

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE NYON



Obligatoire et surobligatoire

Le taux d'intérêt minimum LPP s'élève en 2024 à 1,25%. Ce taux détermine l'intérêt minimal auquel doivent être rémunérés les avoirs de vieillesse relevant du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle. Pour la part dite surobligatoire, les caisses de pension enveloppantes (qui couvrent à la fois la part obligatoire et la part surobligatoire du salaire) peuvent fixer un taux d'intérêt distinct, en fonction de divers paramètres propres à chacune.

La part surobligatoire du deuxième pilier concerne les travailleurs au bénéfice d'un salaire annuel assuré (ou cotisant) supérieur à 62 475 francs. Tout revenu annuel cotisant supérieur à ce montant entre de facto dans le régime surobligatoire.

Or, selon l'Office fédéral des assurances sociales, près de 80% des salariés ont une prévoyance professionnelle qui va au-delà du régime obligatoire, parce que leur caisse de pensions prévoit de meilleures prestations ou simplement parce qu'ils bénéficient d'un revenu annuel cotisant supérieur à 62 475 francs. Indépendamment des projets de réforme discutés, de nombreuses institutions appliquent déjà le taux de conversion légal de 6,8% uniquement sur la part obligatoire et convertissent en rentes les avoirs surobligatoires, à un taux nettement plus bas. Dans certains cas, il en résulte un taux de conversion global moyen légèrement supérieur à 5% pour un départ à la retraite à l'âge de référence.

Parfois, l'affilié au bénéfice d'un revenu élevé qui a pratiqué des rachats réguliers dans son deuxième pilier dispose, en fin de carrière, d'un avoir surobligatoire sensiblement supérieur à son avoir obligatoire (ou minimum LPP). Or il arrive que cet avoir surobligatoire ne soit quasiment pas rémunéré certaines années (moins de 1% par an). Cette situation pénalisante a notamment pu être observée plusieurs années de suite dans l'assurance complète (modèle de prévoyance professionnelle répandu, encore proposé aujourd'hui par certains assureurs) lorsque les taux d'intérêts directeurs étaient proches de zéro.

Afin de bénéficier d'une rémunération de l'épargne satisfaisante à long terme, mais aussi afin d'éviter les effets de redistribution générationnelle au sein de l'institution de prévoyance, le dirigeant de PME peut mettre en place, pour lui et ses cadres, un second deuxième pilier, distinct de celui existant, dès 62 475 francs de salaire cotisant (ou dès 88 200 francs de salaire annuel s'il existe une déduction de coordination dans le plan LPP de base). L'employeur devient, avec ce second deuxième pilier strictement surobligatoire, acteur de sa prévoyance professionnelle. Il sélectionne une stratégie d'investissement permettant de capter l'intégralité du rendement moins des retenues clairement identifiées. Ainsi, l'employeur et l'employé profitent de perspectives de rendements plus élevées sur une partie de leurs contributions totales. Ils optimisent leurs capitalisations respectives pour contrer la tendancielle baisse des taux de conversion observée dans les caisses de pension enveloppantes.