

LPP 21: allons-nous transformer l'essai?

PROJET A quelques mois de la Coupe du monde de rugby, l'analogie que nous pouvons faire avec le monde de la prévoyance professionnelle suisse est assez périlleuse.

Au cours de l'année 2022, nous avons pu assister à une mêlée qui a passionné les foules: les débats s'étant principalement cristallisés sur l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans plus que sur le relèvement du taux de la TVA. Cela a conduit à l'adoption de la réforme AVS 21 le 25 septembre dernier.

Au rugby, une fois l'essai marqué, l'équipe tire entre les poteaux pour avoir deux points de plus: on parle alors de «transformation». Les partisans d'AVS 21 ont réussi à marquer l'essai en reformulant le premier pilier et en assurant un financement suffisant de l'AVS jusqu'en 2030. A présent se pose la transformation de cet essai avec la réforme du 2e pilier, aussi appelée LPP 21.

Qu'est-ce qui est en jeu?

L'accord du Conseil des Etats et du Conseil national du 17 mars 2023 sur LPP 21 vise à assurer les rentes, ren-

forcer le financement et améliorer la couverture des personnes travaillant à temps partiel.

Dans le but de répondre à l'augmentation de l'espérance de vie, le taux de conversion sur la part obligatoire du 2e pilier a été baissé de 6,8% à 6%. Cette mesure, indolore dans le cadre d'une prise des avoirs de 2e pilier sous forme de capital, pourrait conduire théoriquement à un affaiblissement des prestations versées sous forme de rente. En pratique, cela impactera plus fortement les salariés des entreprises qui

Septante mille personnes de plus seront assurées à titre obligatoire à la LPP, et 30000 autres bénéficieront d'une couverture plus étendue

se contentent de n'offrir qu'un plan de prévoyance peu attrayant car réduit au strict minimum légal. Ces dernières pourront légalement diminuer d'autant leur taux de conversion. A l'opposé, les entreprises proposant des plans surobligatoires et des plans enveloppants, ont généralement des caisses de pension qui ont pour la plupart réduit au fil du temps leurs taux de conversion afin d'adapter leur situation à la conjoncture économique et démographique.

Afin de ne pas trop impacter les générations transitoires, la moitié des personnes assurées bénéficieront d'une compensation de rentes pendant quinze ans. Ainsi, la personne disposant d'un capital de prévoyance inférieur à 215000 francs au moment de la retraite aura droit à l'intégralité du supplément (soit 200 francs par mois pour les cinq premières années, 150 francs par mois pour les cinq années suivantes et 100 francs par mois pour les cinq dernières années. Entre 215000 et 430000 francs, le supplément de retraite sera échelonné de manière dégressive. Au-delà de 430000 francs, aucun supplément n'est prévu.

Le Conseil fédéral voulait initialement que tous les bénéficiaires puissent pro-

fitier de ces mesures transitoires mais le parlement a préféré réserver ces mesures aux moins favorisés pour des raisons de coûts (3,2 milliards par an sur dix ans pour le modèle du gouvernement contre 2,1 milliards pour celui du parlement).

Un compromis

Afin de répondre aux spécificités actuelles du monde du travail, par exemple aux emplois à temps partiel qui touchent particulièrement les femmes, les parlementaires ont adopté une série de mesures techniques importantes.

Elles visent en partie la flexibilisation de la déduction de coordination. A présent, 80% du salaire AVS devra toujours être assuré dans la partie obligatoire alors qu'il était fixé auparavant à 25725 francs.

Labaissement du seuil d'accès à la prévoyance professionnelle s'établit désormais à partir d'un seuil de salaire annuel de 19845 francs au lieu de 22050 francs actuellement. Ainsi, 70000 personnes supplémentaires seront assurées à titre obligatoire à la LPP, et 30000 autres bénéficieront d'une couverture plus étendue.

Autre élément important, les bonifications de vieillesse (cotisations payées

mensuellement par l'employeur et le salarié) sont simplifiées. Aux quatre tranches que nous connaissons actuellement (7% pour les 25-34 ans, 10% pour les 35-44 ans, 15% pour les 45-55 ans et 18% pour les 55-65 ans), il ne subsisterait plus que deux tranches: 9% pour les 25-44 ans et 14% dès 45 ans jusqu'au départ à la retraite. Ainsi, les plus de 55 ans ne seront plus pénalisés par un taux de prélèvement trop élevé qui pouvait dissuader les entreprises de les employer.

A présent, reste à savoir si le difficile compromis trouvé par nos parlementaires sur cette réforme du 2e pilier va passer la rampe de la votation populaire. En effet, la gauche et les syndicats ont annoncé un référendum qui permettra au peuple, le cas échéant, de valider ou non cette «transformation» de notre prévoyance. ■



SÉBASTIEN LABORY
RESPONSABLE DU SECTEUR
DE LA PRÉVOYANCE
PROFESSIONNELLE
D'EDMOND DE ROTHSCHILD
(SUISSE)

Le plan 1e, pour qui et pourquoi?

ÉPARGNE Depuis quelques années, les banques privées se sont engouffrées sur le marché de la prévoyance en commercialisant massivement des plans 1e. Avec une approche de gestion de fortune et des opportunités d'optimisation fiscale.

Les plans 1e, également appelés plans Bel-étage, offrent la possibilité d'investir de manière individuelle son épargne de prévoyance dans des plans spécifiques. Le choix de la stratégie d'investissement et le risque de marché ne sont plus la responsabilité du conseil de fondation mais repose sur les épaules de l'assuré. En contrepartie, celui-ci reçoit 100% de la performance, sans création de réserves spécifiques pour la collectivité.

Une banque a-t-elle vraiment la légitimité pour commercialiser ce genre de solutions, qui touchent à la prévoyance professionnelle? De fait, les banques et surtout les banques privées actives dans la gestion institutionnelle sont les acteurs les mieux armés pour traiter ces solutions, puisque la gestion de fortune est au cœur des plans de prévoyance 1e.

Un meilleur rendement

Lorsqu'une entreprise désire mettre en place un plan 1e pour ses collaborateurs, son processus d'analyse est différent que pour un plan de base. En effet, bien que le contrat soit collectif, la stratégie d'investissement est un choix individuel. L'assuré qui ne désire pas prendre de risques a la possibilité de choisir une stratégie dite «low risk». Néanmoins, la plupart des entreprises qui optent pour un plan 1e recherchent avant tout à améliorer l'épargne de leurs collaborateurs en espérant un rendement des avoirs de retraite plus élevé.

Deux types de véhicules d'investissement sont généralement proposés, conformes à la loi (i) des fonds de placement

ou (ii) des mandats de gestion. Compte tenu des classes d'actifs et des fonds institutionnels utilisés, la différence de coûts est marginale. Les mandats peuvent être construits avec des titres directs ou des fonds de placements, des certificats, ou un mélange des deux. Dans ce cas, on se rapproche d'une gestion discrétionnaire de type *private banking*.

Le choix du nombre de stratégies (max. dix) déterminera les performances futures. Un éventail trop large peut rendre l'assuré indécis. Il aura tendance à trop souvent changer de stratégie, ce qui est improductif. Contrairement aux fonds de placement, les mandats sont généralement basés sur une approche de gestion semi-passive, à savoir une combinaison de véhicules indicatifs et des fonds actifs. Ils sont pensés afin de laisser une marge de manœuvre au gérant pour mieux répondre aux évolutions du marché.

De réelles possibilités d'optimisations

Les plans 1e ne sont pas destinés à tout le monde et nécessitent d'avoir un certain patrimoine. Ils peuvent néanmoins être constitués dès le 1er franc, ouvrant les portes de mandats de gestion de fortune à beaucoup de personnes qui n'auraient autrement pas accès à une banque privée.

Les plans 1e apportent un intérêt réel aux personnes ayant des salaires très élevés – la partie supérieure à 132 300 francs est logée dans le Bel-étage –, ainsi qu'aux personnes ayant des salaires variables importants.

En transférant leur dépôt privé dans un dépôt 1e, les assurés vont bénéficier, à risque égal, d'une augmentation de leur performance grâce à la fiscalité. Dans ce cas, le choix d'une banque qui offre des mandats de gestion s'avère plus intéressant qu'une banque qui ne propose que des fonds de placements. ■

PUBLICITÉ

Choisir

épargner

vivre

Modulo 3^e pilier

Mettez de l'argent de côté à votre rythme

- 2% d'intérêts en moyenne depuis 2018
- Ouverture de votre 3^e pilier en quelques clics
- Protections en option: capital décès / incapacité de travail

Là, pour la vie.

Retraites Populaires



PABLO ASTENGO RESPONSABLE SOLUTIONS DE PRÉVOYANCE
ET PLANIFICATION PATRIMONIALE DE LA BANQUE SZZ