

Réforme de la LPP

L'essentiel en bref

En Suisse, la prévoyance vieillesse, invalidité et décès repose sur trois piliers. Le 2e pilier (LPP) complète le 1er pilier (AVS/AI) dans le but de garantir le maintien du niveau de vie habituel à la retraite. L'objectif est d'assurer un revenu sous forme de rente représentant environ 60% du dernier salaire. Entrée en vigueur en 1985, la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) constitue le cadre légal du 2e pilier et définit les prestations minimales. Les caisses de pensions offrent en général des prestations qui vont au-delà de ces prestations minimales.

En raison de l'allongement de l'espérance de vie, le financement des prestations minimales est devenu plus difficile. Cette situation a entraîné une redistribution non prévue des jeunes vers les seniors au sein des caisses de pensions. Des réformes pour garantir une prévoyance professionnelle saine et financée de manière durable sont indispensables pour remédier à cette situation. Les caisses de pensions ont la possibilité de régler elles-mêmes les prestations complémentaires, ce qu'elles font en règle générale.

S'agissant des prestations minimales, il est nécessaire d'adapter les prescriptions et donc de modifier la loi. Pourtant, les responsables politiques ont longtemps eu du mal à reconnaître cette situation et à trouver des solutions adéquates.

Le Conseil national et le Conseil des Etats se sont mis d'accord sur une proposition de réforme. Alors que le Parlement a effectué la première étape de la réforme attendue et largement soutenue sur le plan politique, la population pourra également se prononcer sur le projet cet automne.

Objectifs de la réforme de la LPP

1. Garantir le financement de la prévoyance professionnelle minimale au moyen d'un abaissement du taux de conversion LPP
2. Constituer davantage de capital d'épargne individuel afin de compenser l'abaissement du taux de conversion
3. Moderniser la prévoyance minimale et, en particulier, l'étendre aux personnes employées à temps partiel et à celles percevant des bas salaires
4. Garantir des mesures de compensation pour les personnes proches de la retraite

Remarque

Les trois associations **ASIP**, **inter-pension** et **ASA** sont les principales associations de la prévoyance professionnelle en Suisse et représentent plus de 90% des personnes assurées dans le 2e pilier.

ASIP

ASA | SVV

inter_pension

Interessengemeinschaft autonomer
Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

Réforme de la LPP

L'essentiel en bref

1. Garantir le financement de la prévoyance professionnelle minimale

Le taux de conversion permet de convertir en rente le capital d'épargne individuel disponible au moment de la retraite (capital d'épargne x taux de conversion = rente de vieillesse). En raison de l'allongement de l'espérance de vie, **le taux légal actuel de 6,80% est beaucoup trop élevé. Il doit donc être abaissé à 6%.**

L'abaissement du taux de conversion LPP garantit le financement de la prévoyance minimale légale. Sans cette mesure, nous assisterons à une redistribution des jeunes vers les seniors, une situation non souhaitée et contraire au système. En contrepartie, les cotisations d'épargne doivent être adaptées afin d'éviter une baisse des rentes (voir objectif 2); les rentes existantes restent dans tous les cas inchangées.

2. Constituer davantage de capital d'épargne individuel

Pour percevoir une rente suffisante à la retraite malgré un taux de conversion LPP plus bas, les personnes employées et les employeurs doivent épargner davantage de capital tout au long de la vie active. Pour ce faire, les cotisations d'épargne LPP sont augmentées et simplifiées: il n'y a désormais plus que deux échelons au lieu des quatre bonifications de vieillesse auparavant. **Dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans, on épargne 9% du salaire assuré; dans la tranche d'âge de 45 à 65 ans, ce chiffre est de 14%.**

Pour percevoir une rente suffisante à la retraite malgré un taux de conversion LPP plus bas, les personnes employées et les employeurs doivent épargner davantage de capital tout au long de la vie active. Pour ce faire, les cotisations d'épargne LPP sont augmentées et simplifiées: il n'y a désormais plus que deux échelons au lieu des quatre bonifications de vieillesse auparavant. Dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans, on épargne 9% du salaire assuré; dans la tranche d'âge de 45 à 65 ans, ce chiffre est de 14%.

3. Moderniser la prévoyance minimale

Aujourd'hui, les personnes employées à temps partiel et les personnes percevant de bas salaires ne sont pas suffisamment couvertes dans la prévoyance minimale légale. Deux mesures sont prévues pour remédier à cette situation. **Premièrement, le seuil d'accès doit être abaissé à 19 845 francs.** Ce seuil détermine le revenu à partir duquel une personne est obligatoirement assurée dans la caisse de pension. **Deuxièmement, le montant de coordination doit désormais représenter 20% du salaire AVS.** Il s'agit de la part du salaire qui n'est pas assurée dans la caisse de pensions, car elle est déjà couverte par l'AVS. Actuellement, le montant de coordination légal s'élève à 25 725 francs, quel que soit le taux d'occupation.

Grâce à ces mesures, les personnes employées à temps partiel, les personnes à bas revenus ou encore les personnes salariées ayant plusieurs employeurs seront beaucoup mieux assurées. Leur rente de vieillesse et leurs prestations en cas de décès ou d'invalidité augmentent en conséquence.

En contrepartie, comme pour l'augmentation des cotisations d'épargne, le salaire mensuel net des personnes assurées diminue, car leurs cotisations et celles de leur employeur sont plus élevées.

4. Mesures de compensation pour la génération de transition

L'augmentation des cotisations d'épargne (objectif 2) et la modernisation de la prévoyance minimale (objectif 3) ne produiront leurs effets qu'au fil des années, car il faut du temps pour épargner des capitaux supplémentaires. Par conséquent, près de la moitié des personnes assurées qui partiront à la retraite dans les 15 ans qui suivent l'entrée en vigueur de la réforme (génération de transition) doivent bénéficier de mesures de compensation.

Ainsi, les personnes assurées qui n'auront pas eu le temps d'épargner suffisamment de capital supplémentaire profiteront elles aussi de la réforme. La mise en œuvre de ces mesures implique une charge administrative pour les caisses de pensions et doit être financée par toutes les personnes assurées, qu'elles fassent partie ou non de la génération de transition.