

Prévoyance
professionnelle

Quel plan
de prévoyance
offrir à mes
employés ?



Qu'est-ce qu'un plan de prévoyance ?

Un plan de prévoyance fait partie de votre contrat de prévoyance professionnelle.

Il contient notamment

Les cotisations d'épargne à payer

Les couvertures risques qui sont assurées pour vos employés

Au contraire du 1^{er} pilier, la prévoyance professionnelle peut varier d'une entreprise à l'autre avec des prestations plus ou moins étendues. **Ainsi, cette partie de salaire dit « indirect » peut vous rendre plus attractif qu'un autre employeur.**



Que dit la loi?

La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) définit ce que vous devez au minimum offrir à vos employés. On parle souvent de plan minimum LPP. En tant qu'assurance sociale, le 2^e pilier est conçu pour offrir aux employés une base qui s'ajoute au 1^{er} pilier.

Vous pouvez faire mieux que le minimum légal en offrant des prestations plus élevées à vos employés. La marge de manœuvre est importante:

Amélioration des couvertures risques en cas d'invalidité et de décès.

Augmentation du salaire assuré (améliore les couvertures risques et épargne).

Augmentation des cotisations pour l'épargne afin d'améliorer les rentes de retraite

Prise en charge par l'employeur de plus de la moitié de la prime totale.



Comment offrir des prestations plus élevées ?

Vous pouvez améliorer les prestations offertes à vos employés de plusieurs façons :

- 1. Ne pas pénaliser les personnes à temps partiel**
- 2. Offrir de la flexibilité à vos employés**
- 3. Favoriser les travailleurs plus âgés**
- 4. Fidéliser vos employés**



1. Ne pas pénaliser les temps partiels

La loi prévoit que le salaire assuré est calculé en partant du salaire AVS moins une déduction fixe de 26'460 CHF, quel que soit le taux d'activité.

Pour ne pas pénaliser les emplois à temps partiel, il est possible de

Adapter la déduction au taux d'activité: La déduction d'un employé travaillant à 60% ne sera plus que de 15'876 CHF, et son salaire assuré sera plus élevé.
Une personne ayant deux emplois à 50% par exemple ne sera ainsi pas préteritée. Elle bénéficiera des mêmes prestations que si elle n'avait qu'un emploi à 100%

Supprimer complètement la déduction et assurer l'entier du salaire AVS si les moyens financiers de l'entreprise le permettent.



2. Offrir de la flexibilité aux employés

Il est aujourd'hui possible d'offrir à ses employés un choix de plans de prévoyance :

Jusqu'à trois plans à choix

avec des niveaux de cotisations épargne différents.

Chaque employé décide librement,

en fonction de sa situation personnelle, de cotiser à l'un des plans proposés et améliore ainsi sa situation à la retraite.



3. Favoriser les travailleurs plus âgés

Les employés proches de la retraite sont souvent considérés comme peu rentables car coûtant trop cher à l'employeur :

Salaires plus élevés
en fin de carrière.

Plans de prévoyance professionnelle
plus onéreux.

Un plan de prévoyance plus généreux que le minimum légal offre la possibilité de déterminer des cotisations épargne adaptées à la dernière tranche d'âge, soit de 55 ans à l'âge de la retraite.

Ainsi, lors d'un recrutement, ce point ne sera pas pénalisant pour une personne ayant déjà une grande expérience.



4. Fidéliser ses employés

La prévoyance professionnelle permet de créer des catégories d'employés au sein d'une même entreprise et chaque catégorie peut avoir un plan de prévoyance spécifique.

Quelques points importants

L'appartenance à une catégorie doit se fonder sur des critères objectifs, tels que l'âge, l'ancienneté, le salaire ou la fonction exercée. Il est par exemple possible d'améliorer les prestations des employés ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

Ce principe de catégories peut également s'appliquer à des fonctions clés dans l'entreprise, comme des cadres ou des spécialistes de haut niveau.



Quand revoir son plan de prévoyance ?

Lorsqu'une nouvelle entreprise se crée, l'employeur choisit souvent d'assurer le minimum légal afin de limiter les coûts. Il se concentre sur son activité et rien ne change au fil des années en termes de prévoyance professionnelle.

Il est utile de revoir son plan de prévoyance régulièrement, ou lors de changements importants dans la structure du personnel de l'entreprise, tels que

Augmentation/diminution
du nombre d'employés

Augmentation
des temps partiels

Augmentation/diminution
de la masse salariale

Fusion ou
cession d'activité



En conclusion

La prévoyance professionnelle doit

Faire partie **des avantages de votre entreprise.**

Participer à faire de vous **un employeur attractif.**

Faire partie intégrante de votre politique salariale et évoluer avec votre entreprise.

Il est dans votre intérêt de

Informez vos employés de l'ensemble des avantages sociaux que vous leur offrez.

Mettez ces avantages en avant pour attirer de nouveaux talents.

N'hésitez pas à faire appel à un spécialiste qui analysera votre situation et vous proposera des solutions adaptées à vos besoins et à votre entreprise.



Retraites Populaires

Fondée en 1907, Retraites Populaires est une institution de droit public à but non lucratif, sans actionnaires à rémunérer.

Au fil des années, elle a développé une activité d'assureur, tant pour la prévoyance professionnelle que pour la prévoyance individuelle, et une activité de gestion de caisses de pension.

Aujourd'hui, Retraites Populaires gère la prévoyance de plus de 212'00 assurés actifs et pensionnés pour un total de fonds sous gestion de CHF 30 milliards.

Les 350 collaborateurs, principalement basés à Lausanne, partagent des valeurs fortes d'efficacité, de proximité, de fiabilité et de responsabilité.



Encore des questions?

Ce guide vous a été utile ?

Pour en apprendre plus sur ce thème
et prendre contact avec nous:

conseillers.entreprises@retraitespopulaires.ch
021 348 26 27

Pensez à vos connaissances
en leur envoyant ce guide.

Là, pour la vie.

