

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Choisir en connaissance de cause

Lors d'un changement d'employeur au cours de votre carrière, un salaire plus élevé peut être un leurre si vous perdez au passage des prestations de prévoyance professionnelle destinées à vous aider à construire votre avenir financier. Un nouvel emploi implique souvent un changement de caisse de pension. Dès lors, à quoi faut-il notamment prêter attention lorsque l'on pense rémunération et deuxième pilier ?

Au salaire mensuel net certes, mais au salaire annuel assuré également. Le salaire assuré dans le deuxième pilier, c'est en fait le salaire annuel cotisant, la base de calcul de vos primes d'épargne retraite. Si votre futur employeur vous propose un deuxième pilier dans lequel une déduction de coordination est appliquée sur le salaire annoncé, vous ne cotiserez pas sur l'entier de votre salaire annuel. A long terme, vous perdrez donc une substance importante car vous cotiserez sur un montant plus faible. Par exemple sur 100 000 francs de salaire annuel fixe annoncé, une déduction de coordination classiquement observée de 25 095 francs (en 2021), ne vous fait cotiser que sur les $\frac{3}{4}$ de votre revenu.

Le taux de cotisation pour l'épargne retraite est également un point fondamental de votre deuxième pilier. On parle ici du taux appliqué au salaire assuré. Il peut être linéaire, ou progressif en fonction de l'âge. Des écarts importants existent entre les entreprises, et même parfois entre les employés au sein de l'entreprise. Entre la PME qui propose par exemple un plan LPP minimum légal dans lequel un salarié âgé de 30 ans cotisera seulement sur 7% de son salaire assuré jusqu'à ses 34 ans (le taux de cotisation d'épargne progresse ensuite), et une multinationale où ce même salarié bénéficie d'un taux de cotisation d'épargne linéaire de 14%, on parle de taux qui passent du simple au double sur une année de référence. Il est également important de savoir comment le financement de cette prime globale d'épargne est réparti entre l'employé et l'employeur. On observe souvent une parité (50/50), mais l'employeur peut s'avérer plus généreux et prendre à sa charge une part plus importante de cotisation, à l'avantage de l'employé.

Sans tenir compte du rendement des placements au sein des caisses de pension, vous comprendrez qu'une personne avec un salaire «élevé» mais au bénéfice d'un deuxième pilier limité sera souvent moins bien lotie au moment de la retraite, qu'une personne disposant d'un salaire un peu plus bas mais bénéficiant d'un plan de prévoyance professionnelle cossu. Par ailleurs, n'oublions pas que si la «part employé» des cotisations d'épargne est autant de revenu que l'employé ne perçoit pas à la fin du mois, cette part constitue une manière habile d'épargner en franchise d'impôt jusqu'à la retraite. Idéalement, on s'orientera donc vers un employeur qui propose d'assurer l'entier du salaire, ainsi qu'un taux de cotisation d'épargne élevé, financé davantage par l'employeur que par l'employé.