LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE

Le tour de la question

Les avoirs de prévoyance professionnelle sont rarement exploités de manière optimale. Parfois perçu comme une contrainte administrative, un outil figé, opaque, le deuxième pilier offre pourtant des avantages patrimoniaux considérables aux décideurs dans l'entreprise. Et si vous optimisiez simultanément les thèmes suivants: protection de vos proches, capitalisation retraite, fiscalité et financement?

Le patrimoine détenu dans une caisse de pension est libre d'impôt sur la fortune. Les rendements d'actions ou d'obligations, quant à eux, sont exonérés de l'impôt sur le revenu. Dans une approche patrimoniale consolidée, il est par exemple possible d'allouer à un deuxième pilier hors-obligatoire des actifs financiers générant des rendements élevés (non imposables), et au portefeuille bancaire privé des actifs avec un potentiel important de plus-value (non imposable également). Cette distribution améliore la performance nette globale grâce à la fiscalité, sans augmenter le risque de placement.

Certains écueils du deuxième pilier peuvent être contournés en choisissant une solution de prévoyance professionnelle complémentaire, plus transparente et plus flexible. A l'aide de plans exclusivement hors-obligatoires, le décideur peut choisir une stratégie de placement qui répond à ses objectifs personnels. Stratégie qu'il peut adapter au fil de l'eau en fonction de la conjoncture économique ou de son horizon retraite. Ici l'affilié perçoit l'intégralité des rendements générés, moins des frais de gestion de fortune clairement identifiés. La rémunération du capital sera donc souvent supérieure à celle proposée par des prestataires contraints d'opérer des subventions croisées entre actifs et retraités. En effet, certaines fondations de prévoyance décident de déléguer le risque de longévité, et proposent uniquement le versement d'une prestation sous forme de capital (à la retraite) à leurs affiliés.

Ajoutons qu'il n'est pas forcément nécessaire de résilier un plan LPP préexistant pour mettre en place un plan hors-obligatoire plus souple. Dans les entreprises de petite taille, il suffit parfois de plafonner le salaire assuré (cotisant) dans le plan de base pour «faire de la place» à une solution deuxième pilier complémentaire qui concernera un faible nombre de collaborateurs. Ainsi, en détenant deux seconds piliers dans deux fondations de prévoyance professionnelle distinctes, on ne met pas tous ses œufs dans le même panier, on peut comparer les coûts et les performances, sans obligatoirement grever l'enveloppe budgétaire globale.

Dans certains cas, on augmente aussi sensiblement la capacité de rachat des affiliés concernés. En effet, ces dernières ne se calculent pas de la même manière d'une caisse de pension à une autre (à salaire assuré et taux de cotisation d'épargne équivalents). Et nous n'avons pas encore abordé la protection de la famille et les possibilités de financement: deux thèmes traités de manière bien différente d'une fondation à une autre…