

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET

PLANIFICATEUR FINANCIER

CHEZ BORDIER & CIE NYON



L'autre deuxième pilier

Certains contribuables se tournent vers le troisième pilier libre (3b) car c'est le seul véhicule d'épargne dont ils ne disposent pas encore, bien que son attrait fiscal soit limité dans le canton de Vaud.

Les dirigeants d'entreprises et les professions libérales ont plutôt intérêt à se concentrer prioritairement sur l'autre 2e pilier. Celui qu'ils n'ont pas encore mis en place, ne sachant parfois pas encore qu'il est possible d'implémenter un second deuxième pilier, en plus d'un préexistant.

Après avoir ouvert un 3e pilier lié (3a), on peut avoir tendance à se tourner vers le 3b si l'on n'a pas confiance en sa caisse de pension. Le deuxième pilier paraît parfois complexe ou opaque. Or, il existe une variante de deuxième pilier plus transparente et flexible. Le décideur dans l'entreprise a la possibilité d'implémenter (pour lui et quelques autres employés) une prévoyance professionnelle complémentaire, plus attractive.

Dans une PME, la fortune de la prévoyance professionnelle est généralement investie au travers d'une unique stratégie d'investissement pour tous les affiliés. Ces derniers n'ont pas la possibilité de choisir leur stratégie de placement et ne savent parfois pas comment leur épargne est investie. Cela n'incite pas au versement volontaire de rachats dans l'institution de prévoyance. Certains affiliés se rendent également compte que leur épargne deuxième pilier est faiblement rémunérée, y compris lors d'années boursières florissantes.

Dans une logique de diversification, il est possible pour le dirigeant salarié (ou l'indépendant) de mettre en place un second plan de prévoyance professionnelle offrant un libre choix de la stratégie de placement. Le deuxième pilier de base, préexistant, est simplement réduit et non résilié.

Exemple : le médecin salarié de sa propre Sàrl qui perçoit 150 000 francs de salaire annuel peut, par exemple, avoir 64 260 francs de salaire annuel cotisant dans un plan LPP minimum légal auprès de la caisse de pension X (prestataire dont il est déjà client) et 85 740 francs de salaire cotisant auprès d'une nouvelle caisse de pension Y. Au lieu d'assurer l'intégralité de son salaire chez un seul prestataire, il l'assure chez deux prestataires distincts. Par un jeu de vases communicants, on réduit le salaire cotisant dans la caisse X pour « faire de la place » au salaire cotisant de la caisse Y. Dans cette institution de prévoyance professionnelle Y, le décideur définira une stratégie d'investissement avec les conseils d'un banquier et il bénéficiera de l'intégralité du rendement de son placement (ce qui n'est pas le cas dans la caisse de pension X, qui, indépendamment des frais, constitue des réserves qui viennent grever le rendement de l'affilié).

Outre l'amélioration des prestations en vue de la retraite (et en cas d'invalidité ou de décès), c'est pour le décideur une manière pertinente d'accéder à de nouveaux leviers d'économie fiscale, et d'exploiter des possibilités de financement insoupçonnées.

Bordier & Cie, banquiers privés depuis 1844