

Synthèse

jeudi 17 mars 2016

Petit-déjeuner débats L'Épargne Retraite Entreprise au service des fins de carrières

La transition emploi-retraite relève du choix personnel de l'individu, mais aussi de la capacité de l'entreprise à accompagner ses collaborateurs vers la retraite – notamment du point de vue financier. En cela, la gestion des fins de carrières peut s'appuyer sur des dispositifs d'incitation financière qui permettent à la fois de concilier la volonté du salarié et les ambitions de l'entreprise.

Les experts de SIACI SAINT HONORE **Philippe Caré**, directeur stratégie RH & Rémunération et **Ronan Giguelay**, chargé de clientèle Epargne Retraite Entreprise, évaluent la performance des outils d'épargne retraite entreprise (ERE) en matière de transition emploi-retraite.

L'importance des outils financiers dans la gestion des fins de carrière

L'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 prévoit un calendrier de réformes des complémentaires ARRCO-AGIRC. À compter de 2016, la principale mesure concerne l'augmentation du prix d'achat des points de retraite. Ensuite, à partir de 2019, deux types de mesures viendront impacter les régimes complémentaires. La première consistera à majorer le taux d'appel des cotisations (qui ne crée pas de droits à retraite). La seconde réforme, plus significative, consiste à minorer de 10% les pensions complémentaires ARRCO-AGIRC pendant une durée temporaire de trois ans pour les salariés qui décident de partir à la retraite au taux plein de la Sécurité sociale.

Dans ce contexte, le développement d'outils financiers de transition emploi-retraite paraît essentiel pour compenser la dégradation des perspectives en matière de fin de carrière. Or, la plupart des blocages des salariés sont d'ordre psychologique et peuvent être levés par des mécanismes d'incitation financière. Les dispositifs de transition emploi-retraite présentent également un

Petit-déjeuner débats

L'Épargne Retraite Entreprise au service des fins de carrières

intérêt pour l'employeur, mis en mesure de piloter efficacement sa pyramide des âges voire d'anticiper le futur des générations les plus éloignées de la retraite.

Les instruments de transition emploi-retraite

Afin de faciliter la transition emploi-retraite de leurs collaborateurs, les entreprises peuvent s'appuyer sur un large éventail de dispositifs, complété le cas échéant par le recours aux contrats de retraite supplémentaire dits « article 82 » et « article 83 ». C'est la combinaison de ces différents outils (à la fois les outils « en argent » et les outils « en temps ») qui permettra de proposer une gamme de solutions satisfaisant les exigences des deux parties.

Le rachat de trimestres

Il est possible de racheter les années d'études validées par un diplôme ou les années incomplètes dans la limite de 12 trimestres. La solution du co-financement par l'employeur – par exemple 75% ou deux années sur trois – est très efficace auprès des salariés qui craignent souvent de prendre seuls la responsabilité du rachat. Ce dispositif possède également un retour sur investissement intéressant pour l'entreprise, notamment pour la population cadre dont le taux plein est atteint tardivement.

La majoration des indemnités de fin de carrière (IFC)

Les IFC peuvent être majorées si le salarié accepte un départ anticipé à taux plein. Cette solution, qui peut être combinée au rachat de trimestres, constitue un élément de sécurisation pour le salarié.

La passerelle du CET vers le PERCO ou l'« article 83 »

Les congés non pris ou ceux épargnés dans un compte épargne temps (CET) peuvent être monétisés vers un contrat de retraite. Ce dispositif représente un

avantage pour le salarié, qui augmente son épargne retraite sans effort financier et dans un cadre d'exonération fiscale, mais aussi pour l'employeur, qui bénéficie d'une exonération de cotisations sociales des sommes transférées vers le PERCO/article 83. Cette solution permet en parallèle d'alléger le passif social inscrit au bilan de l'entreprise.

Le congé de fin de carrière CFC ou CET senior

Le compte épargne temps (CET) peut être utilisé pour proposer au salarié des congés de fin de carrière. L'employeur peut ainsi majorer le CET (par exemple à 70%) pour tout senior acceptant en contrepartie de liquider sa retraite lorsqu'il atteint son taux plein.

L'article 83

Ce contrat de retraite supplémentaire offre à l'entreprise la faculté de proposer du « sur-mesure » à ses salariés, dans un cadre social et fiscal très avantageux, sous condition d'offrir cet avantage à une catégorie objective de salariés. L'articulation (taux de cotisation, partage de l'effort employeur avec le salarié) reste du ressort de la négociation dans l'entreprise.

Aujourd'hui, les assureurs ont la capacité de proposer différentes options de sortie en rentes (rentes par paliers par exemple) permettant ainsi d'utiliser cet outil pour combler le coefficient de solidarité de 10% de la réforme ARRCO-AGIRC de 2019.

Par ailleurs, la possibilité de versements individuels facultatifs (VIF) offre au salarié la faculté de se créer davantage de retraite dans un cadre fiscal ici aussi très avantageux : le salarié devient acteur de sa retraite en utilisant les outils mis à disposition par l'entreprise.

Le PERCO Senior

L'employeur propose aux salariés disposés à partir en retraite à court terme (par exemple dans les deux ans) de bénéficier d'un abondement plus avantageux

Petit-déjeuner débats

L'Épargne Retraite Entreprise au service des fins de carrières

Ce contrat de retraite supplémentaire offre à l'entreprise une gestion souple de la transition emploi-retraite par catégorie de salariés. L'employeur devra néanmoins répondre aux inquiétudes de ses collaborateurs quant à la sortie en rente viagère associée à ce contrat, en communiquant notamment sur le rapport capital accumulé/espérance de vie au moment du départ en retraite.¹

Le pilotage de la transition emploi-retraite

Les négociations annuelles obligatoires (tout comme les contrats de générations) représentent des opportunités d'articuler des accords entre représentants du personnel et direction pour la mise en place de dispositifs de retraite destinés pour partie à gérer la fin de carrière.

Au-delà des solutions mises en place avec le salarié ou les partenaires sociaux, l'entreprise demeure libre d'organiser l'articulation des outils financiers dont elle dispose dans le cadre de son plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Et par ailleurs, elle peut également proposer le recours à ces dispositifs pour une population spécifique concernée par un plan de départ volontaire (PDV). ■

Contacts



Philippe Caré,
Directeur stratégie RH & Rémunération
philippe.care@s2hgroup.com
Tél. : 01 44 20 94 58
Mobile : 06 23 91 43 33



Ronan Giguélay,
Chargé de clientèle Épargne Retraite Entreprise
ronan.giguelay@s2hgroup.com
Tél. : 01 44 20 46 74
Mobile : 06 46 23 52 27

1. Un salarié de 62 ans possède en moyenne 27 années d'espérance de vie et grignote en règle générale son épargne en moins de 9 ans.

Retrouvez
toutes nos publications
sur www.s2hgroup.com
et notre page [Linked in](#)