des commerçants (Organic Champagne-Ardennes) de 1995 à 2001 – Directeur de la caisse de retraite facultative des commerçants (1999 – 2003) – Directeur Général de MEDICIS, mutuelle retraite des indépendants (depuis 2004).

Alain CLISSON

Responsable d'IN EXTENSO PATRIMOINE, région Sud-Ouest.
Diplômé ESC Poitiers en 1973, expert-comptable associé chez In Extenso Dordogne jusqu'en 2017. Diplômé de l'AUREP (université de Clermont-Ferrand). Ancien administrateur de l'Urssaf Dordogne.

Béatrice CRENEAU-JABAUD

Notaire associée à noisy le Sec depuis 1986 et Présidente Honoraire de la Chambre des Notaires de PARIS, Béatrice Créneau-Jabaud est, depuis juillet 2018, Présidente de la Caisse de Prévoyance et de Retraite des Notaires.

Sophie GREA

Diplômée en droit, Sophie Gréa a d'abord été chargée du recouvrement et du contentieux à la caisse ORGANIC avant de rejoindre l'équipe Factorielles en 2000.
Elle est actuellement responsable du service technique de Factorielles et dispense des formations dans le domaine de la protection sociale.

Sandrine JOHNSON

Directrice Adjointe en charge des affaires juridiques et institutionnelles.
Sandrine JOHNSON a intégré une caisse de retraite après dix ans au sein d'une organisation professionnelle. Elle totalise plus de 16 ans d'expérience en droit social et bénéficie d'une compétence reconnue dans les problématiques sociales des pilotes de ligne du transport aérien.

Pol LAVEFVE

Expert-comptable, commissaire aux comptes, Pol Lavefve a été associé et cadre dirigeant de KPMG. Agrégé en économie et gestion et licencié en droit, il est Président d'honneur de la CNAVPL (Caisse Nationale D'Assurance Vieillesse des Professions libérales) et de la CAVEC (Caisse d'Assurance Vieillesse des Experts-comptables et des Commissaires aux comptes).

Jean-Paul MESSIÉ

Expert-comptable, Associé cabinet BECOUZE.
Après une carrière d'auditeur, Jean-Paul Messié conseille en tant qu'expert-comptable des dirigeants de PME tant dans les Pays de la Loire qu'en région parisienne. Associé depuis plus de 20 ans au sein du cabinet BECOUZE, Jean-Paul Messié s'attache particulièrement à l'accompagnement des dirigeants sur les aspects d'optimisation fiscale et sociale. Il intervient fréquemment sur les problématiques de transmission de PME et sur l'investissement immobilier d'entreprise

Pierre MAYEUR

Directeur général de l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance spécialisée dans les rentes décès et l'assurance dépendance.
Spécialisé sur les politiques de retraite et plus largement de protection sociale depuis plus de 20 ans, Pierre Mayeur a été directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse de 2009 à 2016.

Philippe PATINIER

Gérant La Financière Clemenceau.
Philippe PATINIER est diplômé du 3ème cycle Gestion de Patrimoine et Gestion du Patrimoine des Séniors et des Personnes Vulnérables de l'Université de Clermont-Ferrand. Spécialiste des retraites, il a à son actif plusieurs années d'expérience au sein de banques nationales, de compagnies d'assurances, de caisses de retraites et d'un grand groupe d'expertise comptable. Il est également chargé d'enseignement à l'ESEMAP à ANGERS.

Guy SABRIÉ

Membre du bureau de l'Institut de la Protection Sociale.
À la fin de ses études de droit, Guy Sabrié a intégré une caisse de retraite des commerçants, la caisse ORGANIC. Il a occupé différentes fonctions dans plusieurs caisses de ce régime. Il fut pendant quatre ans directeur d'une caisse RSI, jusqu'à sa retraite en 2010.

Jean-Claude SPITZ

Diplômé de l'ESCP Europe en 1972, Jean-Claude Spitz rejoint la profession d'expertise comptable et est actuellement associé du cabinet AFIGEC. Parallèlement, il entre dans la vie syndicale de la profession dès 1979, est élu à l'Ordre de Paris-IDF en 1996 et en devient le Président en 2002. Il est élu au Conseil Supérieur de 2005 à 2012 et nommé Vice-Président de 2005 à 2008. il est Président d'honneur de la CAVEC (Caisse d'Assurance Vieillesse des Experts-comptables et des Commissaires aux comptes).

Denis TURRIER

Juriste de formation, Denis TURRIER a démarré sa carrière à la Sécurité Sociale après avoir rempli plusieurs missions à l'ARRCO puis à l'AGIRC-ARRCO. Il a rejoint Lourmel en 2006, groupe de protection sociale, en qualité de Directeur Général.

Sommaire

01 I Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés ... 09

02 I Une gestion plus complexe pour les entreprises et les salariés 21

03 I Annexes 25

01

La variation des cotisations

> Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés.

iPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés

L'exigence de l'amélioration de la justice sociale est au cœur du projet de retraite universelle.

Le Premier Ministre l'a souligné le 11 décembre 2019 lors de la présentation de la réforme devant le Conseil Economique, Social et Environnemental en déclarant :

« Plus de solidarité, c'est également faire contribuer les plus hauts revenus.
J'aurais aimé, Mesdames et Messieurs, ne pas avoir à revenir sur la polémique qui a conduit certains à affirmer l'inverse de ce que nous voulons faire. Les choses sont pourtant simples. Le régime universel est fondé sur la solidarité nationale. Et d'une certaine façon, il est la solidarité nationale. Jusqu'aux 120 000 euros de revenus annuels, tout le monde cotisera au même taux, pour s'ouvrir des droits dans la limite de ce montant. Et au-delà de ce montant, les plus riches paieront une cotisation de solidarité plus élevée qu'aujourd'hui, qui financera, non pas des droits supplémentaires pour eux, mais des mesures de solidarité pour tout le monde. C'est un effort qui me paraît juste. Tout le reste, si j'ose dire, n'est que littérature, fusse-t-elle en l'espèce, tristement erronée. »

Le sujet est techniquement complexe.

Il nécessite un examen précis pour vérifier que les modalités techniques choisies permettent d'atteindre les objectifs fixés par le Premier Ministre.

Comme il le fait depuis l'origine du projet de réforme des retraites dans une logique d'expertise et un esprit d'indépendance, l'IPS a comparé les 2 dispositifs de cotisations pour mettre en avant les principaux enseignements que l'on peut en tirer.

Pour cela nous avons dissocié l'impact pour les salariés (cotisations salariales) de celui sur les entreprises (cotisations patronales). Les simulations sont présentées pour des salaires représentant une fraction du Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS) dont le montant annuel est de 41 136 € en 2020.

Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés

01 > Impact sur les cotisations des salariés

Sans surprise, l'impact du régime universel est très différent selon les niveaux de rémunération :

- A 1 PASS, les salariés bénéficieront d'une baisse de cotisations salariales de - 1,75 % (82 €).
- Entre 1 et 3 PASS en revanche, ils subiront une augmentation de cotisations comprises entre + 1,78 % (121 €) à + 5,57 % (732 €).
- Au-delà de 3 PASS, en raison du plafonnement de la cotisation productive de droits à 25,31%, les salariés bénéficieront d'une forte baisse des cotisations de – 17,43 % (3 028 €) à – 52,74 % (18 067 €).

RETRAITE UNIVERSELLE : QUEL IMPACT SUR LES COTISATIONS DES SALARIÉS ?

L'AUGMENTATION des cotisations salariales est sensible pour les **salaires compris entre 1 PASS et 3 PASS**

Salaire annuel brut	41 136 €	61 704 €	82 272 €	102 840 €	123 408 €
Variation des cotisations en €	- 82 €	+ 121 €	+ 325 €	+ 529 €	+ 732 €
Variation des cotisations en %	- 1,75 %	+ 1,78 %	+ 3,64 %	+ 4,79 %	+ 5,57 %

*PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 41 136 € = 1 PASS / 123 408 € = 3 PASS

Mais la BAISSE des cotisations salariales s'avère très forte pour les **salaires compris entre 3 et 8 PASS**

Salaire annuel brut	164 544 €	205 680 €	246 816 €	287 952 €	329 088 €
Variation des cotisations en €	- 3 028 €	- 6,787 €	- 10 547 €	- 14 307 €	- 18 067 €
Variation des cotisations en %	- 17,43 %	- 31,43 %	- 40,86 %	- 47,64 %	- 52,74 %

*PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 164 544 € = 4 PASS / 329 088 € = 8 PASS

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés

02 > Impact sur les cotisations des entreprises

Pour les entreprises, le régime universel augmente les charges jusqu'à 3 fois le PASS. Mais à partir de 3 PASS, les cotisations patronales sont quasiment à l'identique avant de très fortement baisser au fur et à mesure de la progression des salaires.

- Jusqu'à 3 PASS, les entreprises subiront une augmentation de cotisations comprise entre + 1,20 % (82 €) et + 1,16% (239 €).
- Entre 3 et 8 PASS en revanche, elles bénéficieront d'une forte baisse des cotisations de – 21,60 % (5 928 €) à – 55,74% (30 593 €).

RETRAITE UNIVERSELLE : QUEL IMPACT SUR LES COTISATIONS DES ENTREPRISES ?

L'AUGMENTATION des cotisations patronales est linéaire pour les **salaires inférieurs à 3 PASS**

Salaire annuel brut	41 136 €	61 704 €	82 272 €	102 840 €	123 408 €
Variation des cotisations en €	+ 82 €	+ 121 €	+ 160 €	+ 200 €	+ 239 €
Variation des cotisations en %	+ 1,20 %	+ 1,18 %	+ 1,17 %	+ 1,16 %	+ 1,16 %

*PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 41 136 € = 1 PASS / 123 408 € = 3 PASS

Mais la BAISSE des cotisations patronales est très forte pour les **salaires supérieurs à 3 PASS**

Salaire annuel brut	164 544 €	205 680 €	246 816 €	287 952 €	329 088 €
Variation des cotisations en €	- 5 928 €	- 12 094 €	- 18 260 €	- 24 427 €	- 30 593 €
Variation des cotisations en %	- 21,60 %	- 35,26 %	- 44,36 %	- 50,86 %	- 55,74 %

*PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 164 544 € = 4 PASS / 329 088 € = 8 PASS

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

En raison de la concentration des salaires très élevés au sein des grandes entreprises, l'augmentation des cotisations patronales pour les salaires jusqu'à 3 PASS sera partiellement compensée par la baisse des cotisations patronales sur les rémunérations les plus élévées. En revanche, les TPE – PME subiront une augmentation des charges patronales pour la quasi-totalité de leurs salariés (avec toutefois l'impact de la réduction générale des cotisations patronales - ex réduction Fillon - jusqu'à 1,6 SMIC).

Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés

03 > Un impact déterminant sur les cotisations de solidarité

Ce point est essentiel.

Pour bien le comprendre, il faut rappeler que dans le système actuel des cotisations retraite, pour le régime de base comme pour le régime complémentaire (Agirc Arrco), chacun verse à la fois :

- Des **cotisations efficaces** : c'est-à-dire qu'elles permettent d'attribuer des droits à retraites (qu'il s'agisse de trimestres ou de points) selon le principe suivant : « plus mon salaire est élevé, plus je cotise avec mon entreprise et plus mes droits à pension progressent ».
- Des **cotisations de solidarité** : les sommes versées à ce titre financent l'équilibre général du régime et permettent l'attribution de droits gratuits aux personnes malades, invalides ou en situation de chômage.

EFFICACITÉ INDIVIDUELLE ET SOLIDARITÉ DES COTISATIONS RETRAITE : UN SUJET COMPLEXE

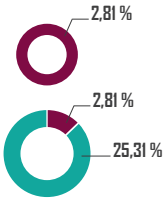
Les salariés payent des cotisations dites « efficaces » et d'autres dites de « solidarité ». Dans le système actuel, ces cotisations ne sont pas faciles à appréhender. Le système universel simplifiera le dispositif mais ne maintiendra pas le niveau de solidarité du système actuel.

POUR MIEUX COMPRENDRE

LE SYSTÈME UNIVERSEL simplifie le dispositif des cotisations retraite...

	REGIME UNIVERSEL	
	Cotisations efficaces	Cotisations de solidarité
Au-delà de 3 PASS + 123 408 €	0 %	2,81 %
Jusqu'à 3 PASS - 123 408 €	25,31 %	2,81 %

REPARTITION DES COTISATIONS

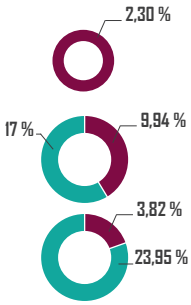


PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 1 PASS = 41 136 €

... alors que dans **LE SYSTÈME ACTUEL** le dispositif des cotisations retraite est peu compréhensible.

	REGIME DE BASE		REGIME AGIRC ARRCO			
	Cotisations efficaces	Cotisations de solidarité	Cotisations efficaces	Taux d'appel	CEG	CET
Au-delà de 8 PASS + 329 088 €	0 %	2,30 %	0 %	0 %	0 %	0 %
De 1 PASS à 8 PASS De 41 136 € à 329 088 €	0 %	2,30 %	17%	4,59 %	2,70 %	0,35 %
En dessous de 1 PASS - 41 136 €	17,75 %	0 %	6,20 %	1,67 %	2,15 %	00 %

REPARTITION DES COTISATIONS



PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 1 PASS = 41 136 €

Cependant, **LE SYSTÈME UNIVERSEL** s'avère beaucoup moins solidaire que le système actuel, notamment pour les salaires inférieurs à 8 PASS.

	Cotisations de solidarité		Evolution des cotisations de solidarité	
	Système ACTUEL	Système UNIVERSEL	Ecart en taux	Ecart en %
Au-delà de 8 PASS + 329 088 €	2,30 %	2,81 %	+ 0,51 %	+ 22,17 %
De 1 PASS à 8 PASS De 41 136 € à 329 088 €	9,94 %	2,81 %	- 7,13 %	- 71,73 %
En dessous de 1 PASS - 41 136 €	3,82 %	2,81 %	- 1,01 %	- 26,44 %

Contrairement aux déclarations officielles, la part de solidarité se réduit fortement avec le nouveau système de cotisation, en particulier pour les salaires compris entre 41 136 € et 329 088 € (soit entre 1 PASS et 8 PASS).

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 1 PASS = 41 136 €

LA COMPARAISON DE LA VARIATION DE LA QUOTE-PART DE SOLIDARITÉ ENTRE LE SYSTÈME ACTUEL ET LE RÉGIME UNIVERSEL S'AVÈRE TRÈS INSTRUCTIVE.

	Variation des cotisations de solidarité*	
	En €	En %
41 136 €	- 559 €	- 32,61 %
61 704 €	- 2 026 €	- 53,88 %
82 272 €	- 3 492 €	- 60,17 %
102 840 €	- 4 959 €	- 63,18 %
123 408 €	- 6 425 €	- 64,95 %
164 544 €	- 9 358 €	- 66,93 %
205 680 €	- 12 291 €	- 68,02 %
246 816 €	- 15 224 €	- 68,70 %
287 952 €	- 18 157 €	- 69,17 %
329 088 €	- 21 090 €	- 69,52 %

* Ensemble des cotisations patronales et salariales.

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE Agir à la source du droit

Cette comparaison montre clairement que plus le salaire augmente, plus la part de solidarité diminue ; cela de manière continue :

- Entre 1 et 8 PASS, la part de la solidarité diminue, passant de – 32,61% (559 €) à – 69,52% (21 090 €).

Comme les chiffres le démontrent, affirmer que les salariés les plus aisés paieront une cotisation de solidarité plus élevée qu'aujourd'hui dans le nouveau dispositif est techniquement inexact.

L'erreur repose sur l'oubli que les régimes complémentaires actuels ont instauré eux aussi des mécanismes de solidarité (mécanismes d'ailleurs beaucoup plus élevés que ceux du régime de base).

	Cotisations de solidarité dans les régimes actuels		
	Retraite de base	Retraite AgircArrco	Total
Au-delà de 8 PASS / + 329 088 €	2,30 %	0 %	2,30 %
Du PASS à 8 PASS / De 41 136 € à 329 088 €	2,30 %	7,64 %	9,94 %
En dessous du PASS / - 41 136 €	0 %	3,82 %	3,82 %

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale / 1 PASS = 41 136 €

Les cotisations augmentent pour les salaires intermédiaires et baissent pour les plus élevés

04 > Une situation étonnante : les clubs de football professionnels

Depuis l'origine du projet de retraite universelle, nombre d'observateurs ont souligné la complexité d'une réforme englobant à la fois régimes de base et régimes complémentaires.

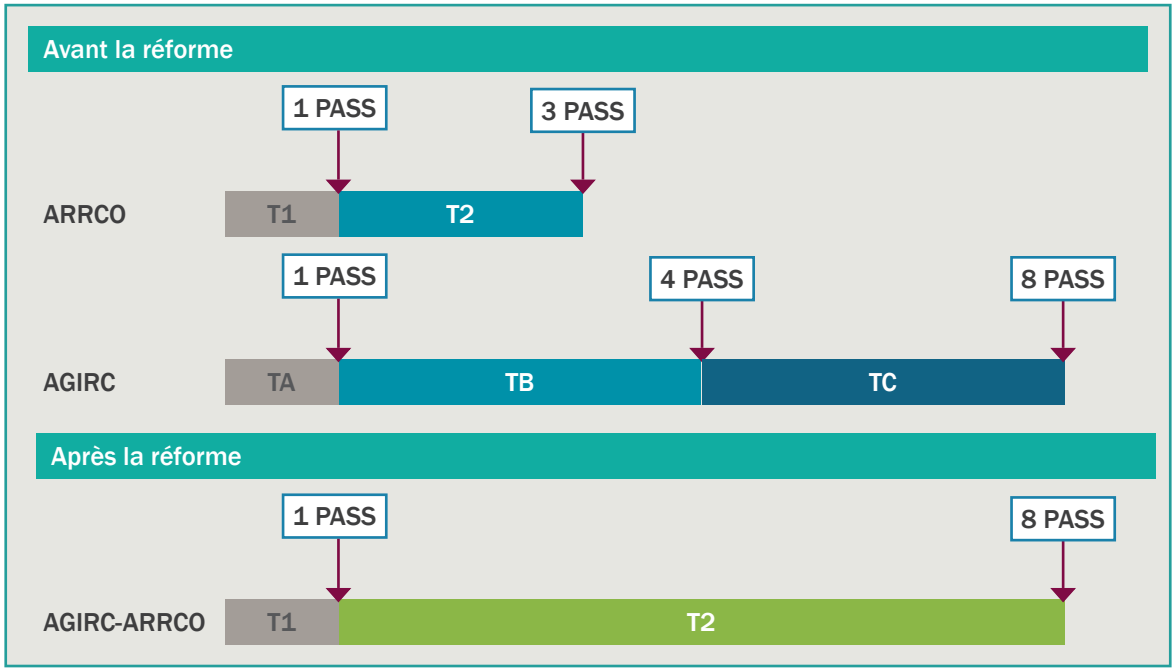
En effet, en raison de la multitude des paramètres intervenant dans le calcul des cotisations et des prestations, des « effets de bord » non prévus peuvent se produire.

A titre d'illustration, la situation des clubs et des joueurs de football professionnels s'avère instructive. Pour bien comprendre, il faut remonter un peu dans le passé.

Jusqu'au 31 décembre 2018, les joueurs professionnels, comme les autres salariés, relevaient
- soit du statut cadre,
- soit du statut de non cadre

L'impact de ce statut se matérialisait particulièrement au niveau des cotisations retraite.

En effet, jusqu'à cette date, l'assiette de calcul des cotisations de retraite était très différente entre les :
- cadres ⇨ cotisant jusqu'à 8 PASS (329 088 €/ an en valeur 2020)
- non cadres ⇨ cotisant jusqu'à 3 PASS (123 408 €/ an en valeur 2020)



T1, T2, TA, TB, TC : assiettes de calcul des cotisations soumises à la retraite complémentaire.

Dans les faits, pour l'immense majorité des salariés non cadres, la rémunération soumise à cotisations ne dépassait jamais les 3 PASS à deux exceptions près :

- de certains commerciaux percevant de fortes commissions
- des sportifs professionnels aux salaires les plus élevés

Jusqu'au 31 décembre 2018, en raison de l'écart des cotisations sur la partie de la rémunération comprise entre 3 PASS et 8 PASS, la charte du football faisait relever les joueurs du statut de non cadre.

Avec la fusion de l'Agirc et de l'Arrco au 1er janvier 2019, cette possibilité a disparu et les Clubs durent payer les cotisations de retraite complémentaire sur la base de 8 PASS.

Cela représentait en année pleine un surcoût de près de 50 000 € par an par joueur gagnant plus que 8 PASS. En raison de l'augmentation très forte des charges que cela constituait pour des équipes de plusieurs dizaines de joueurs, la montée en charge est d'ailleurs étalée sur plusieurs années.

En même temps, ce changement fait désormais cotiser les joueurs professionnels sur les mêmes bases que celles des cadres supérieurs à salaire identique.

Dernière précision importante, les usages de négociation des contrats entre les agents des joueurs et les clubs professionnels conduisent à raisonner en « net – net ». Cela signifie que les clubs pouvaient assumer financièrement l'ensemble des charges sociales (salariales et patronales) et des impôts afin que le joueur perçoive la rémunération nette convenue.

En pratique, ce sont les clubs professionnels qui ont subi l'augmentation des cotisations sur la part de salaire comprise entre 3 et 8 PASS.

Les calculs sont très intéressants car ils font apparaître une conséquence inattendue de la retraite universelle :

> **A de très rares exceptions, les nouvelles règles de calcul des cotisations vont réduire les cotisations retraite de l'immense majorité des footballeurs professionnels, aboutissant ainsi à l'inverse de la volonté de justice sociale affichée par les promoteurs de la réforme.**

Pour bien comprendre, la masse salariale chargée est le principal poste de dépense des clubs de Ligue 1 (53 % des charges d'exploitation).

Les joueurs professionnels représentent 75 % de la rémunération chargée des clubs de Ligue 1, soit 715 M€ au titre de la saison 2017 / 2018.

La moyenne du salaire mensuel brut est de l'ordre de 73 000 €.

Mais il existe évidemment une disparité considérable entre les salaires des joueurs de Ligue 1. Ainsi, les 10 % des joueurs les mieux payés représentent 58 % de la masse salariale de l'ensemble des joueurs de Ligue 1.

Pour donner un ordre de grandeur, sur la saison 2018/2019, le joueur le mieux payé percevait 3 060 000 € par mois et le 30ème recevait 290 000 € par mois*.

Pour ces joueurs aux salaires hors normes, la réforme du régime universel entraînera une hausse des cotisations et notamment de la part de solidarité. En cela, la promesse faite par le Premier Ministre est respectée.

Salaire annuel	Variation du total des cotisations	
	En €	En %
20 400 000 €	+ 53 702 €	+ 9,75 %
36 000 000 €	+ 133 262 €	+ 14,65 %

L'ensemble des données mentionnées ci-dessus sont issues des rapports de la Direction nationale du contrôle de gestion (DNCG) et de la presse sportive.

Au titre de l'an passé, la moyenne des salaires pour les 5 clubs versant les salaires les plus élevés s'étalait entre 750 000 €/ mois à 115 000 €/mois

Mais pour les autres clubs, les salaires sont sensiblement plus faibles. La moyenne des salaires pour les 5 clubs versant les rémunérations les plus faibles se répartit entre 35 000 €/ mois à 15 000 €/ mois.

Pour les salaires inférieurs à 9 720 000 € par an, la réforme baisse les cotisations retraite

Salaire annuel	Variation du total des cotisations	
	En €	En %
180 000 €	- 12 685 €	- 25,90 %
300 000 €	- 41 641 €	- 51,22 %
420 000 €	- 48 196 €	- 52,83 %
1 200 000 €	- 44 218 €	- 40,50 %
2 400 000 €	- 38 098 €	- 27,86 %
9 720 000 €	- 766 €	- 0,25 %

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE Agir à la source du droit

Plus intéressant, pour la quasi-totalité de ces joueurs, la réforme du régime universel entraînera aussi une baisse des cotisations et notamment de la part de solidarité.

Salaire annuel	Variation du total des cotisations de solidarité	
	En €	En %
180 000 €	- 10 460 €	- 67,41 %
300 000 €	- 19 016 €	- 69,29 %
420 000 €	- 20 627 €	- 63,61 %
1 200 000 €	- 16 649 €	- 33,05 %
2 400 000 €	- 10 529 €	- 13,50 %

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE Agir à la source du droit

Au final, les clubs professionnels qui supportent l'ensemble des charges en raison de la règle du « net – net », vont faire l'économie des charges obligatoires, aussi bien patronales que salariales. La retraite universelle procurera pour ces clubs une sorte de subvention sur la masse salariale.

Ce simple exemple montre toute la complexité d'une réforme qui veut englober à la fois les régimes de base et les régimes complémentaires.

La logique de cette redistribution « à l'envers » qu'organisent les nouvelles règles devrait être expliquée par les promoteurs du projet.

Sinon, l'acceptation de la réforme par les Français risque d'être compliquée.

02

Une gestion plus complexe

> Une gestion plus complexe pour les entreprises et de nouveaux problèmes pour les salariés.

iPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Une gestion plus complexe pour les entreprises et de nouveaux problèmes pour les salariés

Dans son discours de décembre 2019, le Premier Ministre a indiqué que le basculement progressif dans le nouveau régime s'opérera selon les principes suivants :

- Dans le système universel, les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront à terme (10 à 15 ans après l'entrée en vigueur du système universel) des cotisations identiques.
- Le système universel de retraite s'appliquera aux actifs ayant moins de 50 ans fin 2024, c'est-à-dire nés à partir de 1975, qui sont à 17 ans de la retraite.
    - Les personnes nées à partir de 1975 entreront dans le système universel à partir de 2025. Cela signifie qu'à partir du 1er janvier 2025, elles cotiseront dans le nouveau système ;
    - Les droits qu'elles auront acquis jusqu'en 2025 seront garantis à 100% selon les anciennes règles ;
    - In fine, les personnes nées à partir de 1975 auront une 1ère partie de leur pension calculée selon les anciennes règles (au titre des années travaillées jusqu'en 2025), et une seconde partie de pension calculée selon les nouvelles règles (au titre des années travaillées à partir de 2025).
- Le système entrera en vigueur dès 2022 pour les jeunes ayant 18 ans en 2022 (nés à partir de 2004).
- Pour les générations concernées par la réforme, la part de la pension relative à la carrière effectuée avant 2025 sera calculée avec les règles actuelles (salaire de référence, proratisation, périodes assimilées, droits familiaux, etc.) : les règles du système universel ne seront pas rétroactives.

01 > Une complexité accrue pour les entreprises

A ce stade, l'avant-projet de loi qui a été diffusé ces derniers jours apporte quelques précisions sur la manière dont s'organiseront les cotisations durant la période transitoire.

La solution vers laquelle on semble se diriger serait la suivante :

- Cotisants nés à partir du 01/01/2004 : dès le 01/01/2022, ils cotiseront au nouveau régime et acquerront tous leurs droits dans le régime universel.
- Cotisants nés avant le 01/01 /2004 : à partir du 01/01/2025, cotiseront au taux du nouveau régime les :
    - Cotisants nés jusqu'au 31/12/1974 : ils continueront à acquérir leurs droits dans les anciens régimes pour toute leur carrière restante.
    - Cotisants nés entre le 01/01/1975 et le 31/12/2003 : ils acquerront leurs droits dans le nouveau régime pour les périodes à partir de 2025.

Cette solution pose de nombreux problèmes d'équité car la question se pose de savoir comment sera traitée la situation :

- Des cotisations supplémentaires au sein des régimes complémentaires (cela correspond à environ 17% des salariés, en priorité des grandes entreprises).

- Du traitement des cotisations complémentaires à instaurer pour la part de la rémunération des moindres cotisations comprises entre 3 et 8 PASS dans le système universel de retraite. Pour cela, l'article 15 de l'avant-projet de loi prévoit de modifier les règles d'assujettissement à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Cela sera source de complexité supplémentaire.

Pour les entreprises, les conséquences de cette situation sont les suivantes :

- La gestion des paies risque une fois de plus de se complexifier, alors même que la simplification du bulletin de paye constitue un des axes constants de la politique Gouvernementale depuis des années (nous rappelons la généralisation en 2018 du bulletin de paie simplifié (le bulletin de paie simplifié est entré en vigueur en 2017, mais n'était obligatoire que pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Depuis le 1er janvier 2018, il est généralisé à toutes les entreprises).

- Il faudra envisager des mesures de compensation des charges directes liées à ces nouvelles règles (mise à jour des logiciels de paye, formation des collaborateurs de paye,....).

- Il faudra en outre qu'elles bénéficient d'une tolérance particulière de la part des URSSAF dans le cadre de leurs contrôles ; ce qui pourrait nuire à l'efficacité de ces derniers.

02 > Une concurrence entre salariés selon leur année de naissance

A cette complexité pour les entreprises va s'ajouter une situation préjudiciable au détriment des salariés, notamment les mieux rémunérés.

En effet, nous avons montré l'ampleur des écarts de cotisations au profit des salariés les mieux rémunérés dans le nouveau système.

Pour les salariés cotisant au-delà de 3 PASS actuellement, il est probable que les entreprises chercheront à compenser les droits perdus en souscrivant des régimes supplémentaires d'entreprise (PER Obligatoire notamment).

Il n'est pas certain qu'elles le fassent pour des salariés plus jeunes ou travaillant dans les filiales voire chez des sous-traitants.

Durant la longue période de transition que nous allons connaitre, alors les salariés les plus jeunes gagnant plus de 3 PASS risquent d'être plus attractifs pour les employeurs que les plus anciens qui eux cotiseront avec les anciennes règles.

Dans les prochaines années, faute de mécanismes correcteurs, cela pourrait entraîner un effet pervers de discrimination à l'emploi, au détriment des cadres les mieux rémunérés mais nés avant le 31/12/1974.

Cette situation alimenterait inutilement les oppositions entre générations.

04

Annexes

> Les simulations financières établies par l'IPS

iPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Simulations des cotisations

01 > Simulation des cotisations retraite patronales et salariales et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Total des cotisations (patronales et salariales)

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
17,75%	0,00%	17,75%	6,20%	1,67%	2,15%	0%	10,02%	27,77%
Du Plafond à 8 Plafonds								
0%	2,30%	2,30%	17,00%	4,59%	2,70%	0,35%	24,64%	26,94%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	2,30%	2,30%	0%	0%	0%	0%	0%	2,30%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
25,31%	2,81%	28,12%
Au-dessus de 3 Plafonds		
0%	2,81%	2,81%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles									2 - Montant des cotisations Delevoye		
41 136 €	7 302 €	0 €	**7 302 €**	2 550 €	687 €	884 €	144 €	**4 266 €**	**11 567 €**	10 412 €	1 156 €	**11 567 €**
61 704 €	7 302 €	473 €	**7 775 €**	6 047 €	1 631 €	1 440 €	216 €	**9 334 €**	**17 108 €**	15 617 €	1 734 €	**17 351 €**
82 272 €	7 302 €	946 €	**8 248 €**	9 544 €	2 575 €	1 995 €	288 €	**14 402 €**	**22 649 €**	20 823 €	2 312 €	**23 135 €**
102 840 €	7 302 €	1 419 €	**8 721 €**	13 040 €	3 519 €	2 550 €	360 €	**19 470 €**	**28 191 €**	26 029 €	2 890 €	**28 919 €**
123 408 €	7 302 €	1 892 €	**9 194 €**	16 537 €	4 463 €	3 106 €	432 €	**24 538 €**	**33 732 €**	31 235 €	3 468 €	**34 702 €**
164 544 €	7 302 €	2 838 €	**10 140 €**	23 530 €	6 351 €	4 216 €	576 €	**34 674 €**	**44 814 €**	31 235 €	4 624 €	**35 858 €**
205 680 €	7 302 €	3 785 €	**11 086 €**	30 523 €	8 240 €	5 327 €	720 €	**44 809 €**	**55 896 €**	31 235 €	5 780 €	**37 014 €**
246 816 €	7 302 €	4 731 €	**12 032 €**	37 516 €	10 128 €	6 438 €	864 €	**54 945 €**	**66 978 €**	31 235 €	6 936 €	**38 170 €**
287 952 €	7 302 €	5 677 €	**12 978 €**	44 509 €	12 016 €	7 548 €	1 008 €	**65 081 €**	**78 060 €**	31 235 €	8 091 €	**39 326 €**
329 088 €	7 302 €	6 623 €	**13 925 €**	51 502 €	13 904 €	8 659 €	1 152 €	**75 217 €**	**89 142 €**	31 235 €	9 247 €	**40 482 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations de solidarité	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
41 136 €	0 €	0,00%	559 €	5,68%	-559 €	-32,61%
61 704 €	243 €	1,42%	2 269 €	17,00%	-2 026 €	-53,88%
82 272 €	485 €	2,14%	3 978 €	23,61%	-3 492 €	-60,17%
102 840 €	728 €	2,58%	5 687 €	27,96%	-4 959 €	-63,18%
123 408 €	971 €	2,88%	7 396 €	31,03%	-6 425 €	-64,95%
164 544 €	-8 955 €	-19,98%	403 €	1,31%	-9 358 €	-66,93%
205 680 €	-18 881 €	-33,78%	-6 590 €	-17,42%	-12 291 €	-68,02%
246 816 €	-28 808 €	-43,01%	-13 583 €	-30,31%	-15 224 €	-68,70%
287 952 €	-38 734 €	-49,62%	-20 576 €	-39,71%	-18 157 €	-69,17%
329 088 €	-48 660 €	-54,59%	-27 569 €	-46,88%	-21 090 €	-69,52%

Simulations des cotisations

02 > Simulation des cotisations retraite salariales et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Cotisations salariales

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
7,30%	0%	7,30%	2,48%	0,67%	0,86%	0,00%	4,01%	11,31%
Du Plafond à 8 Plafonds								
0%	0,40%	0,40%	6,80%	1,84%	1,08%	0,14%	9,86%	10,26%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	0,40%	0,40%	0%	0%	0%	0%	0,00%	0,40%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
10,13%	1,12%	11,25%
Au-dessus de 3 Plafonds		
0%	1,12%	1,12%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles									2 - Montant des cotisations Delevoye		
41 136 €	3 003 €	0 €	**3 003 €**	1 020 €	276 €	354 €	58 €	**1 707 €**	**4 710 €**	4 167 €	461 €	**4 628 €**
61 704 €	3 003 €	82 €	**3 085 €**	2 419 €	654 €	576 €	86 €	**3 735 €**	**6 820 €**	6 251 €	691 €	**6 942 €**
82 272 €	3 003 €	165 €	**3 167 €**	3 817 €	1 033 €	798 €	115 €	**5 763 €**	**8 931 €**	8 334 €	921 €	**9 256 €**
102 840 €	3 003 €	247 €	**3 250 €**	5 216 €	1 411 €	1 020 €	144 €	**7 791 €**	**11 041 €**	10 418 €	1 152 €	**11 570 €**
123 408 €	3 003 €	329 €	**3 332 €**	6 615 €	1 789 €	1 242 €	173 €	**9 819 €**	**13 151 €**	12 501 €	1 382 €	**13 883 €**
164 544 €	3 003 €	494 €	**3 497 €**	9 412 €	2 546 €	1 687 €	230 €	**13 875 €**	**17 372 €**	12 501 €	1 843 €	**14 344 €**
205 680 €	3 003 €	658 €	**3 661 €**	12 209 €	3 303 €	2 131 €	288 €	**17 931 €**	**21 592 €**	12 501 €	2 304 €	**14 805 €**
246 816 €	3 003 €	823 €	**3 826 €**	15 006 €	4 060 €	2 575 €	346 €	**21 987 €**	**25 813 €**	12 501 €	2 764 €	**15 266 €**
287 952 €	3 003 €	987 €	**3 990 €**	17 804 €	4 817 €	3 019 €	403 €	**26 043 €**	**30 033 €**	12 501 €	3 225 €	**15 726 €**
329 088 €	3 003 €	1 152 €	**4 155 €**	20 601 €	5 574 €	3 464 €	461 €	**30 099 €**	**34 254 €**	12 501 €	3 686 €	**16 187 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations de solidarité	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
41 136 €	-82 €	-1,75%	144 €	3,58%	-226 €	-32,93%
61 704 €	121 €	1,78%	829 €	15,29%	-708 €	-50,59%
82 272 €	325 €	3,64%	1 514 €	22,20%	-1 189 €	-56,34%
102 840 €	529 €	4,79%	2 199 €	26,75%	-1 670 €	-59,18%
123 408 €	732 €	5,57%	2 884 €	29,98%	-2 151 €	-60,88%
164 544 €	-3 028 €	-17,43%	86 €	0,70%	-3 114 €	-62,82%
205 680 €	-6 787 €	-31,43%	-2 711 €	-17,82%	-4 077 €	-63,89%
246 816 €	-10 547 €	-40,86%	-5 508 €	-30,58%	-5 039 €	-64,58%
287 952 €	-14 307 €	-47,64%	-8 305 €	-39,92%	-6 002 €	-65,05%
329 088 €	-18 067 €	-52,74%	-11 103 €	-47,04%	-6 964 €	-65,39%

Simulations des cotisations

03 > Simulation des cotisations retraite patronales et mesure de l'impact sur l'effet redistributif entre le dispositif existant et le projet

Cotisations patronales

Dispositif actuel								
Régime de base			Retraite Agirc Arrco					
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale	Cotisation efficace	Taux d'appel	CEG	CET	Cotisation totale	Totalité des cotisations
1 - Rappel des taux								
En dessous du Plafond								
10,45%	0%	10,45%	3,72%	1,00%	1,29%	0%	6,01%	16,46%
Du Plafond à 8 Plafonds								
0%	1,90%	1,90%	10,20%	2,75%	1,62%	0,21%	14,78%	16,68%
Au dessus de 8 Plafonds								
0%	1,90%	1,90%	0%	0%	0%	0%	0%	1,90%

Dispositif Delevoye		
Régime de base		
Cotisation efficace	Cotisation de solidarité	Cotisation totale
1 - Rappel des taux		
Jusqu'à 3 Plafonds		
15,18%	1,69%	16,87%
Au-dessus de 3 Plafonds		
0%	1,69%	1,69%

Revenu	2 - Montant des cotisations actuelles									2 - Montant des cotisations Delevoye		
41 136 €	4 299 €	0 €	**4 299 €**	1 530 €	411 €	531 €	86 €	**2 559 €**	**6 857 €**	6 244 €	695 €	**6 940 €**
61 704 €	4 299 €	391 €	**4 690 €**	3 628 €	977 €	864 €	130 €	**5 599 €**	**10 288 €**	9 367 €	1 043 €	**10 409 €**
82 272 €	4 299 €	782 €	**5 080 €**	5 726 €	1 543 €	1 197 €	173 €	**8 639 €**	**13 719 €**	12 489 €	1 390 €	**13 879 €**
102 840 €	4 299 €	1 172 €	**5 471 €**	7 824 €	2 108 €	1 530 €	216 €	**11 679 €**	**17 150 €**	15 611 €	1 738 €	**17 349 €**
123 408 €	4 299 €	1 563 €	**5 862 €**	9 922 €	2 674 €	1 863 €	259 €	**14 718 €**	**20 580 €**	18 733 €	2 086 €	**20 819 €**
164 544 €	4 299 €	2 345 €	**6 643 €**	14 118 €	3 805 €	2 530 €	346 €	**20 798 €**	**27 442 €**	18 733 €	2 781 €	**21 514 €**
205 680 €	4 299 €	3 126 €	**7 425 €**	18 314 €	4 936 €	3 196 €	432 €	**26 878 €**	**34 303 €**	18 733 €	3 476 €	**22 209 €**
246 816 €	4 299 €	3 908 €	**8 207 €**	22 510 €	6 068 €	3 863 €	518 €	**32 958 €**	**41 165 €**	18 733 €	4 171 €	**22 905 €**
287 952 €	4 299 €	4 690 €	**8 988 €**	26 705 €	7 199 €	4 529 €	605 €	**39 038 €**	**48 026 €**	18 733 €	4 866 €	**23 600 €**
329 088 €	4 299 €	5 471 €	**9 770 €**	30 901 €	8 330 €	5 195 €	691 €	**45 118 €**	**54 888 €**	18 733 €	5 562 €	**24 295 €**

Revenu	Analyse des écarts					
	Variation du total des cotisations		Variation des cotisations efficaces		Variation des cotisations de solidarité	
	En €	En %	En €	En %	En €	En %
41 136 €	82 €	1,20%	415 €	7,13%	-333 €	-32,40%
61 704 €	121 €	1,18%	1 440 €	18,16%	-1 318 €	-55,84%
82 272 €	160 €	1,17%	2 464 €	24,58%	-2 304 €	-62,36%
102 840 €	200 €	1,16%	3 488 €	28,78%	-3 289 €	-65,43%
123 408 €	239 €	1,16%	4 513 €	31,73%	-4 274 €	-67,21%
164 544 €	-5 928 €	-21,60%	317 €	1,72%	-6 244 €	-69,19%
205 680 €	-12 094 €	-35,26%	-3 879 €	-17,15%	-8 215 €	-70,27%
246 816 €	-18 260 €	-44,36%	-8 075 €	-30,12%	-10 185 €	-70,95%
287 952 €	-24 427 €	-50,86%	-12 271 €	-39,58%	-12 156 €	-71,41%
329 088 €	-30 593 €	-55,74%	-16 467 €	-46,78%	-14 126 €	-71,75%

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

Agir à la source du droit

www.institut-de-la-protection-sociale.fr

IPS - Immeuble « Le Président »
42, avenue Georges Pompidou - 69003 Lyon
Tél. 04 72 91 55 26

Association loi 1901 déclarée
à la préfecture du Rhône
sous le numéro W691079041