

# LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET  
PLANIFICATEUR FINANCIER  
CHEZ BORDIER & CIE



## Le nerf de la guerre

Dans le deuxième pilier, on observe depuis plusieurs années une tendance à la baisse du taux de conversion. Un autre problème concomitant est celui de la rémunération des avoirs de vieillesse du deuxième pilier pendant la vie active.

Beaucoup d'entrepreneurs constatent à juste titre qu'il existe un écart important entre le rendement des placements des caisses de pensions et le taux d'intérêt, c'est-à-dire la rémunération qu'ils perçoivent en tant qu'affiliés de ces mêmes caisses de pensions.

Le chef d'entreprise a le choix entre différents modèles de prévoyance deuxième pilier dont les avantages et inconvénients ne sont pas toujours très lisibles. De l'assurance complète LPP proposée par un assureur à la fondation collective hors-obligatoire permettant un choix de la stratégie d'investissement, il y a des nuances à comprendre et des arbitrages à faire en connaissance de cause. Sachant, par ailleurs, qu'il est possible de mixer ces différentes solutions en disposant par exemple d'un plan LPP de base pour tous les salariés d'une entreprise auprès d'un prestataire A, et d'un plan cadres/direction pour certains employés seulement, auprès d'un prestataire B.

En optant pour une solution d'assurance complète LPP, par exemple, l'assureur doit garantir les prestations de prévoyance à 100%. La contrepartie est une allocation d'actifs très défensive et donc un rendement de l'épargne faible. Le tiers cotisant (c'est-à-dire le rendement) qui apporte théoriquement une contribution centrale dans la capitalisation à long terme des salariés ne joue plus son rôle. En 2019, des milliers d'assurés au bénéfice d'une LPP de type assurance complète auprès d'un grand assureur suisse ont perçu environ 0,6% de rémunération annuelle sur leurs avoirs hors-obligatoires. Soit, en moyenne, près de 4 fois moins que dans une caisse de pensions privée.

Pour compenser une lacune de prévoyance dans le deuxième pilier, les salariés ont généralement l'opportunité de réaliser des rachats spontanés. Ces derniers offrent un avantage fiscal appréciable. Selon les employeurs, les salariés ont parfois la possibilité de sélectionner un plan d'épargne LPP plus avantageux, avec plusieurs taux de cotisation à choix.

Les indépendants ou les décideurs dans les PME peuvent aller plus loin en s'affranchissant partiellement des classiques problématiques de redistribution des rendements entre les générations au sein de la caisse de pensions, ou de constitution de réserves qui péjorent la rémunération de leurs avoirs deuxième pilier. Ils sélectionnent une caisse de pensions en mesure de délivrer l'intégralité du rendement d'une stratégie d'investissement choisie. Ils assument le risque de placement mais ils bénéficient d'une solution plus transparente, et surtout nettement plus rémunératrice lorsque les marchés financiers sont porteurs.