

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET

PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE NYON



Un second deuxième pilier

Dans la caisse de pension autonome d'une grande entreprise, la fortune de prévoyance professionnelle est investie dans différentes classes d'actifs au travers d'une unique stratégie d'investissement pour l'ensemble des affiliés. Ces derniers n'ont pas la possibilité de choisir leur stratégie d'investissement en fonction de leur âge ou de leur horizon d'investissement.

Or, depuis 2006, selon l'article 1e OPP2 (ordonnance numéro deux sur la prévoyance professionnelle), les institutions de prévoyance assurant exclusivement la partie de salaire annuel supérieure à 132 300 francs, peuvent offrir à leurs affiliés le choix entre plusieurs stratégies de placement. La mise en place d'un plan « 1e » dans l'entreprise est cependant une décision de l'employeur pour un collectif d'affiliés déterminé. Concrètement, cela signifie qu'un cadre, salarié, qui perçoit un salaire annuel de 160 000 francs, n'est au mieux assuré dans le plan 1e de son employeur que sur 27 700 francs de salaire annuel.

Rappelons cependant ici que la prévoyance professionnelle non obligatoire (ou hors obligatoire) ne commence pas dès 132 300 francs. Entre 88 200 et 132 300 francs de salaire annuel notamment, il y a un espace dit «surobligatoire» à considérer. A titre d'exemple, la banque Bordier et ses institutions de prévoyance professionnelle partenaires mettent régulièrement en place dans les PME locales des plans deuxième pilier complémentaires strictement surobligatoires. Cela signifie que seule la partie de salaire annuel comprise entre 25 725 francs et 88 200 francs, dite obligatoire, reste assurée dans le plan LPP de base historique, et que le plan surobligatoire assure tout le salaire excédentaire de l'affilié.

Il est en effet possible de disposer d'un second plan de prévoyance professionnelle, à libre choix de stratégie de placement, dès un niveau de salaire plus bas que dans un plan 1e. Le salarié qui perçoit 160 000 francs de revenu annuel pourra par exemple avoir 62 475 francs de salaire assuré (pour l'épargne retraite) dans un plan LPP plafonné, auprès de la caisse de pension A et 97 525 francs de salaire assuré (cotisant) auprès d'une caisse de pension B, plus flexible et plus transparente.

Dans cette caisse de pension B, un collectif d'affiliés déterminera une stratégie d'investissement avec les conseils avisés d'un gérant de fortune et bénéficiera du rendement du placement, sans effet de redistribution entre les générations. C'est pour l'affilié une manière intéressante de diversifier son investissement entre deux caisses distinctes, et de bénéficier de l'expertise d'une banque privée sans devoir apporter une fortune préexistante. Il est fréquent que les dirigeants de PME et les professions libérales débutent leur plan deuxième pilier surobligatoire en partant de zéro, c'est-à-dire sans apporter de libre passage. Dans ce second plan LPP, ils versent progressivement des primes d'épargne et effectuent des rachats déductibles de leur revenu imposable.