LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE

Comprendre pour choisir

Vous dirigez une PME et comprenez que le deuxième pilier n'est pas juste une contrainte légale, mais une opportunité de protéger vos proches tout en capitalisant de manière fiscalement efficiente.

Les assureurs ont longtemps promu le système d'assurance complète comme une manière simple d'aborder un sujet complexe: la prévoyance professionnelle. Dans ce système d'assurance, l'entreprise assurée n'assume pas les risques de placement et d'assainissement. Si cette perspective semble séduisante, elle a un côté sombre: la stratégie de placement est très conservatrice et les avoirs des assurés sont peu rémunérés, année après année. Par ailleurs, les primes d'assurance sont sensiblement plus élevées que celles des institutions collectives semi-autonomes.

Peut-être avez-vous fait le choix d'une affiliation à une fondation collective semi-autonome, avec un placement collectif des capitaux. C'est ici le conseil de fondation qui fixe la stratégie de placement pour toutes les entreprises affiliées. Le taux de couverture indiqué vaut pour l'ensemble de la fondation (respectivement des entreprises). Inconvénient: si une société résilie son contrat, l'excédent de couverture ne lui est généralement pas transféré bien qu'elle ait participé à la constitution des réserves en question. En cas de découvert, par contre, les avoirs de sortie des affiliés peuvent être impactés.

Et si vous mettiez en place une caisse de pension complémentaire et indépendante, propre à votre PME, au sein d'une fondation de prévoyance qui le permet? Ainsi vous déterminez avec l'aide d'un expert une stratégie de placement propre à votre PME, pour la part hors-obligatoire de votre prévoyance professionnelle. Vous disposez également de votre propre taux de couverture. Les réserves de fluctuation de valeur versées spontanément par votre société viennent réduire son bénéfice imposable. Ces réserves restent dans votre PME. Elles ne sont ni perdues en cas de sortie, ni diluées au sein d'une large population d'affiliés. En d'autres termes, lorsqu'une PME résilie son contrat d'affiliation, elle (respectivement les affiliés du plan) récupère l'éventuelle surcouverture.

En captant l'intégralité du rendement des placements (ce qui n'est pas le cas avec une fondation collective classique, et encore moins avec une assurance complète) vous évitez les effets de redistribution entre les générations, et vous maximisez les perspectives de rendement à long terme. Les dirigeants de «petites» SA/Sàrl (comprenant 1 à 5 collaborateurs) en particulier, devraient considérer cette approche dans une logique de contrôle et de diversification. Dès lors que l'entrepreneur perçoit une rémunération annuelle supérieure à 120 000 francs par an, la part de salaire cotisant dite minimum LPP (62 475 francs) peut rester assurée dans le plan LPP existant, alors que la part hors-obligatoire du salaire peut être assurée dans le cadre d'une fondation complémentaire, offrant divers leviers simultanés.