

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Adapter sa prévoyance professionnelle

En tant qu'entrepreneur, vous pouvez enfin vous verser un salaire confortable au sein de votre société (Sàrl/SA). Si votre imposition sur le revenu risque d'augmenter, il est encore trop tôt pour vous verser des dividendes. Dès lors, comment faire évoluer le plan deuxième pilier minimum LPP que vous aviez mis en place pour limiter les charges en début d'activité? Une chose fondamentale à considérer est votre salaire assuré (cotisant). Votre plan minimum LPP contient à la fois un plafonnement du salaire et une déduction de coordination. En d'autres termes, vous ne cotisez pas sur l'entier de votre salaire annuel. La déduction de coordination et le plafond peuvent tous deux être supprimés pour que vous cotisiez sur l'entier de votre rémunération.

Le taux de cotisation pour l'épargne retraite est également un point important. On parle ici du taux appliqué au salaire cotisant dans le deuxième pilier. Il peut être linéaire ou progressif, et varier très sensiblement en fonction de votre capacité de financement. Ce taux détermine le montant de vos primes périodiques d'épargne retraite. Ces primes sont déductibles du revenu imposable de l'employé (part employé) et du bénéficiaire imposable de la société (part employeur). Si la «part employé» est autant de revenu que l'employé (l'entrepreneur dans le cas présent) ne perçoit pas à la fin du mois, cette part constitue une manière habile d'épargner en franchise d'impôt jusqu'à la retraite. Sans compter que des primes d'épargne plus élevées ouvrent davantage de capacité de rachat. Des rachats qui vous permettront de réduire votre imposition sur le revenu.

Le niveau de cotisation de l'employeur est aussi à regarder de près. La cotisation d'épargne doit être au moins égale à celles de ses employés. On observe souvent une parité (50/50) au sein des PME, mais la société peut prendre à sa charge une part plus importante de cotisation (60/40, par exemple), à l'avantage de l'employé, dont le salaire net sera de facto un peu plus élevé.

Au moment d'adapter votre deuxième pilier, plutôt que de laisser tous vos œufs dans un panier de prévoyance professionnelle dans lequel vous avez relativement peu de contrôle, vous pouvez choisir de bénéficier de deux plans distincts, simultanément. Votre plan deuxième pilier de base, historique, et un second plan tiers, plus flexible, qui ne couvrira que la partie supérieure de votre salaire (généralement dès 86 040 francs). Outre la naturelle diversification apportée par deux «pots», l'un des avantages d'un plan complémentaire strictement hors-obligatoire, est de bénéficier de l'intégralité du rendement, et pas seulement d'une quote-part du rendement, comme tel est le cas dans le plan LPP de base. Et ce n'est pas un détail car l'on observe régulièrement un facteur 2 à 3 entre la performance réelle des placements et le taux d'intérêt annuel versé par les caisses de pension «classiques».