

Dix critères pour choisir un bon contrat collectif de retraite

Publié le : 19/06/2014

Auteur : Olifan Group

Vous trouverez sur le marché plusieurs centaines de contrats collectifs de retraite par capitalisation “Article 83”. Mais seuls une dizaine répondent aux critères de qualité ci-dessous. Critères qui soit dit en passant, sont aussi valables pour les contrats Madelin des travailleurs non salariés...

1. Un assureur de renom

Vos salariés et vous-même allez cotiser pendant des dizaines d’années et toucher une rente pendant 20 ans ou plus. Evitez de vous engager avec un assureur peu connu, ou de surface financière réduite.

Misez sur les acteurs du top 10 européen, capables de tenir leurs engagements sur 40 ans voire plus : Allianz, Axa, Gan, Swiss Life, Aviva, Generali... Olifan Group travaille avec la plupart d’entre eux.

2. Un contrat multi-supports

Votre assureur doit vous proposer au minimum une vingtaine de fonds (fonds en Euros, SICAV, FCP), pour ne pas vous enfermer dans un choix limité. Même si vous êtes partisan de la sécurité maximale, donc du fonds en Euros : qui vous dit que vous ne changerez pas d’avis par la suite ? Ou que certains de vos salariés n’auront pas envie de miser sur un fonds actions ?

Le choix existe et il ne coûte pas plus cher, aucune raison de se l'interdire.

3. Un contrat multi-gestion

Aucun assureur, aucun banquier, n'est au meilleur niveau sur tous les types de placements. S'il vous propose un contrat dans lequel il gère la totalité des supports proposés, abstenez-vous.

Mieux vaut en trouver un autre dans lequel vos 20 ou 30 fonds porteront la signature de plusieurs sociétés de gestion, banquiers ou assureurs.

4. Une gestion individualisée pour chaque salarié

Ne forcez pas vos salariés à choisir un type de gestion qui leur semblerait trop ou pas assez risqué. Vérifiez que l'intermédiaire proposera à chacun , via un document personnalisé, de choisir les fonds sur lesquels il investit.

5. Autorisez les versements individuels facultatifs

La loi plafonne les cotisations annuelles à 5% de la rémunération annuelle brute (RAB) pour l'employeur et 3 % de la RAB pour le salarié. Toutes les solutions intermédiaires sont autorisées, par exemple 1%/1% pour les non cadres et 2%/2% pour les cadres. Un salarié peut avoir envie de compléter les versements obligatoires (par exemple : 1% de sa RAB en plus) par un Versement Individuel Facultatif (VIF).

Vérifiez que votre contrat permet de le faire, ce n'est pas toujours le cas.

6. L'intermédiaire vérifie-t-il les plafonds de versements déductibles ?

Je vois de plus en plus souvent des cadres qui versent sur leur PERP, bénéficient d'abondements PERCO, cotisent au contrat de retraite collectif mais ne pensent pas à additionner ces trois montants.

Résultat : ils dépassent les plafonds de déductibilité. Si votre intermédiaire fait l'effort de collecter ces montants en cours d'année pour prévenir cet écueil, il marque un point !

7. L'assureur remplit-il ses obligations d'information ?

En théorie, l'assureur doit envoyer au moins une fois par an une lettre de situation de compte. En pratique, je constate que ce n'est pas toujours fait. Rappelez à votre assureur ses obligations ou si vous changez de contrat, demandez-lui de vous montrer les dernières lettres qu'il a envoyées.

On voit aussi apparaître des services de consultation de compte en ligne. A privilégier, c'est encore mieux qu'une information annuelle.

8. L'intermédiaire est-il présent si les marchés fluctuent ?

Quand les marchés fluctuent, les capitaux investis sur des fonds actions peuvent connaître de fortes variations. Votre intermédiaire est-il présent ? Vous conseille-t-il des arbitrages sur versements ou sur stocks ? Propose-t-il des arbitrages automatiques par exemple, pour sécuriser progressivement l'épargne à l'approche de la retraite ?

9. Les arbitrages sont-ils possibles ?

Votre contrat doit vous permettre d'arbitrer rapidement votre épargne gérée (le stock de vos fonds placés), mais également de modifier à tous moments vos versements mensuels pour pouvoir verser sur d'autres supports, en fonction des marchés financiers. En se rappelant malgré tout qu'un contrat de retraite n'est pas un portefeuille boursier !

10. Votre contrat est-il récent ?

Je n'ai rien contre les "vieux" contrats, du moins contre les meilleurs d'entre eux. Mais les plus récents offrent davantage d'options et s'adaptent mieux à la diversité des situations.

Des exemples : une rente de réversion ajustable entre 60 et 100 %, une majoration pour dépendance, des annuités certaines versées à vos bénéficiaires si vous disparaissiez prématurément... Regardez-les de près : au risque de me répéter, un contrat retraite fixe des règles du jeu pour plusieurs dizaines d'années.

Lire aussi nos conseils pour bien [protéger vos salariés](#)

[Par Olifan Group](#)