NOS 10 CONSEILS

Illustration: Frédérique Rey

Pour lustrer ma caisse de pension

PATRICK OBERLI

Pour un chef d'entreprise, offrir des prestations sociales intéressantes à son personnel est toujours avantageux», estime Sébastien Eberhard, fondateur et associé de E-Gestion à Auvernier (NE). L'avantage est clair: souvent la prévoyance joue un rôle déterminant dans la fidélisation du personnel ou au moment de l'embauche de spécialistes. En effet, une bonne caisse de pension, aux prestations attrayantes, peut faire la différence, spécialement quand la personne embauchée n'est plus un junior Selon Cédric Borboën, expert en prévoyance professionnelle chez Gonthier & Schneeberger, à Servion (VD), «c'est même l'une des préoccupations premières des candidats à un poste, surtout si c'est un poste de cadre».

Comment choisir la structure la mieux adaptée à ses besoins? Comment modeler son plan de prévoyance pour le rendre attrayant? Quels pièges éviter? Les questions sont nombreuses. Tour d'horizon avec les deux experts romands. ▶

1 ASSURANCE COMPLÈTE, MOINS DE SOUCIS EN PÉRIODE DE CRISE

En matière de prévoyance, les entreprises ont trois possibilités d'organisation: la fondation autonome, semi-autonome et assurance complète. Chacune a ses spécificités. En période de crise, la fondation garantie est la solution qui protège le mieux l'entreprise, notamment contre les risques de sous-garantie. Ceux-ci sont totalement assumés par l'assureur mandaté. Le désavantage est de n'avoir aucune prise sur la politique de placement.

«Sincèrement, se demande Cédric Borboen, est-il nécessaire de se créer un souci supplémentaire avec le 2e pilier? Une entreprise avec une fondation autonome ou semi-autonome, qui voit son taux de couverture baisser aux alentours de 100%, peut se retrouver face à des difficultés qui ne sont pas liées aux placements. Si elle doit licencier, si elle enregistre de multiples départs, ou que ses assurés ont recours de manière plus importante à l'accession à la propriété (ndlr: jusqu'à deux fois plus de demandes en période difficile), elle peut être confrontée à un manque de liquidité et être contrainte de vendre des actifs à pertes. Elle risque alors de se retrouver en sous-couverture que l'entreprise devra combler d'une manière ou d'une autre.» Et Sebastien Eberhard de préciser que les risques de sous-couverture «peuvent aussi avoir des conséquences négatives pour le personnel».

2 FONDATION AUTONOME POUR LES GRANDS

Tout le monde ne peut pas envisager une fondation autonome. Celle-ci est créée par l'entreprise pour son personnel. Elle sera gérée par des collaborateurs de l'entreprise et nécessite une structure quasi professionnelle. Ce qui signifie une organisation administrative et de gestion lourde.

«Seules les grandes sociétés peuvent s'y intéresser, celles qui ont au moins entre 30 et 50 millions de fonds sous gestion (total des avoirs de vieillesse des assurés)», estime Cédric Borboen. Autre élément à prendre en compte: au démarrage, l'entreprise devra se prémunir en assurant un taux de couverture d'au moins 110% pour avoir un coussin de sécurité. Dans ce cas, bien vérifier les contrats de réassurance. Et si la caisse est solide après plusieurs années d'activités et qu'elle peut assumer en direct certains risques, ne pas hésiter à limiter les risques avec un système «stop-loss», qui partage les pertes éventuelles entre la société et le réassureur.

Les experts

▶ **Cédric Borboen**
37 ans, marié. Actif depuis plus de dix ans dans la prévoyance professionnelle. Depuis six ans chez Gonthier & Schneeberger, une société indépendante présente à Servion, Genève et Yverdon-les-Bains. Spécialité: conseil et gestion en assurances, en particulier aux PME. Egalement président et fondateur du Forum économique du Nord vaudois.

▶ **Sébastien Eberhard**
Marié, 43 ans. Cofondateur et directeur de E-Gestion, à Auvernier (NE) et Saint-Sulpice (VD). Formation d'ingénieur en microtechnique, diplômé en économie et gestion d'entreprise, ainsi que formation en prévoyance et fonds de placement. Quinze ans à la direction d'agence d'une compagnie d'assurances.

3 ASSURER LES PARTENAIRES OU CONCUBINS COMME LES CONJOINTS

Pour des questions de mode ou fiscales, le mariage est de moins en moins prisé. Associé à un taux de divorce élevé, de plus en plus d'employé(e)s vivent avec leur ami(e). Malgré ce changement de fond, la prestation «partenaire/concubin» n'est pas une obligation légale. «Pour quelques francs de plus par mois, ce manque peut être comblé. Ce petit effort est particulièrement intéressant pour les entreprises qui emploient un personnel jeune», conseille Sébastien Eberhard. Toutefois, pour prétendre à des prestations, l'ami(e) ou concubin(e) doit pouvoir prouver un partage de l'appartement et cinq ans de vie commune.

4 DANS LE 2E PILIER, ASSURER LE RISQUE EST AVANTAGEUX

En matière de prévoyance, il existe un plan minimum. Cependant, la couverture offerte par celui-ci est plutôt limitée. Surtout lorsque le salaire augmente. L'employeur peut donc modeler son plan, soit en travaillant sur la couverture des risques, soit sur l'épargne. C'est un constat unanime: assurer les risques décès ou accidents par l'intermédiaire de la prévoyance est beaucoup plus avantageux que de le faire de manière privée.

«Ce qui est intéressant, c'est la mixité du produit. Dans le 2e pilier, tout est à disposition et modulable», explique Sébastien Eberhard. Un exemple: ajouter un capital-décès de 200% et une rente invalidité de 25% du salaire AVS revient entre deux et trois fois moins cher que la même prestation dans le cadre d'un 3e pilier. Etant

Photos: DR

donné que les cotisations sont partagées entre employeur et employé, ce dernier paiera quatre à six fois moins. Autre avantage par rapport à la prévoyance privée: les examens de santé sont beaucoup moins stricts.

Le constat est le même si l'on parle de rente invalidité, rente d'enfant invalide, rente de veuve ou rente d'orphelin. Sébastien Eberhard: «En travaillant sur les risques, le patron a la possibilité de rendre sa prévoyance beaucoup plus intéressante à moindre coût.» Mais de telles mesures ne servent à rien si elles ne sont pas suivies d'un bon marketing. «Il est prioritaire de le faire savoir aux employés.»

A l'interne, ce sera un bon point en faveur de la fidélisation du personnel. A l'extérieur, si le patron tente de débaucher un spécialiste, par exemple, ce petit plus peut faire la différence. «La prévoyance est devenue une des premières questions posées par le candidat au moment de négociations d'embauche.»

5 L'ÉPARGNE POUR FIDÉLISER ET EMBAUCHER

Les risques, c'est bien. Mais il est également possible de travailler sur le volet «épargne» de la prévoyance, soit concrètement augmenter les rentes ou le capital. Les outils à disposition de l'entrepreneur: déplafonner le salaire AVS, augmenter l'échelle de bonification de vieillesse, changer le mode de financement (60/40 à la place du 50/50), supprimer la déduction de coordination, adapter la déduction de coordination au taux d'activité, etc.

Outre la perspective de revenu plus confortable à la retraite, «améliorer le plan d'épargne permet également d'offrir à l'employé la possibilité d'acquérir son logement à l'aide du 2e pilier», souligne Sébastien Eberhard. Qui précise: «Il n'est toutefois pas possible de travailler à la carte. Le principe de solidarité reste obligatoire.» Sauf...

6 CERCLES D'ASSURÉS DÈS LE DÉPART

... Qu'il est tout de même possible de moduler son plan par la création de cercles d'assurés, parfois aussi appelés «plans complémentaires ou plans-cadres». Autrement dit, de créer des catégories de personnel différentes. «Il faut y penser au départ, relève Cédric Borboën. Dès 15 collaborateurs, le patron peut y réfléchir. Parce que, forcément, certains employés ont des responsabilités.» Le contrat de base est identique pour tous. Puis des cercles sont constitués: par exemple, la production est au plan de base, l'administration bénéficie de plus de risques et d'épargne et la direction passe encore un palier supplémentaire. Le patron peut également introduire des critères de sélection, comme par exemple l'ancienneté s'il souhaite «récompenser» ses employés fidèles et expérimentés.

Publicité

Agrandir l'entreprise?
Engager du personnel?
Diversifier les activités?

Quelle que soit la voie que vous choisissez: notre prévoyance professionnelle s'y adapte. Avoir sa propre entreprise ouvre de nombreuses perspectives. Nos solutions de prévoyance avec garanties modulables vous apportent le soutien dont vous avez besoin sur votre parcours vers l'avenir et s'adaptent en fonction de vos décisions. Demandez conseil à nos spécialistes. www.swisslife.ch/entreprises

SwissLife
L'avenir commence ici.

La marge de manœuvre est assez grande, puisqu'il est possible d'affecter en cotisation épargne jusqu'à 20 ou 25% du salaire annuel, suivant les cantons. A partir de quand est-ce réellement utile? «Le plan de base (minimum légal) suffit à la couverture de salaires jusqu'à 65000 francs. Les prestations deviennent limites dès que le revenu dépasse ce seuil», continue Cédric Borboën.

A relever qu'il n'est pas possible d'être actionnaire et seul dans un cercle d'assurés. Il est également possible d'attribuer une part des bonus de fin d'année à la prévoyance. Fiscalement, l'avantage est double: cette somme sera exonérée d'impôts pour l'employé, alors que ces charges sociales vont diminuer le bénéfice de l'employeur qui, par conséquent, sera moins taxé.

7 ATTENTION À LA SURASSURANCE

La loi prévoit qu'entre le 1er et le 2e pilier (AI, LPP, LAA), les rentes cumulées ne doivent pas dépasser 90% du dernier revenu. Pour quelqu'un de seul, il est difficile d'arriver à ce niveau. En revanche, dès qu'il y a plusieurs enfants, les revenus peuvent «exploser». «Les rentes au-dessus de 90% ne seront alors jamais versées», met en garde Cédric Borboën. Il ne faut donc pas oublier de contrôler cet élément dès l'établissement du plan. Car celles-ci seront bloquées. Ce genre d'éléments n'est pas trop contrôlé.

Et qu'en est-il du capital-décès? «Normalement, celui-ci est transformé en rente pour contrôler que cela ne dépasse pas le seuil des 90%. Ce contrôle est rarement pratiqué pour les capitaux. L'AVS/AI regarde plutôt du côté des rentes», explique le spécialiste. Toutefois, il ne faut pas oublier que les rentes ne seront bloquées que jusqu'à la majorité des enfants. Dans ce cas, la surassurance n'est que passagère.

8 PAYER SES PRIMES À L'AVANCE

Si le patron travaille avec une fondation qui lui permet de payer ses primes librement, il aura tout intérêt à payer ses primes à l'avance. Si début janvier, l'intégralité de la prime est payée, celle-ci sera escomptée. En revanche, en payant à la fin de l'année, une pénalité sera due. La différence peut se monter à 4 ou 5%. Néanmoins, il y a un chemin entre les deux: «Nous conseillons aux patrons d'avoir toujours un peu d'avance sur leur compte de primes pour ne pas payer les intérêts. La différence se monte alors à environ 1,5%», estime Cédric Borboën.

Rapide rappel

- **Le 1er pilier** est constitué par l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et par l'assurance-invalidité (AI). Les rentes du 1er pilier sont destinées à couvrir les besoins vitaux dans une mesure appropriée.
- **Le 2e pilier** correspond à la prévoyance professionnelle. Il vient en complément du 1er pilier pour maintenir de façon appropriée le niveau de vie antérieur. Les deux premiers piliers devraient, ensemble, assurer environ 60% du dernier salaire.
- **Le 3e pilier** correspond à la prévoyance individuelle facultative.

9 RENOUVELLEMENT ET CONCURRENCE

Même si modifier un plan de prévoyance n'est pas évident, l'entreprise ne doit pas oublier qu'elle n'est pas liée indéfiniment à son partenaire. «Il est prudent de limiter les contrats dans le temps. Trois ou cinq ans sont des durées que nous conseillons», explique Sébastien Eberhard. A chaque échéance, il est ainsi possible de mettre banques, fondations et assurances en concurrence. Puis de choisir en fonction des diverses prestations offertes: tarifs, mode de paiement, prestations, taux de conversion, rendement... Pour le choix, il n'y a pas de vérité unique: «Cela dépend des sensibilités. Certains patrons privilégient les coûts, d'autres le confort de travail pour la gestion de son compte, comme par exemple les annonces d'entrées, de sorties ou modifications de salaires. A noter que le prestataire qui offre du «garanti» aura des frais administratifs (en relation avec la garantie qu'il propose) plus élevés», constate Cédric Borboën. Reste que ce travail d'analyse et de comparaison est très compliqué. Ce n'est pas pour rien que quatre entreprises sur cinq s'appuient sur un conseiller pour se décider.

10 LE PIÈGE DU SALAIRE VARIABLE

Au quotidien, la prévoyance n'est pas un long fleuve tranquille. Si dans la très grande majorité des cas, les règlements sont identiques en matière de salaire déterminant pour les calculs, des exceptions peuvent se révéler lourdes de conséquences pour l'entreprise. Par exemple, si le salaire déterminant est le dernier salaire AVS connu en tenant compte des modifications en cours d'année et que les employés sont rémunérés en fixe et en variable. «Souvent, les entreprises communiquent le salaire fixe comme salaire AVS, oubliant la part variable», indique Cédric Borboën. Ce qui peut poser plusieurs problèmes selon la conception du plan, par exemple si les risques sont calculés en pour-cent du salaire AVS.

Tout d'abord, si l'employé est licencié, il va se retourner contre l'employeur et exiger les cotisations manquantes. Et cela se corse dans le deuxième scénario, en cas d'invalidité. L'employé sera alors en droit d'exiger une rente d'invalidité LPP sur une part de l'entier de son ancien revenu AVS (fixe + variable). L'entreprise ne pourra pas se retourner contre l'assureur, car c'est elle qui annonce les salaires et devra payer, parfois très longtemps. Enfin, la problématique est identique en cas de décès, cette fois-ci pour le calcul des rentes de veuve et d'orphelin. Il n'en va pas de même des bonus, qui ne sont pas soumis à la LPP», précise Sébastien Eberhard. ■