

Chefs d'entreprise, dirigeants ; nouveaux partenaires privilégiés de la retraite de leurs collaborateurs.

Les dispositifs d'épargne retraite en entreprise sont souvent méconnus ou sous-employés, à la fois par les dirigeants et par les salariés. Ils présentent pourtant de nombreux avantages, pour les uns comme pour les autres.

Partons d'un constat : le vieillissement de la population entraîne un déséquilibre croissant entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités. Selon les chiffres du Conseil d'orientation des retraites, il y avait 4,7 actifs pour 1 retraité dans les années 1960, il y en a aujourd'hui 1,65 et ce ratio pourrait encore drastiquement chuter dans les trente prochaines années. Cette tendance fragilise nos systèmes de retraites par répartition et rend par conséquent, très incertain le montant des pensions des futurs retraités.

Face à ce constat, il est devenu indispensable de développer des solutions alternatives pour préparer sa retraite. Si l'épargne individuelle en est une, évidente, l'épargne retraite en entreprise n'est pas à négliger, surtout avec les nouvelles dispositions de la loi Pacte. Le texte a en effet permis une harmonisation des régimes d'épargne retraite, que ce soit en matière fiscale ou dans leurs modalités d'alimentation et de sortie. L'entreprise a donc une opportunité, inédite, d'accompagner simplement et efficacement ses salariés dans la préparation de leur retraite.

La loi Pacte, vecteur de simplification pour l'épargne retraite en entreprise

Un certain nombre de dirigeants et chefs d'entreprises ont encore en tête les anciens contrats : Perco, article 83, loi Madelin, CHR, Corem, etc. Ceux-ci étaient accessibles pour certaines entreprises et certains collaborateurs en fonction de leurs statuts. Il n'y avait pas non plus systématiquement de passerelles entre ces régimes, ce qui pouvait rendre la gestion de l'épargne retraite dans le temps complexe à gérer.

La loi Pacte a fait en sorte de favoriser la transférabilité et la portabilité de l'épargne déjà acquise sur les anciens contrats vers des nouveaux régimes simplifiés. Désormais, ne subsistent que trois types de produits réceptacles : le PERIN (Plan d'épargne retraite individuel), le PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) et le PERCOL (plan d'épargne retraite collectif). Le premier est destiné, comme son nom l'indique, à être ouvert à titre personnel et conviendra donc aux épargnants individuels, aux commerçants, artisans, professions libérales et indépendants.

Les deux autres sont prévus pour être souscrits par une entreprise au profit des collaborateurs, salariés, voire non-salariés de la structure. Le PERO, qui remplace l'article 83, peut être mis à disposition d'une partie ou de tous les salariés de l'entreprise. Ainsi, un chef d'entreprise pourra décider d'octroyer ce dispositif à une catégorie d'employés qu'il souhaite récompenser ou fidéliser en particulier. Cela peut également rendre sa société plus attractive auprès d'une catégorie de salariés qu'il a plus de mal à recruter. L'entreprise bénéficie également de conditions sociales avantageuses si le contrat propose des allocations conformes à la réglementation.

Améliorer sa marque employeur

Le PERCOL, variation collective du plan d'épargne retraite, s'adresse obligatoirement à l'ensemble

des salariés d'une entreprise, dans les mêmes conditions pour tous, et cela vaut aussi pour l'employeur, y compris s'il a un statut d'indépendant. Ce PERCOL peut être souscrit conjointement par plusieurs entreprises, ce qui permet aux petites structures de réduire les frais de gestion et de simplifier les démarches administratives. Il devient alors un PERCOLI. En bénéficiant à l'ensemble des salariés, ce régime de retraite peut être un outil efficace pour améliorer son image de marque en tant qu'employeur.

Ces deux dispositifs d'épargne en entreprise offrent donc des conditions à la fois souples et avantageuses pour aider les salariés à se mobiliser pour leur retraite. C'est d'ailleurs dans cette optique que ces contrats sont disposés à recevoir des versements individuels des salariés, qui peuvent être fiscalement déductibles. L'objectif affiché par le gouvernement avec la loi Pacte, était d'ailleurs de faire passer cette épargne volontaire en entreprise de 200 à 300 milliards d'euros en cinq ans. Maintenant qu'un cadre légal plus simple a été adopté, il appartient aux prescripteurs et aux dirigeants d'entreprise d'en profiter pour devenir les partenaires privilégiés de la retraite de leurs collaborateurs.