



Pendant le développement de l'entreprise

Quelle est l'approche différenciante du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) ?

ANALYSE DE L'EXPERT

La loi PACTE a réformé intégralement l'épargne retraite avec la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite (PER) entré en application le 1^{er} octobre 2020.

L'accent a été mis sur un dispositif collectif incitatif : le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), un dispositif avec des nouveautés par rapport à l'ancien article 83 du CGI.

Bien sûr, cette solution reste toujours un régime collectif de retraite à cotisation définie, **mais deviennent désormais possibles :**

- la sortie en capital et/ou en rente ;
- le versement du salarié ;
- la déductibilité des versements volontaires ;
- le forfait social à 16 % (et non plus à 20 %).

Le PERO, un nouvel instrument pour repenser le fonctionnement de l'entreprise avec ses salariés

Imaginer que les épreuves et les expériences liées à la période de la Covid ne laisseront pas de trace chez nos concitoyens et qu'il pourra leur être demandé autant et de la même manière qu'auparavant serait une erreur.

Le risque, pour les entreprises qui n'en prendraient pas la mesure, est de voir s'effondrer la motivation de leurs collaborateurs.

À l'inverse, les entreprises ont une occasion rare de repenser leur fonctionnement et leur modèle avec leurs collaborateurs, pour (re)devenir l'incarnation d'un projet collectif... Ainsi, le PERO peut être un outil au service du dirigeant.

Il ressort de l'enquête menée par l'Observatoire Réseau Entreprendre (2020) qu'une vision nouvelle se dessine, davantage

tournée vers l'humain comme de la prise en compte du bien-être au travail et des enjeux écologiques et sociaux :

- 87 % d'entre eux déclarent qu'il n'est plus possible de continuer comme avant ;
- 55 % considèrent que la mise en place de modèles vertueux prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux est nécessaire.

Comment fidéliser vos salariés par la mise en place d'un PERO dans l'entreprise ?

Le PERO est un outil :

- de fidélisation et de rémunération des salariés ;
- de motivation et de partage de la valeur ;
- répondant aux préoccupations de sécuriser un revenu viager à la retraite ;
- bénéficiant d'un traitement fiscal et social de faveur.

Les atouts du PERO :

- optimiser les jours de congé non pris de vos salariés en capital non imposable ;
- optimiser les enveloppes fiscales des salariés en capital ou rente au terme ;
- optimiser la fidélisation du personnel et l'attractivité de nouvelles recrues ;

- renforcer la cohésion sociale dans l'entreprise en participant à la construction des revenus futurs face à des régimes obligatoires qui se dégradent.

Ouvrir un régime à 2 ou 3 % sur le salaire permettra aux salariés (sans que cela vous coûte 1 € de plus) de leur laisser la possibilité d'abonder ensuite comme ils le souhaitent ce régime.

La mise en place d'un PERO s'inscrit pleinement dans la démarche de cohésion sociale au sein de l'entreprise et devient un outil de compétitivité pour le chef d'entreprise.



Le conseil de l'expert

En visant les enjeux "sociaux et environnementaux", la loi PACTE s'intéresse aux conséquences de l'activité sur les salariés de l'entreprise et de sa chaîne de valeur.

Quel discours peut être tenu par le chef d'entreprise à ses salariés actuels et futurs ?

« Vous vous engagez dans l'activité de l'entreprise. Je m'engage dans votre protection sociale et dans la sécurisation de vos revenus futurs. Nous avons un bel outil de compétitivité à vous proposer au sein de l'entreprise. »



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ Le PERO n'est plus simplement une réponse à une insuffisance en retraite et un complément de revenus au terme de l'activité professionnelle.
- ✓ Le PERO devient un instrument de cohésion sociale dans l'entreprise.