

Responsabilisons les futurs retraités

PAR PASQUALE ZARRA* Les projets de réforme prévoient en général des restrictions pour l'ensemble des assurés. Pourquoi ne pas s'inspirer des plans de prévoyance cadres personnalisés, qui ont prouvé leur succès?

BAISSE DU TAUX DE CONVERSION de 6,8 à 6% dans le 2^e pilier, réduction de la déduction de coordination, réforme AVS et introduction d'une rente obligatoire dans le 2^e pilier, hausse de l'âge de la retraite... La saison des idées de réforme des retraites bat son plein. Si la plupart de ces projets comportent des éléments inévitables pour pallier l'urgence démographique, les initiatives pèchent par leur manque de flexibilité, liée au cadre réglementaire strict qui régit la prévoyance professionnelle obligatoire.

Le contraste entre l'immobilisme que connaissent les 1^{er} et 2^e piliers obligatoires et le dynamisme de la prévoyance sur-obligatoire est frappant. Pour les dirigeants de PME et leurs proches collaborateurs, il existe en effet des solutions innovantes, adaptées à chaque situation, qui permettent aux assurés de planifier leurs avoirs de retraite afin de s'offrir un niveau de vie adéquat à la retraite.

Les plans 1^e illustrent particulièrement cette tendance. Apparus il y a plusieurs années déjà, leur développement récent a été tel qu'ils sont aujourd'hui la norme. Mais d'où vient un tel succès?

Rendements élevés et individualisés

Concrètement, un plan 1^e permet aux assurés dont les revenus annuels sont

supérieurs à 127 980 francs de choisir librement leur stratégie de placement. Depuis le 1^{er} octobre 2017, dans le cadre d'un aménagement de la loi sur le libre passage, le législateur a décidé que les institutions de prévoyance n'étaient plus contraintes de verser un montant minimum garanti aux assurés lorsqu'ils quittaient la caisse de pension. Autrement dit, au moment de leur départ, les plus-values reviennent entièrement à l'assuré, tandis qu'ils assument eux-mêmes les pertes éventuelles. Ce n'est donc pas aux autres assurés de supporter collectivement les déficits.

Afin de limiter les risques, la loi autorise l'employeur à proposer aux collaborateurs concernés un maximum de dix stratégies de placement, toutes conformes aux normes de l'OPP2, dont une au minimum à faible risque. L'assuré reprend ainsi la main sur son capital de prévoyance, qu'il gère dans un esprit d'entreprise, selon ses besoins et son profil de risque.

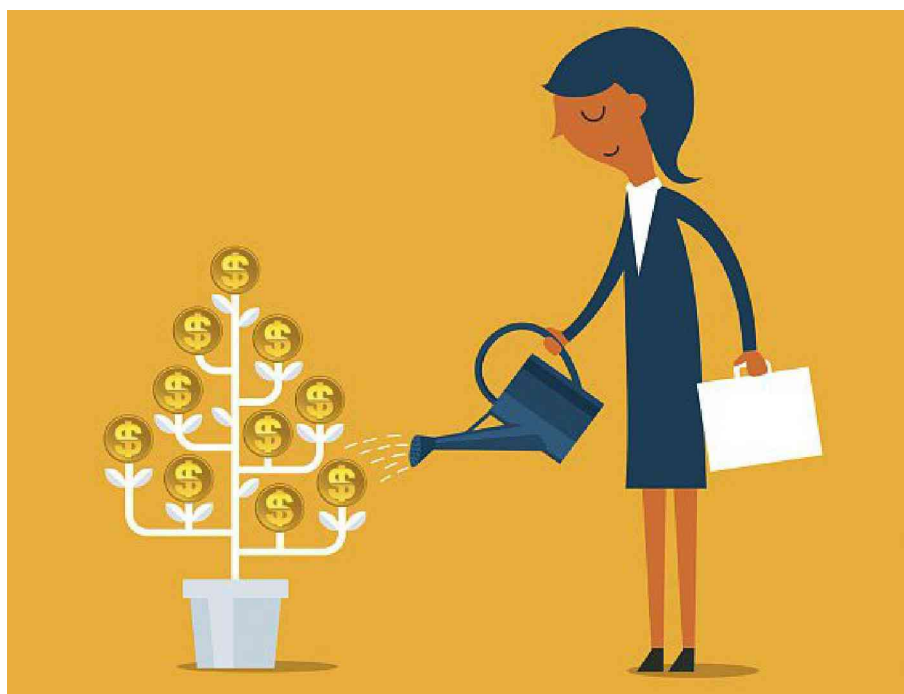
Renforcer le système des trois piliers

Bien que la modification de la loi a également renforcé la réglementation des rachats pour les plans 1^e, cet inconvénient est largement compensé par les opportunités de placement. Dans une phase économique de rendements des obliga-

tions nuls ou négatifs, ce type de solutions permet par exemple de s'orienter vers des placements plus rentables tels que les actions. Selon sa capacité de risque, un assuré peut ainsi y investir jusqu'à 50% de ses avoirs. Avec un horizon de temps élevé (plus de dix ans par exemple), les risques de fluctuation sont généralement compensés. Par ailleurs, l'assuré peut aussi placer une part de son capital de prévoyance dans l'immobilier, et même dans son propre logement, via un fonds hypothécaire. Dans une optique de diversification, il existe également des possibilités de placements alternatifs et durables dans les infrastructures publiques.

La pression que subit aujourd'hui notre système des trois piliers est sans précédent. Si, à court terme, des réformes comme l'augmentation de l'âge de la retraite et la réduction du taux de conversion semblent inévitables, la réflexion devra aussi porter sur le long terme. Le succès des plans 1^e, aujourd'hui limités aux revenus élevés, dépassant de 50% la limite supérieure du salaire assuré LPP minimal (127 980 francs), donne à réfléchir. Qu'attend-on pour s'en inspirer, et oser placer la responsabilité individuelle au cœur des prochaines réformes? ■

* Directeur PensExpert, Lausanne



AVEC LE PLAN 1E,
L'ASSURÉ REÇOIT
LA TOTALITÉ
DES PLUS-VALUES ET
ASSUME LUI-MÊME LES
PERTES ÉVENTUELLES