

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Solidarité et individualisation

Compte tenu de l'allongement de la durée de perception des rentes de vieillesse, le capital épargné à travers la prévoyance professionnelle ne suffit parfois pas à financer les prestations de retraite d'un individu. A cause, notamment, de l'utilisation de tables de mortalité obsolètes, l'évolution de l'espérance de vie n'a pas été correctement évaluée par les caisses de pension ces dernières décennies.

Lorsqu'on sait que plusieurs milliards de francs de rendement sont chaque année redistribués des actifs vers les retraités au sein des caisses de pension suisses, on peut s'inquiéter de ce phénomène peu médiatisé. Manifestement, les taux de conversion n'ont encore pas été suffisamment abaissés.

N'est-ce pas au premier pilier de jouer ce rôle de redistribution entre les générations? La prévoyance professionnelle n'est-elle pas organisée selon un système de capitalisation dans lequel chaque affilié épargne pour constituer son propre capital vieillesse? Une chose est sûre, en tant qu'actif, il semble délicat de s'affranchir d'une partie de la rémunération de son épargne professionnelle. En effet, le troisième cotisant, c'est-à-dire le rendement, a jusqu'à présent dans l'histoire du deuxième pilier joué un rôle central dans le processus de capitalisation de chacun.

Pour pallier ce problème, les cadres dont la rémunération annuelle est supérieure à 129 060 francs, peuvent, sous l'impulsion de leur employeur, bénéficier sur la partie de salaire qui excède ce montant, d'un plan de prévoyance professionnelle complémentaire, avec des stratégies de placement à choix. Dans ce cas, l'affilié assume entièrement le risque de placement en fonction de son profil d'investisseur et de son horizon de placement. L'avantage est que chaque affilié bénéficie de l'intégralité du rendement réel, sans mécanisme de redistribution entre les actifs et les rentiers.

Ainsi, l'affilié participe à l'effort de solidarité dans son plan deuxième pilier «de base» et bénéficie d'une totale indépendance dans son plan deuxième pilier complémentaire «1e». Les plans de prévoyance professionnelle hors-obligatoire «1e» sont régis par l'art. 1e de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle (OPP2), d'où leur nom. Cette individualisation partielle semble être une judicieuse manière pour l'employé de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier deuxième pilier. Du côté de l'employeur, proposer un plan «1e» à ses cadres à des vertus puisque l'entreprise peut réduire le coût de la prévoyance professionnelle et écarter le risque de découvert. Contrairement aux caisses de pension classiques, les plans «1e» ne risquent pas de mesures d'assainissement. Par ailleurs, l'avantage comptable peut être significatif pour les multinationales qui présentent leurs états financiers selon les normes IFRS ou US GAAP. Au-delà de ces considérations, les solutions «1e» aident les employeurs à recruter et à fidéliser les cadres sensibles aux avantages sociaux.