

LA CHRONIQUE PRÉVOYANCE

D'ALEXANDRE GENET
PLANIFICATEUR FINANCIER
CHEZ BORDIER & CIE



Solidarité et redistribution

A cause notamment de l'utilisation de tables de mortalité obsolètes, l'allongement de l'espérance de vie n'a manifestement pas été correctement évalué ces dernières décennies. Avec comme conséquence des bénéficiaires qui perçoivent leur rente de vieillesse deuxième pilier plus longtemps que cela n'avait été calculé. Le taux de conversion, c'est-à-dire le pourcentage utilisé pour convertir le capital vieillesse en rente, n'a pas été abaissé au même rythme que l'augmentation de l'espérance de vie.

Lorsque l'on sait que plusieurs milliards de francs (de rendement) seraient chaque année redistribués des actifs vers les inactifs au sein des caisses de pension, pour faire face à des engagements de rentes difficiles à tenir, on peut se poser des questions sur ce phénomène. N'est-ce pas surtout au premier pilier de jouer un rôle de redistribution entre les générations? La prévoyance professionnelle n'est-elle pas organisée selon un système de capitalisation, dans lequel chaque affilié actif épargne pour constituer son propre capital vieillesse? Pour l'entreprise lambda, et certains de ses collaborateurs clés, le phénomène de redistribution peut cependant être partiellement contenu. Par exemple en limitant les salaires cotisants des cadres/dirigeants dans un plan LPP de base, et en ajoutant, pour cette même population, un second plan deuxième pilier, exclusivement hors-obligatoire, auprès d'une fondation tierce. En réduisant ainsi les salaires assurés des cadres/dirigeants dans le plan de base, on peut à la fois limiter le montant des futures rentes de vieillesse et transférer le risque de longévité à un tiers. On observe tendanciellement qu'au moment du départ à la retraite, le bénéficiaire retirera son avoir deuxième pilier de base sous la forme de rentes viagères, et son avoir deuxième pilier hors-obligatoire sous la forme d'un capital.

Les cadres/dirigeants dont la rémunération annuelle est supérieure à 129 060 francs peuvent bénéficier sur la partie de salaire qui excède ce montant d'un plan de prévoyance professionnelle avec des stratégies de placement à choix. On parle de plans de prévoyance hors-obligatoire «1e», régis par l'art. 1e de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle (OPP2). L'affilié assume le risque de placement sur cette partie de salaire assuré, de manière transparente, que la performance soit positive ou négative. Ainsi le cadre/dirigeant participe à l'effort de solidarité dans son plan LPP de base et bénéficie d'une totale indépendance, et de la totalité du rendement, dans son plan complémentaire «1e».

Si les solidarités existent depuis toujours dans le deuxième pilier (et bon nombre d'entre elles ne sont pas remises en question), il semble délicat en tant qu'actif de s'affranchir d'une partie significative de la rémunération de son épargne. Le troisième cotisant, c'est-à-dire le rendement, a jusqu'à présent, dans l'histoire du deuxième pilier, joué un rôle central dans l'effort de capitalisation de chacun.