

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Comprendre son certificat de prévoyance professionnelle (1/2)

Lisez-vous attentivement votre certificat individuel du deuxième pilier quand vous le recevez? Il compile des chiffres mis à jour régulièrement et concerne votre situation personnelle, en termes d'épargne retraite et de couverture des risques invalidité/décès, notamment. D'un employeur à l'autre, d'une caisse de pension à l'autre, ce document synthétique est plus ou moins exhaustif. Il ne contient pas toujours le même niveau de détails et la terminologie peut fluctuer. Revenons sur quelques notions liées à ce document important qui vous permet d'apprécier la «qualité» de votre deuxième pilier.

Précisons tout d'abord que votre certificat se base sur le plan de prévoyance professionnelle dont vous bénéficiez, au sein de telle ou telle caisse de pension. Plusieurs plans peuvent coexister au sein de l'entreprise qui vous emploie. Ces derniers sont détaillés dans un descriptif technique, généralement annexé au règlement de prévoyance, qui indique les modalités de calcul des cotisations et prestations.

Le certificat de prévoyance professionnelle est personnel et confidentiel. Il mentionne a priori un «salaire annuel annoncé» qui correspond au salaire annuel déclaré par votre employeur. Le «salaire annuel assuré» ou cotisant, correspond, quant à lui, au salaire annoncé moins une éventuelle déduction de coordination. Cette déduction permet, comme son nom l'indique, une coordination du deuxième pilier avec le premier pilier. Conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle, la partie du salaire annuel couverte dans le cadre du premier pilier n'a pas l'obligation d'être assurée par la caisse de pension. C'est la raison pour laquelle le montant de 25 095 francs (en 2022) est parfois déduit du salaire annuel annoncé. L'employé ne cotise donc pas forcément sur l'entier de son salaire annuel annoncé. La déduction de coordination est, par exemple, appliquée dans un plan minimum légal LPP. Notons que le salaire assuré (cotisant) pour l'épargne retraite peut être différent du salaire cotisant pour couvrir les prestations de risque.

Habituellement, vous cotisez conjointement avec votre employeur, pour épargner en vue de la retraite, et pour vous protéger de l'invalidité et du décès. Dans un plan minimum légal LPP, les primes sont à 50% à la charge de l'employé, et à 50% à la charge de l'employeur. Dans un plan deuxième pilier plus cossu, l'employeur peut assumer une part de cotisation plus importante que celle de l'employé, à l'avantage de l'employé. C'est dans tous les cas l'employeur qui déduit le montant mensuel des cotisations de votre salaire brut. Les «cotisations d'épargne» viennent agrémenter le montant de votre propre avoir de vieillesse, alors que «les cotisations de risque» servent à financer les prestations assurées en cas d'invalidité et de décès. Un taux de cotisation d'épargne, linéaire ou évolutif avec l'âge, indiqué dans le plan de prévoyance, s'applique au salaire assuré, et détermine le montant de vos cotisations en vue de la retraite.

(à suivre)