

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Un deuxième deuxième pilier?

Dans la caisse de pensions d'une entreprise lambda, la fortune est investie dans différentes classes d'actifs au travers d'une unique stratégie d'investissement pour l'ensemble des affiliés. Ces derniers n'ont pas la possibilité de choisir leur stratégie d'investissement.

Or depuis 2006, selon l'article 1e OPP2 (ordonnance numéro deux sur la prévoyance professionnelle), les institutions de prévoyance assurant exclusivement la partie de salaire annuel supérieure à 127 980 francs (seuil valable en 2020), peuvent offrir à leurs affiliés le choix entre plusieurs stratégies de placement. La mise en place d'un plan 1e dans l'entreprise est cependant une décision de l'employeur pour un collectif d'assurés déterminé. Concrètement, cela signifie qu'un salarié qui perçoit un revenu annuel de 150 000 francs, n'est au mieux assuré dans le plan 1e de son employeur que sur 22 020 francs de salaire annuel. Montant relativement limité même si le taux de cotisation pour l'épargne retraite (appliqué à cette part de salaire de 22 020 francs) devait être élevé.

Rappelons ici que la prévoyance professionnelle non obligatoire ne commence pas dès 127 980 francs. Entre 85 320 et 127 980 francs de salaire annuel assuré, notamment, il y a un espace dit surobligatoire à considérer. A titre d'exemple, la banque Bordier et ses caisses de pension partenaires mettent régulièrement en place dans les entreprises des plans LPP complémentaires strictement hors obligatoires dans lesquels seule la partie de salaire annuel comprise entre 24 885 francs et 85 320 francs n'est pas assurée.

En effet, via un jeu de vases communicants, il est possible pour les dirigeants de disposer d'un second plan de prévoyance professionnelle, à libre choix de stratégie de placement, dès un niveau de salaire plus bas que dans les plans 1e. Le salarié qui perçoit 150 000 francs de revenu trouve un intérêt plus évident à disposer d'un plan LPP complémentaire (hors obligatoire) puisque son salaire assuré (cotisant pour l'épargne retraite) sera plus important que dans un plan 1e. Il pourra par exemple, dans certains cas, avoir 60 435 francs de salaire assuré dans un plan LPP minimum légal, auprès de la caisse de pensions A et 89 565 francs de salaire assuré dans une caisse de pensions B, plus flexible et plus transparente.

Dans cette caisse de pensions B, il définira une stratégie d'investissement avec les conseils avisés d'un banquier privé et il bénéficiera de l'intégralité du rendement de son placement. C'est pour le salarié une manière intéressante de diversifier l'investissement, et de bénéficier de l'expertise d'une banque privée sans devoir lui apporter une fortune préexistante à gérer. En effet, il est fréquent que des prospects (dirigeants ou professions libérales) débutent leur plan complémentaire LPP avec Bordier, en partant de zéro, et en versant progressivement des primes d'épargne (et des rachats) dans leur deuxième deuxième pilier.