

Avant-propos

La prévoyance professionnelle (2e pilier) ancrée dans le concept des trois piliers de la sécurité sociale en Suisse est un modèle qui a fait ses preuves; il est même cité en exemple à l'étranger. Les procédés de financement de la répartition (1er pilier) et de la capitalisation (2e et 3e piliers) donnent un mixte reconnu par tous comme équilibré.

Or, nonobstant les opportunités indiscutables qu'elle offre, la prévoyance professionnelle doit relever de nombreux défis. L'allongement continu de l'espérance de vie et la faiblesse des taux d'intérêt qui persiste sur le marché des capitaux depuis plus de 10 ans influent négativement sur le financement de la prévoyance professionnelle. Il faut adapter la prévoyance professionnelle aux nouvelles conditions-cadres et aux nouvelles valeurs qui se profilent dans la vie économique et la société. Du fait de leur histoire et de leur évolution différentes, les prestations des diverses branches des assurances sociales sont également trop peu harmonisées les unes avec les autres. En conséquence, il faut également revoir les règles compliquées et coûteuses actuellement applicables en matière de coordination et de surindemnisation. Comme certains paramètres, par exemple le taux de conversion LPP, sont fixés par la loi, toute modification relevant du processus démocratique direct est une entreprise délicate. C'est ce qu'a montré la votation du 7 mars 2010 relative à l'abaissement du taux de conversion LPP à 6.4%. L'échec de ce scrutin est essentiellement dû à l'absence de compensation censée maintenir le taux de remplacement du 1er pilier et du 2e pilier obligatoire. Ce résultat s'explique également par le recouplement concomitant avec la diminution en cours du taux de conversion LPP de 7.2% à 6.8%.

Une équipe de rédacteurs¹ composé de spécialistes expérimentés en prévoyance professionnelle et en assurance vie collective réfléchit depuis quelques temps sur le moyen de mettre en place un financement durable de la prévoyance professionnelle et les adaptations juridiques nécessaires. Il faut que le taux de remplacement découlant des 1er et 2e piliers puisse continuer d'être garanti afin de maintenir le niveau de vie habituel. L'équipe est bien consciente du fait qu'aucune solution ne se démarque en particulier des autres. Il revient aux partenaires sociaux, les employeurs et les employés, en tant qu'acteurs principaux du 2e pilier, ainsi qu'aux politiques d'opter pour la solution la plus prometteuse. Si ces propositions peuvent contribuer à alimenter la discussion objective sur le développement de la prévoyance professionnelle, nous aurons atteint notre objectif.

¹ Othmar Baumann, licencié en droit, AXA Winterthur; Andri Gross, actuaire ASA, Zurich; Jörg Kistler, docteur en philosophie, Swiss Life; Felix Schmidt, actuaire, Bâloise; Arnold Schneiter, actuaire ASA et Expert CP; Andreas Zingg, licencié ès économie publique, Swiss Life.

Concept de prestations et de financement

1 Mandat constitutionnel

Cumulées l'assurance vieillesse, survivants et invalidité, financée par répartition (1er pilier), et la prévoyance professionnelle (2e pilier)², par principe financée par capitalisation, permettent de garantir de manière appropriée le minimum vital et le maintien du niveau de vie antérieur.³

Dans le cadre du 1er pilier, les rentes de vieillesse sont essentiellement financées par les cotisations des salariés actifs. Or, la pyramide des âges ayant fortement évolué, ce mode de financement débouche sur une impasse.

Dans le 2e pilier, tout le monde cotise, conjointement avec son employeur, sa propre prestation de vieillesse. La prévoyance professionnelle repose sur l'équivalence individuelle entre cotisation et prestation.⁴ Par contre, le 2e pilier financé par capitalisation est exposé aux variations du pouvoir d'achat.

Pour compléter les 1er et 2e piliers financés conjointement avec les employeurs, les contribuables exerçant une activité lucrative en Suisse peuvent également investir dans le 3e pilier de manière individuelle et flexible pour se constituer une épargne complémentaire en prestations de vieillesse. La déductibilité du revenu des cotisations du pilier 3a et l'imposition des prestations arrivées à échéance constituent en fait un ajournement de l'impôt, à l'instar des prestations de la prévoyance professionnelle.

En introduisant la prévoyance professionnelle obligatoire, le législateur a concrétisé l'objectif en termes de prestations. A l'heure actuelle, le taux de remplacement brut du domaine obligatoire s'élève à 80% pour les faibles revenus et à 60% pour les revenus moyens.

L'OCDE et la Banque mondiale considèrent que le concept suisse des trois piliers offre une prévoyance vieillesse et une couverture des risques complètes et performante en comparaison internationale. Toutefois, le taux de remplacement brut moyen appliqué en Suisse se situe déjà légèrement en-deçà des valeurs moyennes de l'OCDE.⁵ Les auteurs estiment qu'il faut donc veiller au minimum à maintenir ce niveau de prestations, voire à l'améliorer légèrement dans la mesure du possible.

2 Bases légales existantes

Salaires⁶

Les personnes exerçant une activité lucrative en Suisse sont obligatoirement assurées dans le cadre de la prévoyance professionnelle si leur salaire excède le seuil d'entrée LPP. Celui-ci s'élève à 20 880 CHF, soit 75% de la rente AVS maximale.

Le salaire annuel coordonné sert de base pour le calcul de l'ensemble des prestations de prévoyance. Il correspond au salaire annuel AVS après déduction d'un montant de coordination. Celui-ci est de 24 360 CHF, soit 7/8e de la rente de vieillesse AVS maximale. Le montant de coordination contribue à l'adéquation avec le 1er pilier. La partie du salaire déjà assurée n'a pas besoin d'être couverte une nouvelle fois par le domaine obligatoire de la prévoyance professionnelle.

Le domaine obligatoire de la prévoyance professionnelle couvre les salaires annuels AVS jusqu'à concurrence de 83 520 CHF, soit le triple de la rente de vieillesse AVS maximale. Le salaire annuel LPP (coordonné) maximal assuré s'élève donc à 59 160 CHF (83 520 CHF moins 24 630 CHF).

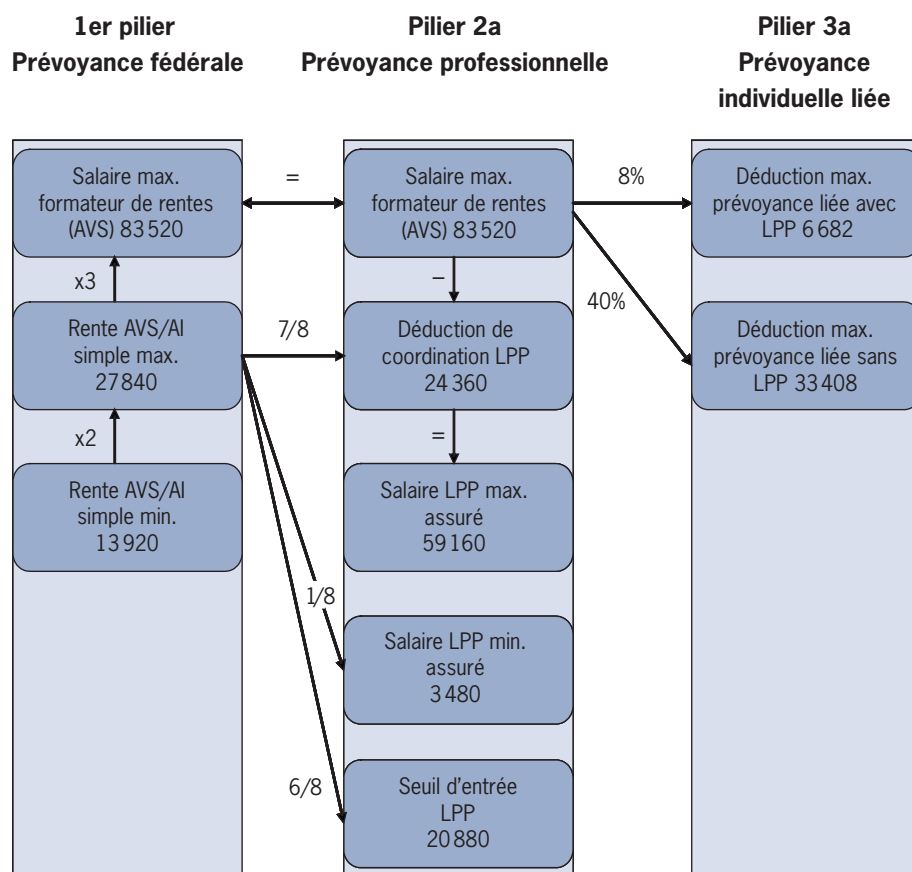
² Par la suite, il est exclusivement fait référence à la prévoyance professionnelle obligatoire (= pilier 2a) au sens de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982 (état au 1er janvier 2011).

³ Art. 113, al. 2, let. a Constitution fédérale.

⁴ Se reporter au message du Conseil fédéral du 19 décembre 1975 relatif à la LPP, page 11: «Il importe que, dans le 2e pilier, l'idée de l'assurance soit largement respectée. Il s'agit, pour l'essentiel, d'assurer l'équivalence individuelle entre prestation et contre-prestation, cela à la différence de l'AVS où l'idée de solidarité domine.»

⁵ D'après le rapport 2009 de l'OCDE, les salariés actifs percevant des revenus moyens peuvent compter sur un taux de remplacement d'à peine 60% de leur salaire, et ceux percevant de faibles revenus sur un taux de remplacement moyen de 73%, sachant qu'il existe de grandes différences entre les pays membres de l'OCDE (OCDE 2009: Pensions at a Glance).

⁶ Toutes les valeurs en CHF indiquées dans ce rapport sont celles en vigueur au 1er janvier 2011.



Récapitulatif et dérivation des principaux plafonds.

Financement

La prévoyance professionnelle est financée par les cotisations des employeurs et des employés ainsi que par le produit de la fortune. La contribution de l'employeur doit être au moins égale à l'ensemble des contributions de tous ses salariés.

Objectif de prestations

En complément de l'AVS et de l'AI, la prévoyance professionnelle a pour objectif de garantir de manière appropriée le maintien du niveau de vie habituel en cas de vieillesse, invalidité ou décès. Avec l'introduction de la LPP en 1985, le législateur a concrétisé l'objectif de prestations. Lors de la 1re révision de la LPP en 2005, le taux de remplacement a été amélioré surtout pour les petits revenus puisque le seuil d'entrée a été ramené aux $\frac{3}{4}$ (actuellement 20 880 CHF) et la déduction de coordination à $\frac{7}{8}$ e (actuellement 24 360 CHF) de la rente de vieillesse AVS maximale. A l'âge de la retraite, les prestations de vieillesse de l'AVS publique, le cas échéant complétées par des prestations complémentaires (PC), et celles de la prévoyance professionnelle obligatoire atteignent alors un taux de remplacement brut – pouvant s'élever jusqu'à 80% des revenus les plus faibles, soit jusqu'à 20 000 CHF par an; – de 60% environ pour les revenus moyens, soit jusqu'à 80 000 CHF par an.

Pour parvenir à cet objectif de prestations, la LPP définit d'une part l'objectif d'épargne visé par l'avoir de vieillesse LPP accumulé et, d'autre part, le taux de conversion de l'avoir de vieillesse LPP en une rente de vieillesse LPP viagère.

Processus d'épargne

L'avoir de vieillesse LPP est accumulé grâce aux bonifications de vieillesse LPP annuelles et de leur rémunération avec le taux d'intérêt minimal LPP. Les bonifications de vieillesse LPP croissent en fonction de la classe d'âge:

Hommes	Femmes	Bonification de vieillesse LPP en % du salaire LPP
25–34 ans	25–34 ans	7
35–44 ans	35–44 ans	10
45–54 ans	45–54 ans	15
55–65 ans	55–64 ans	18

Concernant la prestation de libre passage, en cas de changement d'emploi en Suisse, l'intégralité de l'avoir de vieillesse est transférée à l'institution de prévoyance du nouvel employeur. Si le salarié n'occupe pas de nouvel emploi chez un nouvel employeur, l'avoir de vieillesse est alors investi sous forme de prime unique dans une police de libre passage souscrite auprès d'un assureur sur la vie ou transféré sur un compte de libre passage auprès d'une fondation de libre-passage. En cas de reprise d'un nouvel emploi, l'avoir de vieillesse doit être transféré à l'institution de prévoyance du nouvel employeur.

3 Processus d'épargne vieillesse LPP

Les prestations de vieillesse LPP comprennent la rente de vieillesse et la rente pour enfant de retraité. En vertu de la loi, l'assuré peut demander à ce qu'un quart de son avoir de vieillesse lui soit versé sous la forme d'une indemnité unique en capital.

Le processus d'épargne vieillesse est déterminé de telle sorte que si le salarié cotise pendant toute la durée de cotisation prévue, il perçoit alors le taux de remplacement brut ressortant des 1er et 2e piliers.

L'avoir de vieillesse est accumulé grâce aux bonifications de vieillesse annuelles. A l'âge de la retraite, le taux de conversion correspondant permet alors de déterminer la rente de vieillesse en fonction de l'avoir de vieillesse accumulé.

Les taux des bonifications de vieillesse vont crescendo avec l'âge (4 classes d'âge). Idéalement, c'est-à-dire si la durée de cotisation est complète et si la règle d'or a été respectée, selon laquelle la rémunération de l'avoir de vieillesse correspond à l'évolution annuelle des salaires, alors l'avoir de vieillesse disponible à l'âge de la retraite devrait atteindre cinq fois le salaire coordonné que l'assuré a perçu avant d'atteindre cet âge (c'est-à-dire près de 500%).

4 Evaluation et recommandations relatives au processus d'épargne vieillesse LPP

Lors de l'introduction le 1er janvier 1985 de la prévoyance professionnelle obligatoire, le taux de conversion minimum LPP a été fixé à 7.2% dans l'OPP 2.

Au vu de l'allongement continu de l'espérance de vie et des hypothèses sur les rendements dans le calcul du taux de conversion (taux d'intérêt technique) plus élevées que les rendements effectivement atteignables sur le marché des capitaux, une réduction progressive du taux de conversion minimum LPP a été décidée dans le cadre de la 1re révision de la LPP. Entre 2005 et 2014, il sera ramené progressivement à 6.8%. En 2011, il s'élève à 6.95% pour les hommes de 65 ans et à 6.9% pour les femmes de 64 ans.

La nouvelle diminution à 6.4% prévue par le Conseil fédéral et le Parlement a été rejetée par la population suisse le 7 mars 2010 notamment parce que des diminutions de rente ne voulaient pas être acceptées.

Compte tenu de l'évolution de la mortalité⁷ et de la faiblesse des taux d'intérêt sur le marché des capitaux⁸, d'autres adaptations du taux de conversion minimum LPP seront néanmoins nécessaires.

Considérant les nouveaux assurés entrant désormais dans le processus d'épargne vieillesse LPP et au regard de l'âge réglementaire de 64–65 ans actuellement applicable pour la retraite, les auteurs estiment qu'une compensation par le biais de bonifications de vieillesse

⁷ Se reporter aux Bases techniques LPP 2010 pour la période d'observation 2005–2009.

⁸ Consulter www.snb.ch. Le rendement des obligations de la Confédération stagne depuis longtemps en deçà des 2%.

LPP plus élevées est de mise afin de garantir, grâce à un avoir de vieillesse LPP supérieur correspondant, le niveau de prestations pour les futures rentes de vieillesse LPP, y compris en cas de nouvelle réduction du taux de conversion minimum LPP. Pour cela, il faut une adaptation des taux applicables aux bonifications de vieillesse LPP. Pour continuer d'atteindre l'objectif constitutionnel prévu pour les piliers 1 et 2, ces taux doivent être relevés. Le tableau suivant présente l'avoir de vieillesse LPP nécessaire en fonction des différents taux de conversion LPP:

Taux de conversion LPP en % de l'avoir de vieillesse LPP	Avoir de vieillesse LPP en % du salaire LPP	Rentes de vieillesse LPP en % du salaire LPP
7.2	500	36
6.8	500 (530) ⁹	34 (36) ¹⁰
6.4	560	36
6.0	600	36

⁹ Chacun sait que l'actuelle baisse du taux de conversion LPP de 7.2 à 6.8% jusqu'en 2014 préconisée dans la 1^{re} révision de la LPP ne s'accompagne pas d'un renforcement du processus d'épargne LPP. Un renforcement du processus d'épargne LPP résulterait en un avoir de vieillesse LPP équivalent à 530% du salaire LPP (entre parenthèses). L'objectif d'épargne est partiellement atteint grâce à l'abaissement du seuil d'entrée et à la réduction de la déduction de coordination LPP.

En outre, contrairement à la dite «règle d'or», le taux de rémunération plus élevé des avoirs de vieillesse que l'évolution nominale des salaires pendant de longues périodes a également contribué à ce fait.

¹⁰ Cf. note n° 9.

¹¹ N° 8/10 «Diminution du seuil d'entrée dans la 1^{re} révision de la LPP» du 22 juin 2010, dans les articles sur la sécurité sociale, Ecoplan (Kathrin Bertschy, André Müller, Michael Marti, Philipp Walker).

Le renforcement du processus d'épargne vieillesse LPP repose sur l'augmentation des bonifications de vieillesse LPP existantes de différentes manières: aplanissement de l'échelle des bonifications de vieillesse LPP, bonification de vieillesse LPP modérée avancée dans le temps, par exemple dès l'âge de 20 ans, ou augmentation linéaire de l'échelle des bonifications de vieillesse. Un relèvement de l'âge actuel de la retraite pourrait également être une solution.

Les calculs suivants sont donnés à titre d'exemple afin d'illustrer les résultats qui seraient obtenus avec un taux d'intérêt minimum LPP de 6.4%. Dans cette hypothèse et afin de préserver l'actuel objectif de prestations constitutionnel, il faut épargner un avoir de vieillesse équivalent à 560% du salaire LPP.

Les bases de calcul suivantes ne sont données qu'à titre indicatif. Elles reposent sur le taux de conversion proposé par le Conseil fédéral et le Parlement lors de la votation du 7 mars 2010. Si, en raison d'un nouvel allongement de l'espérance de vie ou d'une entrée en vigueur tardive, une nouvelle réduction du taux de conversion s'avérait nécessaire, il faudrait alors adapter en conséquence l'avoir de vieillesse exprimé en pour cent du salaire LPP, soit à 600% pour un taux de conversion de 6.0%. Il s'ensuivrait alors soit un relèvement plus prononcé des bonifications de vieillesse, soit une augmentation de l'avoir de vieillesse par d'autres moyens. Un allongement progressif de l'âge de la retraite officiel pourrait de ce fait également être envisageable.

La baisse du seuil d'entrée introduite avec la révision de la LPP n'a pratiquement aucune incidence notable sur le calcul du taux de remplacement en prévoyance vieillesse. Un rapport mandaté par l'OFAS¹¹ est arrivé à la conclusion que la baisse du seuil d'entrée n'a une incidence notable sur le niveau de prévoyance des nouveaux assurés LPP à l'âge de la retraite que si leurs revenus atteignent pendant plusieurs années le niveau de ce seuil d'entrée. Dans le cadre du développement de la prévoyance professionnelle, il faut donc adapter le taux de remplacement des revenus inférieurs au seuil obligatoire.

Les taux de bonification LPP en forte progression depuis 1985 ont eu des effets particulièrement positifs sur la génération dite d'entrée en termes de réalisation des objectifs de prestations. De surcroît, la hausse des taux de bonifications LPP permet d'atteindre plus facilement l'objectif de prestations réel, y compris en cas d'inflation pendant la phase d'épargne. Toutefois, des taux de bonification LPP élevés augmentent les charges sociales des salariés les plus âgés. A cela s'ajoute le fait que, généralement, les cotisations de risques réglementaires et les contributions aux frais augmentent aussi avec l'âge.

Par le passé, le Conseil fédéral et le Parlement ont maintes fois rejeté le principe de cotisations d'épargne constantes et uniformes. Une telle charge pourrait être ressentie comme coûteuse pour les jeunes travailleurs, surtout dans certaines branches.

Les auteurs recommandent donc une progression modérée des taux de bonification de vieillesse LPP (LPP_{mod}). La première proposition consiste en une proposition intermédiaire entre l'exigence d'un taux de cotisation d'épargne constant et uniforme et le maintien d'une échelle des bonifications de vieillesse LPP en forte progression. Afin d'atténuer la problématique des taux de bonifications de vieillesse LPP en forte progression, la première proposition suggère des taux de bonifications de vieillesse LPP en légère progression. En termes de cotisations d'épargne, cela est à l'avantage aussi bien des salariés que des entreprises pour les tranches d'âge les plus élevées. Lors de la transition vers une échelle de bonifications de vieillesse LPP en légère progression, les droits acquis par la tranche d'âge la plus élevée sont préservés de manière simple pendant 10 ans au maximum grâce à un pourcent de cotisation d'épargne payé par les salariés et les employeurs.

Deux autres propositions envisageables ont également été débattues. Sur la base de l'échelle des bonifications de vieillesse LPP actuelle, l'un prévoit une légère augmentation dans les trois premières classes d'âge (25-54 ans), complété par la perception d'une bonification de vieillesse modérée perçue dès l'âge de 20 ans (proposition n° 2); l'autre repose également sur l'actuelle échelle de bonifications de vieillesse LPP et se contente de l'augmentation linéaire à partir de 25 ans (proposition n° 3). La proposition n° 3 présente l'inconvénient que la tranche d'âge la plus élevée est ponctionnée à 19.5%, ce qui, d'une part, représente une charge importante à la fois pour les employés, mais aussi pour les employeurs; et, d'autre part, cette valeur élevée est difficilement divisible dans le cadre du financement paritaire par les employés et les employeurs. Les propositions n° 2 et 3 présentent l'avantage de pouvoir renoncer à une réglementation transitoire. Toutes les propositions visent un avoir de vieillesse LPP s'élevant à 560% du salaire LPP pour une durée de cotisations complète. A cet effet, il faut que le processus d'épargne LPP soit également exonéré du paiement des cotisations en cas de survenance d'une invalidité.

Propositions

Objectif: maintien du taux de remplacement grâce au relèvement de l'avoir de vieillesse LPP de 500% à 560% du salaire LPP

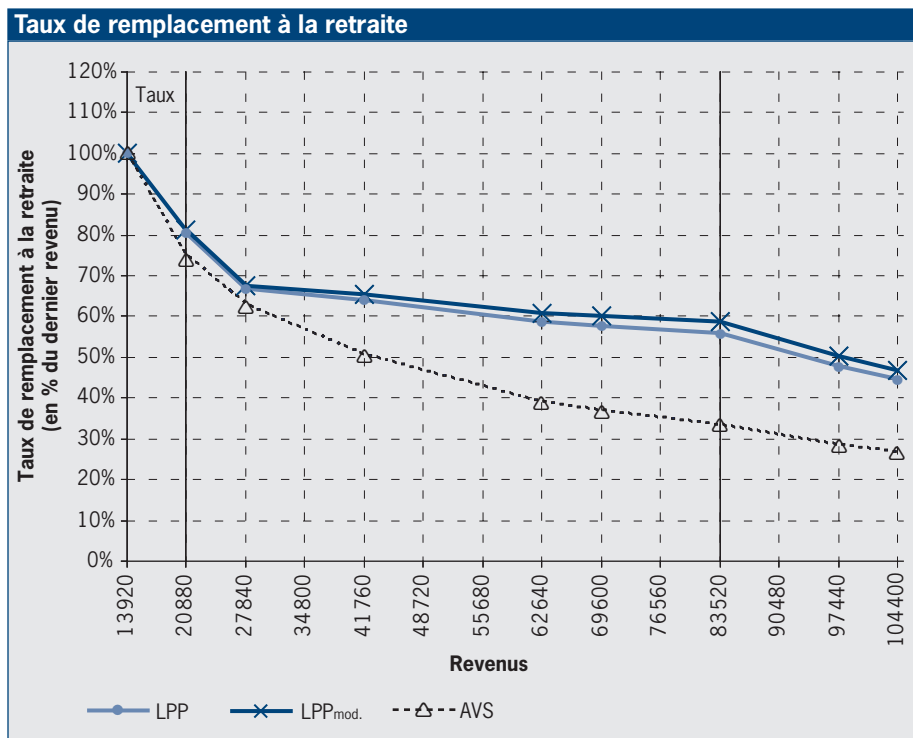
Taux de bonification de vieillesse LPP en pourcentage du salaire LPP:

Age	20-24	25-34	35-44	45-54	55-65/64
LPP	–	7%	10%	15%	18%
Proposition 1	–	12%	12%	16%	16%
Proposition 2	4%	8%	12%	16%	18%
Proposition 3	–	8.5%	11.5%	16.5%	19.5%

Le graphique ci-après présente les taux de remplacement de l'AVS, de l'AVS avec les prestations de vieillesse LPP actuelles (AVS+LPP), ainsi que de l'AVS avec les augmentations prévues dans les échelles des bonifications de vieillesse LPP (AVS+ LPP_{mod}). Les prestations de vieillesse LPP sont calculées avec un taux de conversion LPP de 6.4%.

Taux de remplacement à la retraite

Salaire	AVS	LPP+AVS	LPP_{mod} +AVS
13 920	100%	100%	100%
20 880	75%	81%	81%
27 840	63%	67%	67%
41 760	51%	64%	66%
62 640	39%	59%	61%
69 600	37%	58%	60%
83 520	33%	56%	59%
97 440	29%	48%	50%
104 400	27%	45%	47%



Les variantes de financement suivantes sont également imaginables, y compris de manière combinée:

- au lieu de taux de bonification de vieillesse LPP progressant lentement, les cotisations pourraient être constantes pour toutes les classes d'âge (14%);
- le processus d'épargne vieillesse pourrait débuter plus tôt que les 25 ans actuels (par exemple dès 20 ans; se reporter à la proposition n° 2 page 21);
- le relèvement de l'âge légal de la retraite constitue une autre option au regard de l'allongement de l'espérance de vie (en coordination avec l'AVS et un régime transitoire).

Pour répondre aux besoins des employeurs et des employés, l'âge de la retraite individuel et flexible (+/-5 ans) et les adaptations correspondantes des prestations joueront désormais un rôle de plus en plus important. En la matière, il faut encourager le départ progressif à la retraite au sens d'un passage échelonné de l'exercice d'une activité lucrative au démarrage d'une retraite active.

5 Processus de risque invalidité et décès LPP

Nous allons présenter maintenant les prestations de risque relevant du domaine obligatoire. La loi prévoit des prestations versées sous forme de rentes. Les prestations considérées ci-après sont donc toujours des prestations de rente. Cette forme de prestations répond le mieux à l'idée du revenu de remplacement en lieu et place des anciens revenus issus des salaires. En la matière, les institutions de prévoyance et les assureurs sont exposés à un risque supérieur que si les prestations étaient versées sous forme d'un versement unique en capital.

Les prestations de risque LPP comprennent:

- des prestations d'invalidité, composées d'une rente d'invalidité et de rentes pour enfant d'invalidité, et
- des prestations en cas de décès composées de rentes de survivants (rente de conjoint, c'est-à-dire rente de veuf/de veuve) et de rentes d'orphelin.

Les prestations de risque sont réduites si, ajoutées aux autres revenus à prendre en compte, elles excèdent 90 pour cent du gain assuré dont on peut présumer que l'assuré est privé (plafond de surindemnisation).

La détermination de toutes les prestations de risque LPP repose sur l'avoir de vieillesse dit «projeté».

Pour la détermination des prestations de risque, l'avoir de vieillesse LPP projeté se calcule comme suit:

- l'avoir de vieillesse que l'assuré a acquis jusqu'au début du droit à la prestation de risque, auquel s'ajoute
- la somme des bonifications de vieillesse pour les années manquantes restant à courir jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite (sans les intérêts), déterminées sur la base du dernier salaire LPP coordonné perçu.

La rente d'invalidité se calcule alors à partir de l'avoir de vieillesse projeté multiplié par le taux de conversion LPP correspondant. La rente d'enfant d'invalidité s'élève à 20% de la rente d'invalidité.

Le droit à la rente d'invalidité s'éteint généralement au décès de l'ayant droit ou à la fin de l'invalidité.

En cas de décès d'un assuré, la rente de conjoint s'élève à 60% et la rente d'orphelin à 20% de la rente entière d'invalidité que l'assuré aurait perçue en cas d'invalidité.

La rente de conjoint est financée par l'avoir de vieillesse LPP existant.

6 Evaluation et recommandations relatives aux prestations de risque LPP

La solution de la primauté des cotisations choisie dans la LPP (également appelée primauté des bonifications) a pour certaines situations – et elles ne sont pas aussi rares que cela – entraîné une sous-assurance:

- le niveau élevé des études en Suisse (formation longue) contribue à la prospérité helvétique et se traduit par une tendance à une entrée tardive dans la prévoyance professionnelle;
- une interruption – même temporaire – du paiement des cotisations (congé maternité, formation continue ou chômage), voire une entrée tardive dans la LPP (immigration de l'étranger) entraîne une réduction permanente de l'avoir de vieillesse LPP projeté et, de ce fait, un abaissement des prestations versées en cas d'invalidité ou de décès;
- une partition de l'avoir de vieillesse LPP en cas de divorce ou de retrait anticipé de cet avoir dans le cadre de l'encouragement à la propriété du logement se traduit également par des réductions des prestations de risque légales.

Autres conséquences problématiques du mode de calcul indiqué pour l'avoir de vieillesse LPP prévisionnel et le taux de conversion LPP:

- le taux d'intérêt minimum LPP exerce un effet inapproprié sur le montant des prestations de risque expectatives;
- une réduction du taux de conversion LPP abaisse les prestations expectatives d'invalidité et de décès;
- par exemple pour l'établissement du certificat personnel il serait du point de vue administratif préférable que lors du calcul prévisionnel, on applique une rémunération jusqu'à la fin de l'année, et que la projection ne s'effectue sans intérêt qu'à partir de l'année suivante, car sinon les prestations de risque légales (particulièrement les prestations de décès) se modifieraient en cours d'année;
- la réglementation actuellement applicable est compliquée et difficilement compréhensible pour les assurés.

L'AVS et l'AI versent déjà des rentes pour enfant proportionnellement élevées qui, ajoutées aux prestations LPP, excèdent souvent le plafond légal de la surindemnisation pour les familles avec enfants, en particulier en cas d'invalidité. Cela entraîne des réductions correspondantes des prestations de risque des caisses de pension.

La proposition des auteurs a pour objectif le fait que les prestations de risque ne dépendent plus de l'avoire de vieillesse LPP projeté, comme c'est le cas jusqu'à présent, mais soient désormais exprimées directement en pourcentage du dernier salaire LPP (coordonné). Contrairement à la LPP, les prestations d'invalidité sont versées au plus jusqu'à l'âge de la retraite et non jusqu'au décès de l'ayant droit. Lorsque l'assuré atteint l'âge de la retraite, les prestations d'invalidité sont remplacées par les prestations de vieillesse. Le montant des rentes de vieillesse peut donc diverger de celui des rentes d'invalidité.

L'objectif de prestation peut ainsi être atteint, même en cas de durée de cotisation incomplète suite à un congé maternité, des congés non payés, à une période de chômage etc. De surcroît, en cas de lacunes de cotisations, mais aussi en cas de retrait anticipé dans le cadre de l'encouragement à la propriété du logement ou de partage (splitting) de l'avoire de vieillesse à la suite d'un divorce, cette solution offre une couverture du risque adaptée et transparente. Pour finir, cette définition des prestations est plus claire et donc plus facilement compréhensible pour les assurés.

A l'heure actuelle, en raison du niveau proportionnellement élevé des rentes d'enfant de l'AVS/AI, les rentes d'enfant découlant de la prévoyance professionnelle sont généralement réduites du fait du plafond défini pour prévenir toute surindemnisation. Cela signifie que sont indemnisés seulement 90% du gain dont on peut supposer que l'assuré est privé. En d'autres termes, les cotisations perçues pendant l'expectative ne déclenchent aucune prestation pour les petits salaires et seulement des prestations réduites pour les salaires supérieurs. Il est donc proposé de renoncer aux rentes pour enfant LPP. Des rentes pour enfant LPP pourraient éventuellement être prévues. Celles-ci s'entendraient alors comme des prestations de rente temporaires lors de l'examen de la surindemnisation et ne seraient pas prise en compte dans le calcul de la surindemnisation. Néanmoins, cette méthode se traduirait par une amélioration temporaire des prestations.

Toutefois, même avec une telle définition des prestations (c'est-à-dire sans assurance d'une rente pour enfant), le niveau de prestations prévu dans la LPP (taux de remplacement brut) serait atteint, avec les hypothèses découlant du modèle de la LPP obligatoire (période de cotisations complète) et du taux de conversion LPP de 7.2% applicable lors de l'entrée en vigueur de la LPP en 1985.

Le montant des prestations d'invalidité est examiné dans le cadre de la 6e révision de l'AI (6b). Nous pensons qu'il faut se poser la question de la nécessité des rentes pour enfant de retraités, des rentes pour enfant d'invalides et des rentes d'orphelin dans le cadre de la prévoyance professionnelle. En tout cas, il faut revoir l'inclusion des rentes pour enfant dans le calcul de la surindemnisation.

Les coûts supplémentaires liés aux améliorations des prestations de risques lors du passage à la primauté des prestations sont, tout bien considéré, marginaux. Aujourd'hui déjà, nombre de plans de prévoyance prévoient des prestations de risque calculées en fonction des salaires; cela ne change donc rien. Par contre, en cas de plan a minima et pour une certaine catégorie de personnes ayant interrompu leur carrière pendant une période relativement longue (p.ex. mère au foyer qui redémarre une activité professionnelle après quelques années), cela peut se traduire par des augmentations de prestations et de cotisations importantes. Toutefois, les cotisations d'épargne ne sont pas concernées, or elles représentent l'essentiel des cotisations.

Propositions

Prestations de risque en pour cent du salaire LPP coordonné:

- Rente d'invalidité temporaire*)	Rente de conjoint
36%	24%

Exonération de la cotisation de risque et d'épargne en cas d'invalidité

- Renonciation entière ou partielle aux rentes pour enfant LPP*)

Proposition éventuelle:

Si les rentes pour enfant LPP (même réduites) sont maintenues*) celles-ci ne doivent pas être prises en compte lors du calcul de la surindemnisation.

*) En accord avec la 6e révision de l'AI (6b) actuellement en préparation.

Calculs comparatifs conformément au modèle pour un cas d'invalidité:

(Exemples: personne célibataire et famille avec deux enfants)

Les tableaux et graphiques ci-après donnent un aperçu des prestations AI, des prestations AI avec les prestations d'invalidité LPP actuelles (AI+LPP) ainsi que des prestations AI avec les prestations d'invalidité LPP dépendantes du salaire LPP (AI+LPP_{mod.}).

Les prestations de la LPP sont ici calculées avec le taux de conversion LPP de 6.8 pour cent (taux-cible de la 1re révision de la LPP). Dans cette hypothèse, les anciennes prestations de risque sont atteintes à minima conformément au modèle.

À des fins d'illustration, les prestations de l'AI sont indiquées avec celles de la LPP en % du salaire déterminant ainsi qu'avec le taux de remplacement maximum (taux de remplacement brut).

Il faut noter qu'à l'instar de la LAA, la proposition ne comprend aucune rente pour enfant d'invalidité.

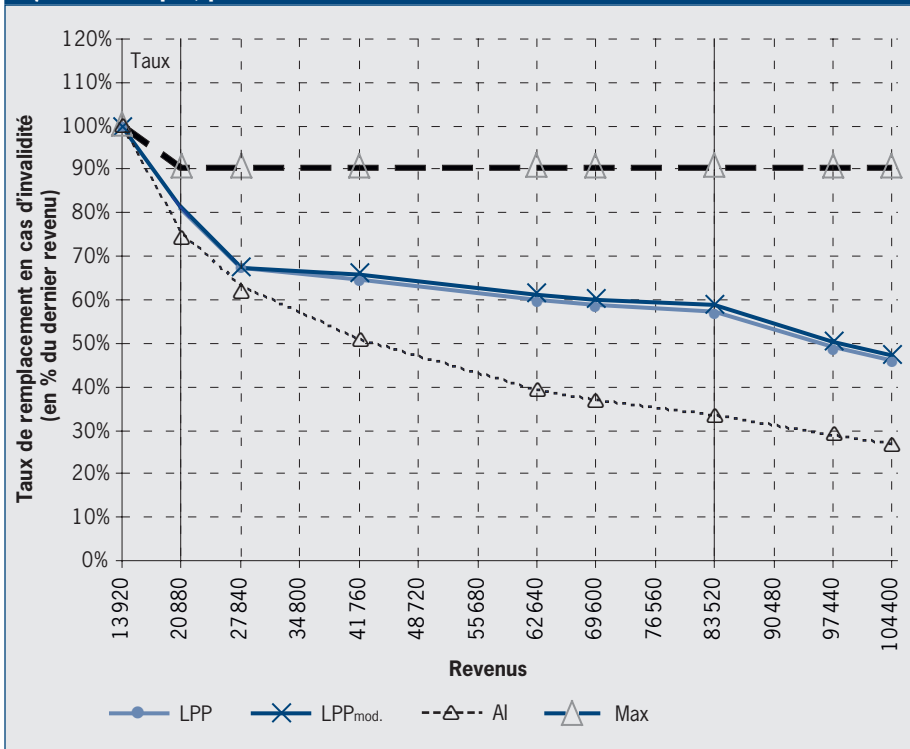
L'indemnisation maximale relevant de la limite d'indemnisation maximale de 90% est indiquée sous «max.».

Les taux indiqués sont des taux cumulés, c'est-à-dire qu'ils comprennent également les prestations de l'AI.

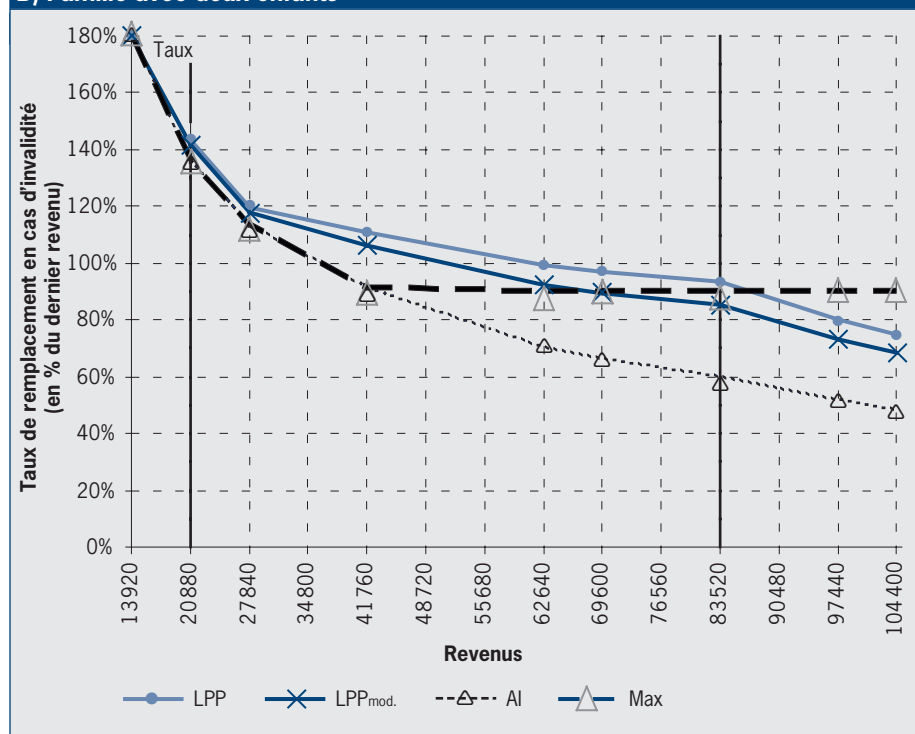
Pour les très petits revenus, le taux de remplacement maximal est parfois nettement supérieur aux 90 pourcent relevant du plafond de la surindemnisation.

Taux de remplacement Invalidité					Taux de remplacement Invalidité				
a) Rente simple, personne seule					b) Famille avec deux enfants				
Salaire	AI	LPP +AI	LPP _{mod.} +AI	Max	Salaire	AI	LPP +AI	LPP _{mod.} +AI	Max
13 920	100%	100%	100%	100%	13 920	180%	180%	180%	180%
20 880	75%	81%	81%	90%	20 880	136%	144%	142%	136%
27 840	63%	67%	68%	90%	27 840	113%	119%	118%	113%
41 760	51%	65%	66%	90%	41 760	91%	111%	106%	91%
62 640	39%	60%	61%	90%	62 640	70%	100%	92%	90%
69 600	37%	59%	60%	90%	69 600	66%	97%	90%	90%
83 520	33%	57%	59%	90%	83 520	60%	94%	86%	90%
97 440	29%	49%	50%	90%	97 440	51%	80%	73%	90%
104 400	27%	46%	47%	90%	104 400	48%	75%	68%	90%

A) Rente simple, personne seule



B) Famille avec deux enfants



Calculs comparatifs conformément au modèle pour un cas de décès:

(Exemples: personne célibataire et famille avec deux enfants)

Les tableaux et graphiques suivants illustrent le taux de remplacement applicable aux prestations de décès.

Les hypothèses de départ sont les mêmes que pour le cas d'invalidité:

Taux de remplacement Décès

a) Rente simple, personne individuelle

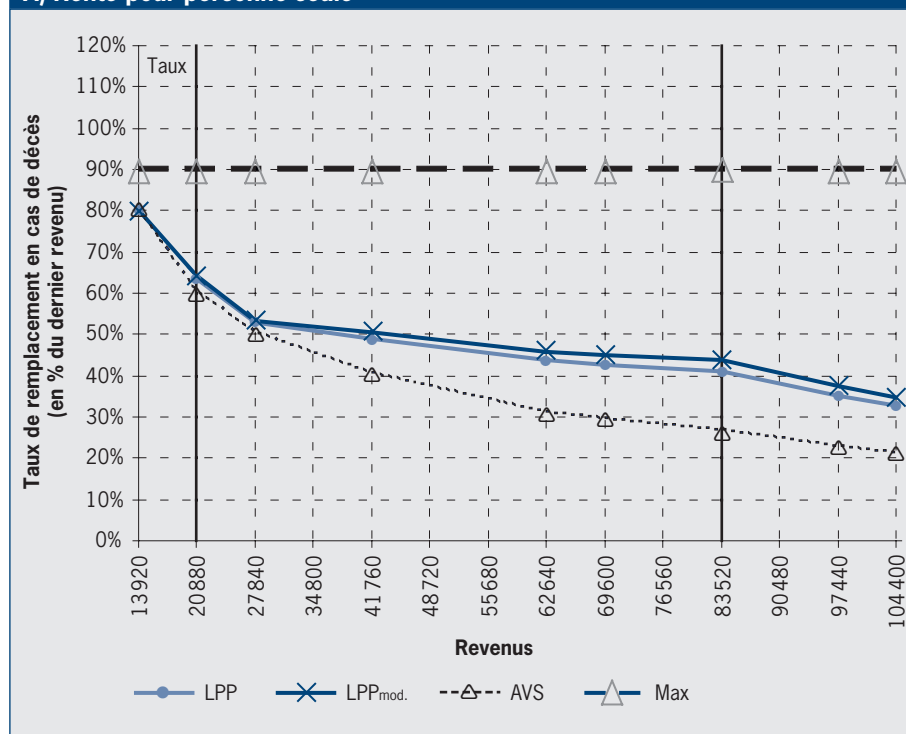
Salaire	AVS	LPP +AVS	LPP _{mod.} +AVS	Max
13 920	80%	80%	80%	90%
20 880	60%	64%	64%	90%
27 840	50%	53%	53%	90%
41 760	41%	49%	51%	90%
62 640	31%	44%	46%	90%
69 600	29%	43%	45%	90%
83 520	27%	41%	44%	90%
97 440	23%	35%	37%	90%
104 400	21%	33%	35%	90%

Taux de remplacement Décès

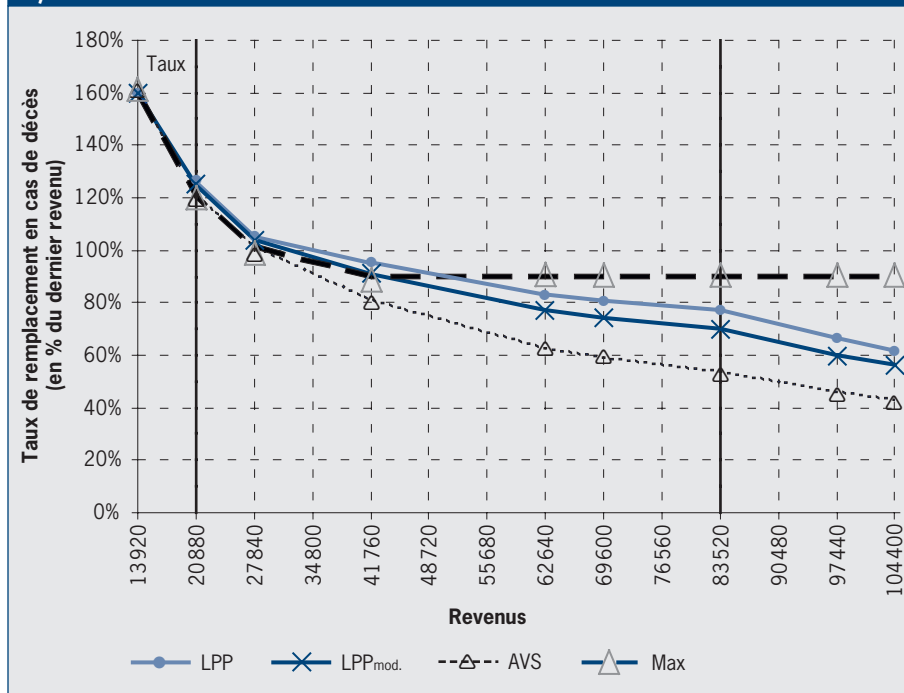
b) Famille avec deux enfants

Salaire	AVS	LPP +AVS	LPP _{mod.} +AVS	Max
13 920	160%	160%	160%	160%
20 880	121%	126%	125%	121%
27 840	101%	105%	104%	101%
41 760	81%	95%	91%	90%
62 640	63%	83%	77%	90%
69 600	59%	81%	74%	90%
83 520	53%	77%	70%	90%
97 440	46%	66%	60%	90%
104 400	43%	62%	56%	90%

A) Rente pour personne seule



B) Famille avec deux enfants



7 Synthèse

Processus d'épargne vieillesse LPP

La baisse de plus en plus évidente des rendements («troisième source de cotisation») et l'allongement, bien que réjouissant, de l'espérance de vie en bonne santé remettent en question à moyen terme l'objectif de prestations constitutionnel du maintien du niveau de vie habituel grâce au 1er et au 2e pilier.

Concernant la constitution de l'avoir de vieillesse dans le 2e pilier, les solutions suivantes, combinables entre elles, sont proposées:

- Renforcement de l'avoir de vieillesse LPP par le relèvement des taux de bonification de vieillesse LPP
- Echelonnement plus plat des cotisations d'épargne
- Avancement du début du processus d'épargne
- Relèvement de l'âge de la retraite
- Poursuite de la flexibilisation de l'âge de la retraite, retraite anticipée ou différée, partielle ou intégrale entre 60 et 70 ans

Processus de risque invalidité et décès LPP

Des prestations de risque dépendantes du salaire LPP sont proposées afin d'améliorer les prestations de risque LPP en cas de durée de cotisation incomplète et de garantir un paquet de prestations transparent en cas d'invalidité et de décès:

- Rente d'invalidité temporaire: 36% du salaire LPP
- Rente de conjoint: 24% du salaire LPP
- Exonération des cotisations d'épargne et de risque en cas d'invalidité
- Renonciation complète ou partielle aux rentes pour enfant LPP en vue d'éviter ou de limiter les diminutions de prestations suite à une surindemnisation. Eventuellement, renonciation à la prise en compte des rentes pour enfant temporaires dans le calcul de la surindemnisation.