

Prévoyance LPP : un plan unique pour une entreprise unique

Par **Danièle FELLEY***

Trop souvent, on vous propose des solutions « one-size-fits-all », comme si toutes les PME étaient identiques. Pourtant, chaque entreprise a ses propres besoins, ses objectifs uniques, et surtout, ses talents à attirer et à fidéliser. Alors, pourquoi se contenter du même plan que tout le monde ?

C'est là qu'interviennent des solutions personnalisées. Commencer l'épargne prévoyance dès 18 ans, proposer des options comme les rachats LPP et les plans 1e, c'est répondre aux attentes spécifiques des collaborateurs tout en maximisant leur avoir de prévoyance. Améliorer les rentes d'invalidité, de conjoint survivant, ou offrir un capital décès supplémentaire démontre l'attention portée aux employés, souvent à un coût raisonnable pour l'employeur.

**Nombreuses sont les entreprises
qui se contentent de renouveler leur contrat
de prévoyance sans prendre le temps de
comparer les offres disponibles sur le marché**

Optimisation fiscale: des solutions pour attirer et fidéliser les talents

Les plans 1e sont particulièrement adaptés pour les cadres supérieurs ou les salariés dont le revenu dépasse CHF 132'300. Contrairement aux plans LPP traditionnels, qui offrent des rendements standards, les plans 1e permettent à chaque assuré de choisir sa propre stratégie et d'optimiser sa fiscalité. De plus, en adoptant des stratégies de prévoyance différenciées selon les profils d'employés (cadres supérieurs, jeunes diplômés, etc.), les entreprises optimisent encore davantage leur attractivité tout en bénéficiant d'un cadre fiscal avantageux. Résultat : une stratégie gagnant-gagnant qui combine avantage compétitif et fiscalité optimisée !

Plans à choix multiples : s'adapter aux profils « cigales » et « fourmis »

Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes besoins, et tous les collaborateurs n'ont pas les mêmes priorités. Introduire des plans à choix multiples permet aux employés de moduler leur niveau d'épargne selon leurs objectifs. Un salarié soucieux de maximiser son avoir de prévoyance (profil « fourmi ») pourra choisir d'augmenter ses contributions. De l'autre côté, un collaborateur souhaitant maximiser son salaire net (profil « cigale ») pourra opter pour une cotisation minimale tout en conservant les prestations de base. Cela ne coûte pas plus cher à l'employeur puisque les cotisations supplémentaires sont à la charge des employés. En revanche, l'entreprise peut se targuer d'offrir un plan de prévoyance sur-mesure et adaptable, valorisant la liberté de choix et l'implication individuelle dans la construction de la prévoyance. Une stratégie gagnant-gagnant pour attirer et fidéliser les talents tout en maîtrisant ses coûts.

**Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes
besoins, et tous les collaborateurs
n'ont pas les mêmes priorités**

Choisir la bonne caisse de pension pour un plan sur mesure

Nombreuses sont les entreprises qui se contentent de renouveler leur contrat de prévoyance sans prendre le temps de comparer les offres disponibles sur le marché. Résultat ? Des frais de



risque et administratifs parfois trois fois plus élevés que ceux de la concurrence. Opter pour une caisse de pension qui correspond aux spécificités de votre PME est essentiel. Des caisses de niche, plus flexibles, avec un ratio rentiers/actifs équilibré et une structure de placements dynamique, peuvent offrir des prestations supérieures et une sécurité accrue. Par ailleurs, une clause bénéficiaire élargie, adaptée aux configurations familiales variées, ou la possibilité de verser l'intégralité de l'avoir accumulé en cas de décès sont autant de critères à prendre en compte pour maximiser la satisfaction de vos collaborateurs.

Ne vous contentez pas de suivre la masse : votre PME est unique, alors votre prévoyance doit l'être aussi !

Faites savoir ce que vous faites !

Créer un plan de prévoyance sur-mesure, c'est déjà un atout stratégique. Mais le vrai pouvoir ? C'est de le communiquer efficacement ! Mettez en avant vos efforts, montrez l'attention que vous portez à vos collaborateurs, et transformez votre prévoyance en un argument de poids pour attirer et retenir les meilleurs talents. Ne laissez pas vos avantages dans l'ombre, éclairez-les ! Parce qu'un plan optimisé, c'est bien, mais un plan reconnu et valorisé, c'est encore mieux.

Créer un plan de prévoyance sur-mesure, c'est déjà un atout. Mais le vrai pouvoir ? C'est de le communiquer efficacement

Ne vous contentez pas de suivre la masse : votre PME est unique, alors votre prévoyance doit l'être aussi ! Soyez proactif, comparez, ajustez et communiquez. Transformez votre solution LPP en un levier de performance pour votre entreprise et vos collaborateurs. Un plan sur-mesure, c'est une entreprise qui gagne sur tous les fronts !



* À PROPOS DE L'AUTEURE

Danièle FELLEY

Fondatrice et Directrice
de Helianthe Perspectives

Danièle Felley, experte en prévoyance professionnelle et fondatrice de Helianthe Perspectives, accompagne ses clients dans l'optimisation des plans de prévoyance, en travaillant sur les coûts, la couverture et la fiscalité. Elle facilite également la gestion des avoirs LPP pour les gestionnaires de fortune, offrant des solutions stratégiques et personnalisées pour assurer un avenir financier solide et durable

Pourquoi les entreprises passent-elles à côté d'une opportunité stratégique ?

Par **Danièle FELLEY***

Aujourd'hui, la majorité des entreprises délèguent tout, absolument tout, aux grandes caisses de pension pour la gestion de leur prévoyance professionnelle. Cette externalisation totale peut sembler pratique à première vue, mais elle entraîne des conséquences lourdes : des frais souvent cachés, un manque de contrôle sur des décisions stratégiques, et une gestion qui ne prend pas en compte les spécificités de l'entreprise ni les attentes de ses collaborateurs. Ce modèle uniformisé limite considérablement la flexibilité des entreprises, alors même que la LPP pourrait être un outil stratégique de premier plan.

À l'origine de la LPP, la situation était tout autre. Les entreprises géraient elles-mêmes leurs caisses de pension. Il existait alors près de 18'000 caisses de pension en Suisse, un modèle décentralisé qui offrait une grande liberté de choix en matière de

gestion. Aujourd'hui, le paysage s'est radicalement transformé avec seulement 1'200 caisses encore en activité. Cette centralisation progressive a simplifié la gestion pour beaucoup d'entreprises, mais au prix d'une perte de contrôle et de flexibilité.



Une entreprise qui choisit de créer une caisse de pension propre peut non seulement contrôler ses coûts, mais aussi adapter son plan de prévoyance

En déléguant entièrement la gestion de la LPP, les entreprises se privent de la possibilité de personnaliser leur plan de prévoyance. Pourquoi accepter de subir les décisions d'un tiers, quand il est tout à fait possible de concevoir un plan sur mesure ? En adoptant une approche plus individualisée, les entreprises pourraient décider elles-mêmes de paramètres essentiels tels que le taux de conversion, la rémunération des avoirs, le choix du gestionnaire de fortune, et la stratégie de placement. Cette maîtrise accrue permettrait non seulement d'adapter la prévoyance aux besoins spécifiques de l'entreprise, mais aussi d'optimiser les coûts.

En effet, dans les caisses collectives, une partie des réserves – jusqu'à 15 % – peut ne jamais revenir à l'entreprise ou à ses collaborateurs. Ces sommes perdues, cumulées sur des années, représentent un coût non négligeable pour les entreprises. En créant une caisse propre, l'entreprise conserve l'intégralité des fonds. Chaque franc est investi pour le bien-être financier de ses employés et pour l'avenir de l'entreprise elle-même.

Mais les avantages d'une caisse propre ne sont pas uniquement financiers. En s'impliquant activement dans la gestion de la prévoyance de leurs collaborateurs, les entreprises envoient un message fort : elles se soucient réellement de l'avenir de leurs employés. Ce type d'implication renforce la confiance et la motivation des équipes, qui se sentent soutenues et valorisées. Dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif, où la responsabilité sociale des entreprises est devenue un facteur décisif pour attirer et retenir les talents, gérer de manière proactive la LPP devient un atout stratégique.

Un des freins souvent avancés face à la création d'une caisse de pension propre est la perception de la complexité et du coût. Cependant, ces idées reçues sont aujourd'hui dépassées. Il existe désormais des modèles hybrides qui permettent aux entreprises de déléguer uniquement la partie administrative tout en gardant le contrôle sur les aspects stratégiques de la gestion : la sélection des actifs, la fixation des frais et la mise en place d'une stratégie de placement adaptée aux besoins et aux objectifs de l'entreprise. Ces modèles allient la simplicité de la délégation à une maîtrise totale sur les décisions clés, offrant ainsi une flexibilité précieuse sans les lourdeurs administratives.

Finalement, il est légitime de se demander pourquoi tant d'entreprises continuent à choisir la voie de la facilité en externalisant l'intégralité de leur gestion de prévoyance. Reprendre le contrôle de la LPP représente bien plus qu'un simple levier d'optimisation des coûts ; c'est un véritable moyen de renforcer son image d'employeur engagé, tout en alignant la stratégie de prévoyance avec les objectifs globaux de l'entreprise.

Dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif, gérer de manière proactive la LPP devient un atout stratégique

Une entreprise qui choisit de créer une caisse de pension propre peut non seulement contrôler ses coûts, mais aussi adapter son plan de prévoyance aux besoins spécifiques de ses employés. Cela permet de démontrer un engagement réel envers le bien-être de ses collaborateurs, un facteur de plus en plus valorisé par les talents en quête d'employeurs responsables. De plus, cette approche proactive permet à l'entreprise de se démarquer dans un environnement concurrentiel où la rétention des talents est devenue un enjeu clé.

Pour les petites structures comptant entre 0 et 5 employés, des options hybrides existent. Ces solutions offrent un compromis entre la simplicité des fondations collectives, où les entreprises ne se préoccupent pas des paramètres techniques, et la flexibilité d'une caisse propre, où l'intégralité des réserves est conservée au bénéfice des collaborateurs.

Pour les entreprises de plus grande envergure, il est possible de conserver un contrôle accru sur des aspects stratégiques, tels que le choix des paramètres techniques, tout en déléguant l'administration et la comptabilité.

Dans ce cadre, il est crucial de solliciter l'avis d'un expert neutre, non affilié à une caisse de pension spécifique. Ce dernier, à l'image d'un expert immobilier, fournira une évaluation impartiale sans être directement impliqué dans la gestion ou l'exécution des solutions préconisées.

LPP : la mal-aimée qui vous veut du bien !

Par **Danièle FELLEY***

En tant qu'employeur, vous avez pris soin de choisir un plan de prévoyance optimal pour vos collaborateurs, avec des prestations avantageuses et une épargne bien calibrée. Pourtant, sans communication et vulgarisation, ce bel effort risque de rester incompris, voire inefficace. Lors du dernier scrutin, la réforme de la LPP a été rejetée par le peuple, mettant en lumière un problème récurrent : un manque de compréhension et de confiance vis-à-vis du système. Cela souligne la nécessité urgente de mieux informer et impliquer tant les employeurs que les employés. Mais comment y parvenir ? Décryptons ensemble les enjeux et les solutions à disposition.



Les avantages d'une bonne communication pour l'employeur. Informer ses collaborateurs sur le fonctionnement de leur plan de prévoyance n'est pas seulement une marque de respect. C'est aussi une stratégie gagnante pour l'employeur. En comprenant mieux les prestations offertes, les salariés développent un sentiment de sécurité financière. Cela renforce leur fidélité et leur engagement envers l'entreprise. Un salarié rassuré sur sa situation financière est également moins enclin à chercher un autre emploi. En définitive, une meilleure appréciation de la LPP est bénéfique non seulement pour les employés, mais aussi pour la rétention des talents. De plus, une communication claire et transparente autour du plan de prévoyance peut devenir un atout pour la marque employeur. Dans un marché du travail compétitif, les entreprises qui se soucient du bien-être financier de leurs employés sont mieux perçues et parviennent à attirer plus facilement de nouveaux talents.

Dissiper les craintes : la sécurité de la LPP

Pour de nombreux salariés, la LPP est source d'inquiétude : peur de la faillite d'une caisse, incertitudes sur les prestations en cas d'invalidité ou de décès. Pourtant, le Fonds de garantie LPP est là pour protéger. En cas de défaillance d'une caisse, il garantit les prestations minimales, protégeant ainsi les avoirs

des employés. Mais rassurer ne suffit pas, il faut informer sur les mécanismes de sécurité et les contrôles stricts auxquels sont soumises les caisses de pension. Autour de chaque caisse de pension gravitent des acteurs clés : conseil de fondation, organes de révision, experts en prévoyance, réassureurs, et gestionnaires de fortune. Leur mission ? S'assurer de la solidité financière des institutions et de leur capacité à honorer leurs engagements.

Comment vulgariser efficacement le plan de prévoyance ?

Expliquer que le plan dépasse le minimum légal et offrir une communication claire et régulière est essentiel pour renforcer la confiance des employés. La vulgarisation de la prévoyance peut prendre plusieurs formes. Premièrement, il est essentiel de créer des supports de communication adaptés : des fiches explicatives, des infographies simples ou encore des vidéos courtes. Chaque document doit utiliser un langage accessible, bannissant le jargon technique. Ensuite, organiser des séances avec des experts indépendants peut faire toute la différence. Créez un cadre propice aux échanges, où les collaborateurs se sentent à l'aise de poser leurs questions. Ces séances permettent également de démystifier certains concepts financiers souvent perçus comme complexes.

Un impact positif sur la culture d'entreprise

En dernière analyse, rendre le plan de prévoyance compréhensible pour tous contribue à instaurer une véritable culture d'épargne et de responsabilité au sein de l'entreprise. L'employé devient plus proactif, sait comment ajuster ses choix en fonction de ses objectifs personnels, et n'hésite pas à consulter un conseiller en cas de doute. L'information sur la prévoyance est bien plus qu'un service rendu aux employés. C'est un investissement dans leur avenir et dans la pérennité de l'entreprise. Un collaborateur serein quant à sa situation financière est plus concentré sur ses missions, plus engagé, et plus susceptible de vouloir s'investir sur le long terme.