

## Dossier spécial **Prévoyance**

# Un avantage concurrentiel potentiel pour les entreprises



**Sébastien Labory**  
Directeur du département de la  
Prévoyance Professionnelle,  
Edmond de Rothschild Suisse SA



**Julia Paoli**  
Responsable commerciale de la prévoyance  
professionnelle Swiss Market – Geneva,  
Edmond de Rothschild Suisse SA

**La prévoyance professionnelle est un outil précieux pour attirer, mais aussi pour fidéliser les employés clés d'une société.**

**L**es salariés sont de plus en plus intéressés par leur prévoyance professionnelle et les avantages qu'ils peuvent en retirer. Cela n'est pas un phénomène nouveau.

L'institut de recherche **gfs.Berne** qui est mandaté chaque année par le Crédit Suisse pour établir le «Baromètre des préoccupations» des Suisses, montre que, depuis 2006, le thème de l'AVS et de la prévoyance professionnelle arrivent chaque année dans les trois premières positions de ce classement. Celui publié fin 2022, le place en deuxième position derrière la protection de l'environnement/changement climatique.

Cet intérêt des salariés les pousse à s'informer et l'actualité est riche en la matière (inflation vs pouvoir d'achat des retraités, réforme du 1er pilier (AVS 21) adoptée l'année dernière, celle du 2ème pilier (LPP 21) qui sera débattue par référendum début 2024.

Certaines entreprises suisses l'ont bien compris, notamment celles qui font face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et qui anticipent le «papy-boom» de demain.

Comment? Tout simplement en s'adaptant et en offrant à leurs employés (ou seulement à certains d'entre eux) des plans de prévoyance complémentaires qui permettront à ces derniers d'optimiser leur situation personnelle. Le but recherché est d'attirer de nouveaux talents mais également de conserver les bons éléments travaillant dans l'entreprise.

Améliorer le plan de prévoyance permet aux employés et à l'employeur d'augmenter leurs capacités de rachats et donc d'optimiser leur imposition (que ce soit sur le revenu mais aussi sur la fortune).

Les salariés avisés ont de plus en plus conscience que la prévoyance professionnelle fait partie intégrante du «package» lorsqu'ils changent d'emploi.

Ceux qui quittent leur entreprise pour un meilleur salaire et qui occultent cette thématique peuvent a posteriori regretter leur décision. En effet, la personne va peut-être mieux gagner sa vie

de prime abord mais avec un plan de base limité au strict minimum, les cotisations de retraite qui seront prélevées mensuellement à l'employé (mais aussi celles versées par l'employeur) seront moins conséquentes car assises sur une base moins grande. In fine, cela aura une incidence sur le capital retraite et potentiellement sur les prestations en cas de décès et d'invalidité. Si, de surcroît, la nouvelle caisse de pension offre une rémunération annuelle des avoirs de prévoyance moins élevée que la caisse précédente, les distorsions entre les situations peuvent être significatives.

Prenons par exemple, deux affiliés qui ont chacun 500.000 CHF d'épargne de prévoyance dans leur caisse de pension respective et ces dernières réalisent toutes les deux une performance de 10% grâce à leurs placements sur les marchés. La première caisse, qui dispose de fonds libres, pourra distribuer l'intégralité de sa performance à ses affiliés (sans toucher à ses fonds libres) soit 50.000 CHF (500.000x10%) d'avoirs de prévoyance en plus pour l'affilié de cette caisse, alors que pour l'autre affilié, sa caisse de pension va devoir prendre une partie de cette performance pour constituer des réserves de fluctuation de valeur (afin de refaire un coussin de sécurité en prévision des années de mauvaises performances) et ainsi elle décidera de ne distribuer peut-être que du 2% à ses affiliés, soit 10.000 CHF (500.000x2%). Il en infère que celui qui aura quitté la première entreprise pour la seconde sera globalement perdant même avec 20.000 CHF de salaire annuel en plus. Le premier affilié se retrouvera avec une épargne de prévoyance de 550.000 CHF alors que le second n'aura que 510.000 CHF. Les 20.000 CHF de salaires perçus en plus ne viendront pas compenser le manque à gagner (et ce, sans parler de l'augmentation d'impôt sur le revenu occasionnée par son salaire plus important).

### **S'adapter à la philosophie et à l'évolution de l'entreprise**

Lors de sa constitution, l'employeur choisit généralement un plan de base proche du minimum obligatoire afin de préserver sa trésorerie et investir dans la croissance de sa société.

Lorsqu'elle sera un peu plus mature et dégagera de bons bénéfices récurrents, l'entrepreneur pourra opter pour un plan

de prévoyance plus avantageux pour lui et ses employés. En effet, de multiples variables permettent de construire un plan sur mesure. Certains employeurs choisissent, par exemple, un plan surobligatoire le plus large possible (assis sur un salaire assuré compris entre 88.200 CHF et 882.000 CHF) avec une stratégie unique de gestion pour tout un collectif d'assurés en y ajoutant parfois le sous-obligatoire (partie du salaire entre 0 et 25.725 CHF). Cette solution est fiscalement très efficace pour les affiliés mais aussi pour l'entreprise.

D'autres entreprises préfèrent souscrire un «plan 1 e» aussi appelé «extra-obligatoire» afin que ses cadres puissent choisir individuellement leur stratégie de placement parmi 10 stratégies maximum (sur la part salariale comprise entre 132.300 CHF et 882.000 CHF). Cette solution est très prisée des entreprises soumises aux normes comptables et internationales IFRS/USGAAP car elle permet de réduire les engagements de prévoyance figurant dans leur bilan tout en garantissant à leurs cadres des prestations de prévoyance attrayantes et adaptées à leur profil de risques. L'intégralité de la performance est attribuée au salarié car c'est lui qui supporte le risque du marché. Ainsi, un salarié proche de la retraite aura tendance à choisir une stratégie peu risquée afin de sécuriser son épargne de prévoyance alors qu'un jeune qui a un horizon temps plus long pourra prendre plus de risques afin d'espérer de meilleurs rendements.

### **Les réserves de cotisations de l'employeur (RCE), un autre atout précieux**

Les employeurs doivent contribuer au moins également à la prévoyance de leurs employés. Ces contributions employeur viennent réduire d'autant le bénéfice de l'exercice. L'employeur peut verser ses primes à l'avance dans les RCE et les faire prélever régulièrement. Les RCE peuvent être un outil de planification fiscale attrayant pour l'employeur puisqu'il lui est possible de verser jusqu'à cinq années de cotisations à l'avance. Cela permet de réduire le bénéfice lorsque l'entreprise surperforme certaines années et, au contraire, de puiser dans ces réserves les mauvaises années, préservant ainsi la trésorerie de l'entreprise. Là encore, plus le plan de prévoyance est généreux, plus l'entreprise aura de la marge pour jouer avec ces RCE.

Agir sur son plan de prévoyance peut contribuer grandement à l'efficacité et à l'essor d'une entreprise: «En toute chose l'on ne reçoit qu'en raison de ce que l'on donne» (Balzac). ■

**Les salariés avisés ont de plus en plus conscience que la prévoyance fait partie intégrante du «package» lorsqu'ils changent d'emploi**