

# LA CHRONIQUE PATRIMONIALE

PAR ALEXANDRE GENET

PLANIFICATEUR FINANCIER DE LA RETRAITE  
CHEZ BORDIER & CIE NYON



## *Un critère de votre choix*

Lors d'un changement d'employeur au cours de votre carrière, un salaire plus élevé peut être un leurre si votre prévoyance professionnelle se dégrade. Un nouvel emploi implique un changement de caisse de pension. Dès lors, à quoi faut-il notamment prêter attention avant de rejoindre un employeur ?

Au salaire mensuel net certes, mais au salaire annuel cotisant également. Le salaire assuré dans le deuxième pilier est la base de calcul de vos primes d'épargne. Si votre futur employeur vous propose un deuxième pilier dans lequel une déduction de coordination est appliquée, vous ne cotiserez pas sur l'entier du salaire annuel annoncé. Au fil du temps, vous perdrez une part importante d'épargne car vous cotiserez sur un montant plus faible. Par exemple, dans un plan deuxième pilier non plafonné, une déduction de coordination de 26 460 fr. sur un salaire annuel de 100 000 fr. ne vous fait cotiser qu'environ sur les  $\frac{3}{4}$  du salaire en question.

Le taux de cotisation pour l'épargne retraite est également un point fondamental de votre deuxième pilier. On parle ici du taux appliqué au salaire assuré. Il peut être linéaire, ou progressif en fonction de l'âge. Des écarts importants existent entre les entreprises, et même parfois entre les collectifs d'employés au sein de la même entreprise.

Entre la PME qui propose par exemple un plan LPP selon le minimum légal, dans lequel un salarié âgé de 30 ans cotisera pour l'épargne retraite seulement sur 7% de son salaire assuré jusqu'à ses 34 ans (le taux de cotisation d'épargne progresse ensuite), et une multinationale où ce même salarié bénéficierait d'un taux de cotisation d'épargne linéaire de 14%, on parle d'un taux qui passe du simple au double sur une année de référence. Imaginons qu'il cotise sur le salaire minimum LPP dans la PME (soit 64 260 fr. seulement) et sur son salaire annuel réel dans la multinationale (soit 100 000 fr.), on passe de 4498,20 à 14 000 fr. de cotisations annuelles d'épargne, soit un facteur 3, alors que le salaire annuel annoncé aux caisses de pension est le même: 100 000 fr.

Il est également important de savoir comment le financement de cette prime globale d'épargne est réparti entre l'employé et l'employeur. On observe souvent une parité (50/50), mais l'employeur peut s'avérer plus généreux en prenant à sa charge une part plus importante de cotisation, à l'avantage du salaire net de l'employé. Si la «part employé» des cotisations d'épargne est autant de revenu que l'employé ne perçoit pas à la fin du mois, cette part constitue cependant une manière habile d'épargner en franchise d'impôt.

Indépendamment du rendement des avoirs de prévoyance au sein de la caisse de pension, chacun comprendra qu'une personne avec un salaire confortable, mais au bénéfice d'un deuxième pilier limité, sera souvent moins bien lotie au moment de la retraite qu'une personne disposant d'un salaire un peu plus bas, mais bénéficiant d'un plan de prévoyance professionnelle cossu.