



Deuxième pilier: les cadres privilégiés

PAR WILLIAM TURLER Plus les salaires sont élevés, plus les participations de l'entreprise au 2^e pilier sont importantes par rapport aux minimums légaux. Les explications sont multiples.



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 660.002
N° d'abonnement: 1078079
Page: 59
Surface: 39'387 mm²

LES ENTREPRISES VAUDOISES savent se montrer inventives en matière de compléments salariaux. Selon une récente étude de la Chambre vaudoise du commerce et d'industrie (CVCI), 93% des sociétés de plus de 250 employés en font usage. Ces «fringe benefits» vont de la mise à disposition d'une place de parc à la fourniture d'un véhicule de fonction, en passant par des jours de vacances supplémentaires ou l'offre quotidienne de fruits frais et de boissons.

Ces avantages peuvent aussi passer par une participation au 2^e pilier supérieure aux exigences légales. Et plus on grimpe dans la hiérarchie, plus cette option semble s'appliquer: 22% des entreprises interrogées déclarent en accorder à leurs employés, 28% à leurs cadres et 29% à leurs directeurs. Le CVCI souligne, par ailleurs, que moins d'une entreprise sur trois s'en tient au minimum légal pour tous les collaborateurs. Ce qui, selon l'association, est révélateur d'une tendance à utiliser le

**CES COÛTS
SONT DÉDUCTIBLES
EN TOTALITÉ DES IMPÔTS
ET PEUVENT DONC
ÊTRE COMPTABILISÉS
COMME DES CHARGES**

2^e pilier comme complément salarial revendiqué et mis en avant dans les relations des employeurs avec leurs collaborateurs.

Avantages fiscaux

Pour les entreprises, privilégier ces plans de prévoyance plutôt que d'autres formes de «fringe benefits» fait sens. Graziano Lusenti, de la société de conseil en investissement Lusenti Partners, à Nyon, rappelle que ces coûts sont déductibles en totalité des impôts sur les bénéfices et autres. Ils peuvent donc être comptabilisés comme des charges. De leur côté, les

bénéficiaires en tirent aussi de nombreux avantages puisque ces compléments peuvent être vus comme une forme de rémunération différée qui n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu au moment où le financement est réalisé, mais seulement lorsque la prestation est versée, à la retraite ou en cas de décès ou d'invalidité.

Au-delà de l'attractivité du poste sur le marché du travail, la corrélation entre hiérarchie et plans surobligatoires s'explique également par le fait que plus on monte dans la hiérarchie, plus les salaires sont élevés et moins ils sont bien couverts par des plans de base. «Pour des salaires moyens, les bénéficiaires de prestations estiment que les systèmes AVS et LPP leur délivrent une rente suffisante, soit un objectif de 60% du dernier salaire, ce qui donne une illusion de couverture acceptable pour une retraite confortable, observe Adrien Koehli, responsable du département gestion institutionnelle chez Coninco Explorers in Finance, société conseil et de gestion de patrimoine basée à Vevey. Les salaires élevés réalisent tout de suite l'insuffisance des prestations cumulées de leur prévoyance avec l'AVS, compte tenu du plafonnement de celles-ci. Ainsi, pour y remédier, ils sont prêts à une cotisation supplémentaire pour en compenser le manque à gagner.»

Il faut encore rappeler qu'une cotisation plus élevée sur des salaires moyens peut impliquer une perte conséquente de pouvoir d'achat, alors qu'une telle déduction n'a pas la même résonance pour des salaires de cadre. «En outre, ajoute l'expert, disposer de meilleures prestations dans sa caisse de pension concerne potentiellement un plus grand nombre

de salariés au sein d'une entreprise.» Tous les employés n'ont en effet pas nécessairement besoin d'une voiture de fonction ou, s'ils n'ont pas d'enfants, d'une crèche prise en charge par l'employeur. ■