

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE NYON



La flexibilité de la prévoyance professionnelle

Le dirigeant de PME, en tant que décideur, a tout le loisir d'adapter son deuxième pilier au cours de sa carrière.

A l'inverse, le salarié lambda ne peut qu'accepter le deuxième pilier que son employeur propose. Même si cela n'est pas toujours identifié, de fortes disparités existent entre, par exemple, certaines PME qui offrent à leurs employés un plan minimum légal selon la LPP et de généreuses multinationales qui proposent des cotisations d'épargne retraite élevées et des prestations cossues en cas d'invalidité ou de décès.

Du strict point de vue de l'épargne retraite du salarié, et pour schématiser, il est parfois plus avantageux de bénéficier d'un salaire moyen chez un employeur proposant un deuxième pilier attractif plutôt que d'avoir un revenu plus élevé dans une entreprise qui propose un plan proche du minimum légal.

Après une augmentation de son salaire, le dirigeant de PME, décideur en matière de prévoyance professionnelle, peut mettre en place une couverture deuxième pilier plus étendue pour lui et quelques collaborateurs clés. En supprimant la déduction de coordination ou en assurant la part variable de sa rémunération, il augmente ses contributions d'épargne. Ainsi, non seulement il améliore ses futures prestations de retraite, mais également ses capacités de rachat dans le deuxième pilier. Rappelons que les rachats viennent agrémenter le futur avoir de vieillesse de l'affilié et qu'ils sont totalement déductibles du revenu imposable de l'intéressé.

Il est par ailleurs possible de jouer sur le taux de cotisation d'épargne. L'échelle des taux de cotisation d'épargne est progressive pour un plan selon le minimum légal LPP. C'est-à-dire basse en début de carrière (7%), puis plus haute en fin de carrière (18%). Cependant, certaines caisses de pension permettent à leurs affiliés de profiter d'un taux de cotisation d'épargne élevé et stable dans le temps, dès l'âge de 18 ans. En tablant à la fois sur un âge d'entrée plus bas dans l'épargne retraite et sur un taux de cotisation d'épargne élevé (20% du salaire assuré par exemple), la capacité de rachat supplémentaire peut devenir très conséquente.

En réalisant des rachats annuels significatifs, l'affilié épuise parfois sa capacité de rachat. Par ailleurs, certaines personnes calibrent leur rachat annuel en fonction de la capacité de rachat restante indiquée sur leur certificat de prévoyance professionnelle. Ainsi, elles se limitent et lisent leur optimisation fiscale dans le temps. Or il est bon de savoir que les institutions de prévoyance professionnelles ne proposent pas toutes un même mode de calcul des capacités de rachat. Certains prestataires actifs exclusivement dans la prévoyance professionnelle subobligatoire utilisent une table de rachat dite dynamique permettant de créer de nouvelles capacités de rachat à des affiliés qui pensaient ne plus en avoir. Et cela sans augmenter le budget global consacré à la prévoyance professionnelle et sans résilier le contrat deuxième pilier déjà en place dans l'entreprise.