

Participation de l'employeur au rachat LPP

Etant employé depuis quelques années chez une entreprise ayant un excellent plan de prévoyance, ce qui n'était pas le cas auparavant, j'ai par conséquent une importante lacune de prévoyance. Des rachats s'imposent par conséquent et mon employeur me propose d'y participer. Est-ce là un magnifique cadeau qu'il me fait ?

Chaque entreprise ayant le libre choix de l'étendue de la prévoyance qu'elle entend appliquer à ses collaborateurs, les plans peuvent varier du minimum LPP prévu par la loi à des plans dits « enveloppants » parfois astronomiques. Par conséquent, même si l'on a déjà cotisé quelques années, le passage d'un plan faible à un plan « costaud » peut générer une lacune importante. On veut ainsi permettre au nouveau arrivé, s'il le souhaite, de se mettre à niveau quant à sa prévoyance comme s'il avait toujours travaillé ici.

La plupart du temps, les rachats sont effectués par le collaborateur lui-même qui décide, de cas en cas, s'il souhaite en faire et à quelle hauteur. Le rachat est alors attesté par la caisse de retraite ce qui permettra à l'employé de porter ce montant en déduction de son revenu imposable.

Moins classique, l'employeur participe tout ou partie aux rachats au fonds de prévoyance de son collaborateur.

L'opération est bien évidemment admissible si les conditions sont respectées, notamment pas plus de 20% du salaire assuré pour les employés arrivant de l'étranger ou éventuellement distribution dissimulée de dividendes, par exemple.

Le montant du rachat sera alors ajouté au salaire de l'employé concerné et par conséquent soumis aux diverses charges sociales, ainsi qu'à l'impôt à la source si le collaborateur n'est pas suisse, au bénéfice d'un permis C ou frontalier (Vaud). Par contre, tant le sourcier que la personne soumise de manière ordinaire à l'impôt pourront invoquer ce même montant en déduction de son revenu imposable. Pour le sourcier, il faut être attentif au fait que la demande de prise en compte du rachat doit être déposée d'ici au 31 mars de l'année qui suit au plus tard.

Il en irait différemment si une attribution au fonds de prévoyance était faite pour tous les collaborateurs selon une clé logique. Il s'agirait alors d'une attribution bénévole de l'employeur, non soumise.

Lausanne, le 2 septembre 2013

Bernard Jahrman
Expert-comptable diplômé
Drys Fiduciaire SA, Lausanne