

Réforme des retraites : en quoi les PME sont-elles concernées ?



A more human resource.™

Les fréquentes réformes de l'assurance vieillesse ne facilitent pas la lisibilité du système et en alourdissent le coût. Pour les PME, l'épargne retraite est pourtant un levier potentiel de fidélisation des talents. Petit tour d'horizon des contraintes et opportunités de la gestion des retraites pour la PME.

Des cotisations en hausse

La réforme permanente des retraites, c'est d'abord un accroissement constant pour l'entreprise des cotisations vieillesse totales sur le bulletin de paie : +0,2% cette année (2016) ; en tout +1,35% entre 2012 et 2017 (part plafonnée, c'est-à-dire sur la part du salaire brut située en dessous du plafond de la Sécurité sociale). Sur cette période, elles seront donc passées :

- de 26,15% à 27,5%, pour les non-cadres, dont 16,3% de part patronale ;
- de 26,5% à 27,85% pour les cadres, dont 16,52% de part patronale.

Sur les très hauts salaires, la hausse est même de 3,05%.

En 2019, une augmentation supplémentaire de 0,12% de la cotisation de retraite complémentaire est déjà programmée, en même temps que la fusion des régimes Arrco et Agirc.

Si on prend pour référence, non plus le salaire brut, mais le coût salarial global, les cotisations de retraite totales représentent désormais un peu plus 19% de la masse salariale plafonnée, 17,5% au-delà du plafond. C'est, de loin, la dépense sociale la plus importante, loin devant la maladie.

Epargne retraite : les opportunités pour les PME

Mais la retraite, c'est également la possibilité, pour une PME, de proposer des produits d'épargne retraite aux salariés. C'est-à-dire un complément de revenu différé qui revient moins cher à l'entreprise que du salaire. Quelles sont vos obligations et vos opportunités dans ce domaine ?

- Vérifier que vous n'êtes pas sous le coup d'une obligation légale.
 - o S'il existe un PEE (plan épargne d'entreprise) depuis au moins 3 ans dans l'entreprise, vous devez entamer une négociation (par l'intermédiaire des délégués du personnel, ou du CE ou du délégué syndical s'il y en a) pour mettre en place un produit retraite. A l'inverse, pour mettre en place un Perco, il doit exister un PEE dans l'entreprise.

- o S'il y existe un contrat « article 39 » (« retraite chapeau ») dans l'entreprise ou si vous souhaitez en créer un, vous êtes obligé de proposer un produit retraite à l'ensemble des salariés.

- Envisager d'intégrer de l'épargne retraite collective à la rémunération globale des salariés.

Outre les retraites chapeaux, il y a deux possibilités.

- o Les contrats « article 83 » : les versements sont défiscalisés, les rentes imposées, l'adhésion des salariés obligatoire. Contrat le plus répandu dans les PME, il n'a pas connu de modifications récentes.
- o Le Perco, ou le Percoi (Perco interentreprises) : à l'inverse, les versements sont imposés, les rentes partiellement exonérées, l'adhésion facultative. Il a été assoupli récemment, et son coût a baissé (forfait social à 16% sous conditions, suppression de la taxe sur les abondements de plus de 2300€).

Dans tous les cas, il faut être vigilant au moment de rédiger l'accord : prévoir notamment les modalités de résiliation et, pour le Perco, de modulation de la contribution employeur. Même si, à ce jour, seuls 5% des collaborateurs des entreprises de 10-49 salariés bénéficient de ce type de produits, l'épargne retraite peut être une carte « rémunération globale » à jouer pour les PME. Ce qui suppose, bien sûr, de mettre en place les outils adaptés pour en assurer le suivi en paie et en RH.