

MODE D'EMPLOI

LE PERE PAS À PAS

Comme tout élément du package de rémunération globale, la réflexion sur la mise en place d'un régime de retraite à cotisations définies est l'occasion d'embarquer les partenaires sociaux dans un dialogue constructif.

Le PERE ou PER Entreprise, anciennement dénommé article 83 (d'après l'article 83 du Code général des impôts) est un contrat collectif d'assurance à adhésion obligatoire souscrit par l'entreprise au profit de ses salariés ou d'une catégorie déterminée de ceux-ci. Ce dispositif à cotisations définies – le taux est déterminé au moment de la souscription – leur permet de se constituer un complément de retraite par capitalisation dans un cadre social et fiscal avantageux. Les bénéficiaires ont la possibilité de procéder à des versements individuels et facultatifs (VIF) en complément des versements obligatoires. L'argent n'est débloqué qu'au moment du départ à la retraite et redistribué exclusivement sous la forme d'une rente viagère (sauf si le montant de la rente est vraiment trop faible).

Un tel régime de retraite – qui peut être mis en place par décision unilatérale du chef d'entreprise, référendum adopté à la majorité des intéressés, convention ou accord collectif – n'est, somme toute, qu'un complément différé de la rémunération immédiate, rappelle François Lussion, actuaire associé d'Actense. Comment conclure un accord sur le sujet ? Il s'agit, selon le cabinet de conseil en protection sociale et actuariat, de définir les besoins. Le cas échéant, de les différencier dans le respect des catégories objectives (1). La distinction cadres/non-cadres étant

la plus fréquente pour tenir compte de l'effritement du taux de remplacement, d'autant plus important que les salaires sont élevés. L'employeur peut ainsi choisir de réserver ce régime de retraite supplémentaire aux seuls cadres, ou proposer une réponse graduée en fonction des populations. Une logique à laquelle les organisations syndicales (OS), du moins dans les grands groupes, sont prêtes à adhérer, considère Actense.

DÉFINIR LES TAUX DE COTISATION

Il faut ensuite définir ce que chacun mettra sur la table pour alimenter le dispositif, donc les taux de cotisation employeur et salariés. « L'entreprise va raisonner en coût complet, en intégrant le forfait social », précise Antonin Sedogbo, consultant, chez Actense. Selon le cabinet, la participation employeur est généralement comprise entre 1% et 3%. Et si l'entreprise peut prendre en charge la cotisation à 100%, cela se fait généralement à un taux très bas et reste l'exception. C'est pourtant ce que préconise Marc Salameh, responsable de l'activité conseil en avantages sociaux d'Aon Hewitt, en pariant sur la montée en puissance des VIF, « qui n'obligeront pas tous les bénéficiaires à un effort d'épargne obligatoire ».

À défaut, la démarche nécessite, beaucoup de pédagogie, prévient Hubert Clerbois, associé d'EPS Partenaires (conseil en épargne d'entreprise et protection so-

ciale) : « La cotisation salarié impacte la rémunération nette du collaborateur. C'est un aspect qu'il faut savoir "vendre" aux salariés comme aux organisations syndicales qui préfèrent du pouvoir d'achat immédiat ! »

En résumé, « on définit l'obligation de moyen pour chacune des deux parties, synthétise François Lussion, et l'accord pourrait s'arrêter là, la suite relevant de la négociation pour la souscription d'un contrat d'assurance. La tentation est grande de définir aussi dans l'accord les contours de la gestion financière, mais cela peut ajouter de fortes contraintes dans la recherche du contrat ».

En revanche, l'entreprise a tout intérêt à inclure dans le texte de l'accord les modalités de suivi du régime (suivi non obligatoire, mais recommandé), avec un fonctionnement paritaire. « Globalement, lorsqu'on leur apporte des éléments de culture financière et de compréhension, les participants finissent par se prendre au jeu, soutient François Lussion. Le fait de les former à ces mécanismes permet aux partenaires sociaux de parler d'une même voix lorsqu'un problème est détecté chez l'assureur, l'asset manager ou le gestionnaire administratif. » De fait, Actense propose des formations en amont destinées aux négociateurs (RH, finance, OS).

RESPONSABILISATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

La souscription du contrat d'assurance relève de la responsabilité de l'employeur. « Mais, compte tenu de l'existence, dans la plupart des cas, d'un financement salarié, les OS signataires peuvent souhaiter participer à la sélection de l'organisme assureur, élément qui peut être aussi mentionné dans l'accord », poursuit François Lussion. Qui y voit un levier de responsabilisation des OS. « Le dépouillement de l'appel d'offres, que nous accompagnons, est d'ailleurs un excellent cas pratique pour comprendre le

fonctionnement, les points importants de la gestion administrative et financière et les coûts de ces contrats. »

Comme pour le Perco, les bénéficiaires d'un PERE peuvent opter pour une gestion libre ou une gestion pilotée (2), celle-ci ne bénéficiant cependant d'aucun régime fiscal ou social plus favorable. Mais selon François Lussion, les assureurs, qui souhaitent tarir le flux de cotisations entrantes sur les fonds en euros, ont tendance à vouloir aujourd'hui imposer la gestion pilotée par défaut (en l'absence de choix du bénéficiaire).

QUALITÉ DE GESTION

Gros point de vigilance dans le dépouillement des appels d'offres, selon Actense : la qualité de la gestion administrative. « C'est devenu fondamental, déclare Antonin Sedogbo. C'est parce que les salariés iront se plaindre à la RH du service client, du site Internet, etc., qu'une entreprise résiliera son contrat. C'est d'ailleurs pourquoi nous préconisons à nos clients, à partir d'une certaine taille, de demander un service *level agreement* [engagement de qualité de service, NDLR], qui impose davantage de transparence aux assureurs. »

À ne pas négliger, enfin, la phase de mise en gestion, qui peut prendre deux ou trois mois. « Il y a toujours des allers et retours nécessaires entre les acteurs pour vérifier que les dispositions du contrat correspondent bien à l'appel d'offres », conclut le consultant. H. T.

① Voir le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 précisant les termes du décret sur les catégories objectives.

② La gestion pilotée offre des grilles de désensibilisation aux risques : l'assureur ventile ainsi la cotisation entre les unités de comptes, actifs plus risqués mais plus performants sur la durée, et les fonds en euros (composé d'obligations, dont les rendements baissent), à capital garanti.