

Loi Macron : retraite à prestations définies et rémunération de la performance

Alors que les dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») ont perdu de leur pertinence en matière de fidélisation des dirigeants (menottes dorées pour des managers mobiles), la loi Macron a mis en place une contrainte supplémentaire pour leur administration.

La loi prévoit que les avantages et droits conditionnels octroyés aux mandataires sociaux seront désormais soumis à des conditions de performances appréciées au regard de celles de la société. Les droits seront accordés par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, dans la limite d'un plafond de 3% de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la rente.

On pourra bien sûr se désoler de l'irruption d'une contrainte supplémentaire dans la gestion des entreprises.

On pourra également se réjouir de ce nouveau dispositif qui :

- Introduit un lien clair entre la performance de l'entreprise, et donc celle des dirigeants, fixée par les actionnaires, et leur rémunération,
- Devrait faciliter la perception de cet avantage souvent mal compris et mal perçu par les partenaires sociaux, par les salariés, par l'actionnariat populaire.

Au final, cette évolution est susceptible de générer différentes conséquences :

- Positives, avec l'intégration de la retraite dans la réflexion stratégique sur la rémunération, de nouvelles opportunités de pédagogie et de dialogue social, une amélioration de l'acceptabilité sociale, interne et externe, et au final la retraite supplémentaire liée à la performance probablement perçue comme plus équitable,
- Avec des risques significatifs, liés à l'abandon progressif de ce dispositif, voire à son remplacement par des pratiques plus opaques via des plans basés à l'international.