

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Ne pas se tromper d'objectif

Finie l'époque où les employés considéraient surtout le montant du salaire pour choisir leur employeur! N'est-ce pas? Certains travailleurs étrangers arrivent en Suisse avec la satisfaction d'avoir négocié un salaire apparemment élevé (par rapport à ce qu'ils ont connu dans d'autres pays). Il est cependant fréquent de rencontrer des PME qui proposent à leurs employés des rémunérations annuelles fixes confortables (disons 100 000 francs par exemple) couplées à un plan de prévoyance professionnelle minimum légal. Un détail me direz-vous, si l'on dispose d'un «bon» salaire.

Dans cet exemple, ces employés ne cotisent dans le deuxième pilier que sur environ 61% de leur salaire annuel de 100 000 francs. Et nombre de ces salariés ne prennent la mesure de cet inconvénient, qu'après plusieurs années d'activité en Suisse seulement. En effet, après s'être renseignés auprès de leurs amis et après s'être intéressés au système des 3 piliers, ils s'aperçoivent que la prévoyance professionnelle est un sujet important lorsqu'on aborde la rétribution. Ils s'intéressent davantage au «package» deuxième pilier d'un futur employeur lorsqu'ils quittent ce premier employeur finalement peu généreux en ce qui concerne la prévoyance.

Réciproquement, les sociétés étrangères qui s'implantent en Suisse en sélectionnant volontairement un plan minimum LPP pour leurs collaborateurs, font sans doute une erreur de management si elles ne font pas évoluer la chose rapidement. Les primes versées par l'employeur constituent une charge déductible du bénéfice imposable, et l'employeur n'est pas obligé de fixer le même niveau de cotisation pour tous ses employés. L'entreprise peut facilement mettre en place différents groupes d'affiliés (les cadres et les non-cadres par exemple) avec des cotisations et prestations distinctes. Il peut aussi proposer des plans de prévoyance professionnelle à choix, dans lesquels les salariés décident individuellement chaque année, s'ils veulent cotiser un peu plus, en vue de leur retraite.

Résumons: peu d'intérêt a priori de négocier un salaire annuel de 120 000 francs si vous ne cotisez dans le deuxième pilier que sur la moitié de ce montant. Vous aurez un salaire net élevé mais davantage taxé. Alors que vous épargnez net d'impôt au travers des cotisations de la prévoyance professionnelle jusqu'à la retraite. Et peu pertinent pour l'employeur d'optimiser ses charges en choisissant le plan deuxième pilier le plus basique possible, s'il souhaite attirer, et surtout fidéliser des talents.

Les actifs au bénéfice du statut d'indépendant et de revenus élevés, ont quant à eux intérêt à faire évoluer, au fil de l'eau, leur revenu cotisant et leur taux de cotisation d'épargne dans le deuxième pilier. Imaginez par exemple un médecin en milieu de carrière, avec des revenus confortables, qui conserverait involontairement un revenu cotisant faible, ainsi qu'un taux de cotisation d'épargne inadapté. Il construirait insidieusement une lacune de prévoyance, sans parler du manque à gagner fiscal.