

Prévoyance et épargne salariale : sécuriser l'avenir du dirigeant et de ses collaborateurs

Les crises successives depuis la pandémie de 2020 sont venues nous rappeler la fragilité de nos vies et les aléas qui pèsent sur notre avenir commun. Tribune proposée par Tanguy Polet, CEO de Swiss Life France et François Perret, Ambassadeur au partage de la valeur auprès du gouvernement.

Temps de lecture : minute

9 décembre 2024

Face à un monde qui apparaît plus incertain, nous devons aussi faire face à des enjeux à portée planétaire comme le réchauffement climatique, le vieillissement des populations, l'endettement de nos économies et les tensions géopolitiques.

Dans un tel environnement, la plupart des entrepreneurs se montre préoccupée par le développement de leur entreprise, mais aussi, par leur avenir : ainsi 84 % des dirigeants d'entreprise et 70 % des indépendants craignent ne pas être en situation d'assumer leurs frais généraux face à un événement qui pourrait les amener à cesser leur activité (*d'après le sondage OpinionWay pour Swiss Life, réalisé en mai 2023*) ou ne pas pouvoir subvenir aux besoins de leur famille. Des inquiétudes légitimes et qu'il faut savoir entendre.

Afin de préserver leur dynamique de développement, les chefs d'entreprise doivent pouvoir se sentir en confiance et cela passe notamment par une meilleure association de leurs collaborateurs à un modèle d'entreprise plus responsable. Pour les aider, les assureurs jouent

un rôle clé au travers d'un certain nombre de dispositifs de prévoyance. Encore trop peu connues, leurs solutions protègent – devant l'incapacité, l'invalidité, le décès et la cessation d'activité – la pérennité de l'entreprise, l'indépendance financière et la santé des dirigeants, de leur famille et de leurs collaborateurs.

A travers cela, ce qui est aussi en jeu c'est d'assurer la pérennité de notre modèle de protection sociale, mis en place en 1945, à commencer par le dispositif de remboursement des frais de santé.

Si nous voulons préserver la solidarité intergénérationnelle et mieux prendre en compte les problématiques liées au vieillissement de la population, une coopération plus forte entre les assureurs, les pouvoirs publics et les entreprises est indispensable pour inventer, ensemble, un système innovant et pérenne, tout en responsabilisant l'ensemble des acteurs sur la maîtrise des coûts.

Deux priorités en découlent. La première est de rappeler le rôle incontournable des entreprises, notamment des TPE-PME, à la création de valeur en France, lesquelles doivent pouvoir attirer les nouveaux talents nécessaires à leur développement et les fidéliser face à un marché de l'emploi en forte tension dans la plupart des filières d'activité. La seconde priorité est de pouvoir répondre à la quête de sens d'un nombre croissant de nos concitoyens revendiquant légitimement un modèle de développement nouveau, plus collaboratif avec l'ensemble des acteurs économiques. Cela vaut également entre employeurs et salariés qui veulent être davantage associés à la réussite de leur entreprise. Les systèmes d'épargne salariale (intéressement, participation...) existants jouent, dans ce contexte, tout leur rôle pour à la fois mieux associer les collaborateurs aux performances de l'entreprise mais aussi contribuer au financement de leur retraite.

Or, ce nouveau modèle de développement plus efficace et plus vertueux

socialement doit lui-même relever deux défis majeurs pour lesquels nous appelons à une forte mobilisation.

Le premier est d'ordre pédagogique : les solutions en matière d'épargne salariale existent mais restent encore insuffisamment connues et déployées. Il importe donc de mieux guider les chefs d'entreprise vers les dispositifs existants dans le cadre de la loi PACTE (2019) pour orienter l'épargne nécessaire au maintien d'un niveau de retraite compatible avec les engagements d'une société responsable. Forts de leur expertise en matière de conseil et de gestion des actifs sur le long terme, les assureurs assument un rôle important d'accompagnement aux côtés des chefs d'entreprise en partenariat avec les experts-comptables (dont le rôle de conseil, auprès des entreprises, a été renforcé dans le cadre de la loi PACTE).

Second défi : au sein des branches professionnelles et de chaque entreprise, mieux expliquer (tout particulièrement dans les PME dont le niveau de couverture en la matière est bien plus faible que celui des grandes entreprises), que la *participation (association des collaborateurs au résultat financier)* et l'*intéressement (dont le périmètre est plus large)* restent les deux outils prioritaires de partage de la valeur et d'amélioration de la rémunération globale des salariés, avec de réels bénéfices pour gagner en attractivité et fidéliser ses collaborateurs.

À ce titre, nous voulons rappeler tous les bénéfices à attendre de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier prochain de la loi de partage de la valeur (PPV) du 30 novembre 2023, qui représente une formidable opportunité pour rouvrir les débats au sein de l'entreprise.

Enfin, face au défi climatique, nous ne pouvons que recommander d'accélérer le financement de la transition énergétique en intégrant une dimension RSE aux dispositifs mis en place. Cela aussi fait partie de la responsabilité de chaque entrepreneur.



À lire aussi
Operating partners : la France accélère



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Tanguy Polet et François Perret

