

# LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

**D'ALEXANDRE GENET**  
PLANIFICATEUR FINANCIER  
CHEZ BORDIER & CIE



## *Mieux appréhender son certificat de prévoyance (1/2)*

En tant qu'affilié au deuxième pilier, vous recevez chaque année un certificat de prévoyance professionnelle qui compile des chiffres mis à jour, concernant votre situation individuelle. Il s'avère que d'un employeur à l'autre, et que d'une caisse de pension à l'autre, ce document synthétique est plus ou moins exhaustif. Il ne contient pas forcément les mêmes informations et la terminologie peut, elle aussi, fluctuer. Sans être complet, et sans pouvoir m'adapter précisément à votre situation, j'explique dans cet article (et dans celui qui suivra début août), quelques notions importantes liées à ce document pour juger de la «qualité» de votre deuxième pilier.

Précisons tout d'abord que votre certificat se base sur le plan de prévoyance professionnelle dont vous bénéficiez. Le plan de prévoyance (que l'on distingue du règlement de prévoyance) est un descriptif technique générique qui indique les modalités de calcul des prestations.

Le certificat de prévoyance professionnelle est personnel et confidentiel. Il indique notamment un «salaire annuel annoncé» qui correspond à priori au salaire annuel AVS déclaré par votre employeur.

Le «salaire annuel assuré» ou cotisant, est le salaire annoncé moins une éventuelle déduction de coordination. Cette déduction permet, comme son nom l'indique, une coordination du deuxième pilier avec le premier pilier. Conformément à la Loi sur la prévoyance professionnelle, la partie du salaire annuel couverte par les prestations AVS n'a pas l'obligation d'être assurée par la caisse de pension. C'est la raison pour laquelle le montant de 25 095 (en 2021) est éventuellement déduit du salaire annuel annoncé, en vue du calcul des cotisations au deuxième pilier. Dans ce cas de figure, l'employé ne cotise donc pas sur l'entier de son salaire annuel. Cette déduction est par exemple appliquée dans un plan minimum légal, mais elle peut être supprimée si cela est convenu dans le plan de prévoyance sélectionné par l'employeur. Dans ce second cas, l'employé cotise sur l'entier de son salaire, ce qui est logiquement plus avantageux pour lui. Vous cotisez conjointement avec votre employeur, pour épargner en vue de la retraite, et pour vous protéger des risques (invalidité et décès). Dans un plan LPP minimum légal, c'est 50% à la charge de l'employé et 50% à la charge de l'employeur. Dans un plan deuxième pilier plus cossu, l'employeur peut assumer une part de cotisation plus importante que celle de l'employé. C'est dans tous les cas votre employeur qui déduit le montant mensuel des cotisations de votre salaire brut. Les «cotisations d'épargne» viennent agrémenter le montant de votre avoir de vieillesse, alors que «les cotisations de risque» servent uniquement à financer les prestations assurées en cas d'invalidité et de décès. Un taux de cotisation, linéaire ou progressif, indiqué dans le plan de prévoyance, vient s'appliquer au salaire assuré, et détermine le montant des cotisations.

*A suivre...*