



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



**SGBIUSS**

[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) | [www.uss.ch](http://www.uss.ch)  
Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
Union syndicale suisse  
Unione sindacale svizzera

**Travail.Suisse**

---

## Réforme LPP

# Résultats des négociations entre partenaires sociaux

**2 juillet 2019**

## Aperçu des résultats des négociations

	Régime en vigueur	Compromis des partenaires sociaux
<b>Seuil d'entrée</b>	21 330	21 330
<b>Déduction de coordination</b>	24 885	12 443
<b>Taux de conversion minimal</b>	6,8 %	6,0 %
<b>Bonifications de vieillesse</b>		
21-24	-	-
25-34	7 %	9 %
35-44	10 %	9 %
45-54	15 %	14 %
55-âge de référence	18 %	14 %
<b>Supplément de rente</b>		
1 <sup>e</sup> -5 <sup>e</sup> année de la génération de transition	-	200 francs / mois
6 <sup>e</sup> -10 <sup>e</sup> année	-	150 francs / mois
11 <sup>e</sup> -15 <sup>e</sup> année	-	100 francs / mois
à partir de la 16 <sup>e</sup> année	-	Montant par année civile fixé par le Conseil fédéral
Financement	-	0,5 % (du revenu soumis à l'AVS)
<b>Subsides pour structure d'âge défavorable</b>	Oui	Non
<b>Prime pour financer le maintien des prestations</b>	Non	Oui
<b>Coûts*</b>		
en milliards de francs		2,7
en % de cotisation salariale		0,9

\*Les chiffres ont été plausibilisés par l'OFAS.

## **Point de départ**

En avril 2018, les organisations faïtières nationales des partenaires sociaux (Travail.Suisse, Union syndicale suisse, Union suisse des arts et métiers et Union patronale suisse) ont été chargées par Alain Berset, alors président de la Confédération, d'élaborer une proposition de solution visant à adapter la LPP à l'évolution du contexte démographique et des marchés financiers. Après avoir examiné différents modèles, l'UPS, l'USS et Travail.Suisse se sont entendues sur l'approche qui suit, à savoir une baisse du taux de conversion minimal combinée à des mesures visant à garantir le niveau des prestations ainsi que des mesures pour une meilleure couverture des salarié-e-s à temps partiel et les faibles revenus. Les trois organisations invitent le Conseil fédéral à élaborer un projet en ce sens et à lancer le processus législatif.

## **Éléments-clés du résultat des négociations**

La proposition de compromis se caractérise par le fait que le taux de conversion minimal (TCMin) baisse à 6,0 % en une seule étape. Pour garantir les prestations, on prévoit d'une part des mesures portant sur les cotisations (baisse de la déduction de coordination et adaptation des bonifications de vieillesse) et d'autre part, cette baisse est amortie par un supplément de rente financé solidairement (montant fixe par personne) pour tous les futurs retraité-e-s LPP (composantes de répartition du côté des prestations). La combinaison de ces mesures permet de maintenir globalement le niveau des prestations et même de l'améliorer immédiatement pour les personnes à faible revenu ou travaillant à temps partiel.

Par ailleurs, la proposition de compromis prévoit que le Conseil fédéral, en concertation avec les partenaires sociaux, fasse périodiquement un rapport sur les bases du taux de conversion minimal et le montant du supplément de rente. Le compromis prévoit aussi l'introduction d'une nouvelle prime : celle-ci permettra de calculer de manière transparente les éventuels besoins en provisions pour financer les garanties de prestations légales ou réglementaires.

## **Aperçu des mesures de compensation portant sur les cotisations**

	Régime en vigueur	Compromis des partenaires sociaux
Seuil d'entrée (en CHF)	21 330	21 330
Déduction de coordination (en CHF)	24 885	12 443
Taux de conversion minimal	6,8%	6,0%
Taux de bonification vieillesse		
21-24	-	-
25-34	7%	9%
35-44	10%	9%
45-54	15%	14%
55-âge de référence	18%	14%

La déduction de coordination actuelle est divisée par deux et il n'y aura à l'avenir plus que deux taux appliqués aux bonifications de vieillesse : une bonification de 9 % entre l'âge de 25 à 44 ans et une de 14 % à partir de 45 ans et jusqu'à l'âge de référence (64/65).

Les mesures portant sur les cotisations permettent de moderniser la LPP. D'une part, les personnes travaillant à temps partiel seront mieux assurées. D'autre part, il n'y aura plus d'augmentation des bonifications de vieillesse après l'âge de 45 ans. Cette approche prend en compte les inquiétudes liées au fait que les bonifications de vieillesse plus élevées réduisent les perspectives professionnelles des salarié-e-s plus âgés. Elle permet également d'éliminer les subsides pour les entreprises ou institutions ayant une structure d'âge défavorable et diminue les frais d'administration des institutions de prévoyance.

## **Supplément de rente pour garantir le niveau des prestations et améliorer la couverture pour les employé-e-s à temps partiel et les plus faibles revenus (composante de répartition liée aux prestations)**

Parallèlement aux mesures portant sur les cotisations, toutes et tous les futurs bénéficiaires d'une rente LPP se verront verser un supplément de rente (sous forme d'un montant fixe, par personne), financé de manière solidaire. Cette composante de répartition durable et dédiée permet d'une part de maintenir le niveau des rentes pour la génération de transition et, d'autre part, d'obtenir de meilleures prestations pour les revenus faibles et moyens ainsi que pour les salarié-e-s à temps partiel (en particulier les femmes).

Le supplément de rente est versé en principe à toutes et tous les futurs bénéficiaires d'une rente du 2<sup>e</sup> pilier (pas lors du retrait du capital) qui remplissent les conditions d'octroi après l'entrée en vigueur de la réforme.

### ***Fonctionnement du supplément de rente***

La composante de répartition est financée par une cotisation salariale de 0,5 % sur tous les salaires soumis à l'AVS jusqu'à concurrence du revenu maximal assurable selon la LPP (cf. art. 79c LPP ; actuellement 853 200 francs). La cotisation salariale est prélevée sur tous les rapports de prévoyance au sens de l'art. 1 LFLP.

Le taux de cotisation est réglementé par la loi. Le Conseil fédéral est compétent pour fixer chaque année le montant du supplément de rente. Afin de maintenir le niveau des rentes, des suppléments de rente à vie sont garantis pour une génération transitoire (soit sur 15 ans à compter de l'entrée en vigueur de la révision). Le mécanisme est le suivant:

- Supplément de rente à vie de 200 francs par mois pour les cinq premières années de la génération de transition.
- Pour les cinq années suivantes : 150 francs par mois.
- Pour les cinq dernières années : 100 francs par mois.
- Par la suite, la réduction des prestations liée à la diminution du taux de conversion minimal est fortement atténuée. Cela signifie qu'à partir de la seizième année suivant l'entrée en vigueur de la réforme, l'octroi d'un supplément de rente garanti ne sera plus nécessaire. En lieu et place, le Conseil fédéral fixera par la suite le montant du supplément de rente par année civile. Le vieillissement démographique sera ainsi pris en compte avec la fixation, dans la loi, du montant de la cotisation et par là, du financement du supplément de rente. Ce facteur est essentiel face à la forte augmentation du nombre de nouveaux retraité-e-s attendue entre 2020 et 2035 en raison du départ à la retraite du plus gros de la génération du baby-boom.

En même temps, le supplément de rente améliorera les prestations de retraite des personnes à revenu faible ou moyen ainsi que des salarié-e-s à temps partiel (en particulier des femmes) dès l'entrée en vigueur de la révision.

Ce concept permet une mise en œuvre relativement simple de la réforme, puisque le taux de conversion minimal peut être abaissé en une seule fois et que les institutions de prévoyance n'auront pas besoin de tenir deux comptes témoins.

### **Conditions d'octroi et mise en œuvre du supplément de rente**

- Le Fonds de garantie LPP prélève les cotisations auprès des institutions de prévoyance, il les administre et restitue les prestations aux institutions de prévoyance respectives.
- Les institutions de prévoyance prélèvent les cotisations auprès des employeurs et employeuses affiliés et versent les suppléments par personne aux retraité-e-s y ayant droit. Les employeurs et employeuses assument au minimum 50 % de la cotisation définie dans la loi.
- Le supplément de rente est versé à toutes et tous les futurs bénéficiaires d'une rente LPP – pas seulement à celles et ceux qui sont soumis exclusivement à un plan de prestations selon le régime obligatoire LPP – qui remplissent, dès l'entrée en vigueur de la révision, les conditions d'octroi au moment du premier versement de la rente. Ceci vaut également pour la génération de transition (il n'y a donc pas d'« imputation » du surobligatoire pour le supplément de rente)
- Ont droit au supplément de rente les personnes qui ont été assurée dans la LPP pendant au moins 15 ans (c.-à-d. qui ont dépassé le seuil d'entrée LPP) et qui étaient soumises à l'AVS en Suisse de manière ininterrompue pendant les dix dernières années avant de toucher le premier supplément de rente.

- Parmi ces personnes, celles qui touchent une rente du 2<sup>e</sup> pilier dont au moins une part du capital provient du régime obligatoire (« capital LPP ») ont droit au supplément de rente.
- Le versement anticipé ou différé du supplément de rente est possible aux mêmes conditions que les règles de l'AVS en vigueur au moment du versement du premier supplément (les éventuelles dispositions réglementaires des caisses de pension ne s'appliquent pas. Ainsi, conformément à la réglementation actuelle de l'AVS, un versement anticipé du supplément de rente serait possible pour une femme dès 62 ans et pour un homme dès 63 ans, en appliquant les taux de réduction selon la LAVS). Au moment du premier versement du supplément de rente, les conditions d'octroi précitées doivent de toute façon être remplies.

### **Rapport périodique sur les bases pour la fixation du taux de conversion minimal et le montant du supplément de rente**

Les organisations faïtières des partenaires sociaux participantes se sont mises d'accord sur le fait que le Conseil fédéral devra faire un rapport périodique sur ces questions afin de veiller à ce que la garantie des prestations soit assurée, mais aussi que le système puisse être adapté rapidement à l'évolution des conditions-cadre (marchés financiers/démographie, etc.). La loi prévoit ainsi que désormais, le Conseil fédéral devra soumettre au moins tous les cinq ans aux Chambres fédérales un rapport sur ces questions. Le Conseil fédéral intégrera les partenaires sociaux dans l'élaboration de ce rapport.

### **Introduction d'une nouvelle prime pour financer la garantie des prestations**

Avec l'introduction d'une nouvelle prime pour financer la garantie des prestations, il faudra calculer de manière transparente les éventuels besoins en provisions pour les pertes découlant de la conversion en rentes, en se basant sur la garantie de prestations obligatoire ou sur les garanties réglementaires surobligatoires de prestations, et les convertir en primes correspondantes. Cette nouvelle prime sera intégrée au processus d'épargne. Cette mesure devrait aussi améliorer la situation insatisfaisante liée à la prime de risque (voir aussi à ce sujet le message PV 2020, p. 86 et s.).

## Effets du modèle LPP des partenaires sociaux

### Coûts (en mia. CHF / année)

	Compromis des partenaires sociaux
Modèle de compensation*	1,4
Supplément de rente*	1,5
Suppression structure d'âge défavorable*	-0,2
<b>Total</b>	<b>2,7</b>
	<b>en mia. CHF</b>
	<b>en % cs</b>
	<b>0,9%</b>

\*Les chiffres ont été plausibilisés par l'OFAS.

### Effets sur les prestations de retraite

Les effets des mesures de compensation sur les montants de rentes et les cotisations salariales à différents niveaux de salaire ont été examinés à partir de différents modèles. Les calculs sont basés sur la « règle d'or » habituelle des simulations LPP, selon laquelle la croissance salariale et les taux d'intérêt sans risque sont au même niveau. Comme convenu, l'Office fédéral des assurances sociales a, lui aussi, examiné et vérifié la plausibilité des calculs des partenaires sociaux.

Les personnes qui sont sur le point de prendre leur retraite sont potentiellement les plus touchées par la réduction du taux de conversion minimal. Elles ne peuvent plus compenser les baisses de rente dues à la réduction du taux de conversion minimal de 6,8 % à 6,0 % avec les mesures portant sur les cotisations. Une personne de 64 ans ayant un revenu annuel correspondant au maximum LPP obligatoire de 85 320 francs verra sa rente baisser d'environ 200 francs par mois. Pour préserver le niveau actuel des prestations des assuré-e-s plus âgés, le supplément de rente garanti s'appliquera donc pour une génération transitoire de quinze ans après l'entrée en vigueur de la révision. Dans l'exemple ci-dessus, le supplément de rente de 200 francs par mois comble l'écart correspondant à la perte de prestations la plus élevée. Le supplément de rente signifie également que, dès l'entrée en vigueur de la révision, les assuré-e-s à faibles revenus et les salarié-e-s à temps partiel bénéficieront d'une amélioration sensible des prestations. Ainsi, grâce au supplément garanti, une personne du même âge avec un revenu annuel brut de 60 000 francs bénéficiera d'une augmentation mensuelle de 85 francs de sa rente par rapport à aujourd'hui.

Les mesures du modèle se rapportant aux cotisations sont conçues de telle sorte que le niveau actuel des rentes des assuré-e-s LPP est non seulement maintenu sur le long terme, mais il s'accompagne aussi d'une amélioration sensible des rentes pour les revenus moyens et faibles ainsi que pour les salarié-e-s à temps partiel. Ainsi, une personne âgée de 24 ans au moment de l'entrée en vigueur de la réforme et disposant d'un revenu annuel brut de 60 000 francs percevra une rente mensuelle supérieure d'environ 100 francs par rapport à aujourd'hui, sans supplément de rente. Dans le cas d'une personne du même âge gagnant 40 000 francs bruts par année, ce « gain de rente » sera même de 200 francs par mois. Quinze ans déjà après l'entrée en vigueur

du nouveau régime de cotisation, la perte éventuelle de prestations n'interviendra, le cas échéant, que dans une mesure telle qu'elle sera couverte par le supplément de rente à déterminer par le Conseil fédéral par le biais des cotisations.

En outre, les assuré-e-s qui sont encore loin du début de leur retraite profitent du fait que l'application de la règle d'or entraîne une sous-estimation considérable des rentes puisqu'elle ne tient compte ni du rendement du capital ni de l'évolution des salaires individuels. Dans l'ensemble, les revenus faibles et moyens ainsi que les salarié-e-s à temps partiel (en particulier les femmes) bénéficieront d'un taux de remplacement plus élevé grâce à la révision.

## **Procédure**

Le Conseil fédéral est invité à élaborer le projet en fonction du résultat des négociations entre les partenaires sociaux et à conduire la procédure de consultation de telle manière que la révision puisse entrer en vigueur au plus vite, c'est-à-dire d'ici 2021, mais au plus tard en 2022.

Les partenaires sociaux impliqués s'engagent à soutenir le Conseil fédéral et le Parlement afin que la solution qu'ils proposent puisse être mise en œuvre sans modification et le plus rapidement possible, conformément aux explications ci-dessus.

## Adaptations législatives

### Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

#### Art. 8 Salaire coordonné

<sup>1</sup> La partie du salaire annuel comprise entre 12 443 et 85 320 francs doit être assurée. Cette partie du salaire est appelée « salaire coordonné ».

~~<sup>2</sup> Si le salaire coordonné n'atteint pas 3 555 francs par ans, il est arrondi à ce montant.~~

#### Art. 14 Montant de la rente de vieillesse

<sup>2</sup> Le taux de conversion minimal s'élève à 6,0 % à l'âge ordinaire de la retraite de 65 ans pour les hommes et les femmes.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral présente au moins tous les cinq ans un rapport aux Chambres fédérales en y associant les organisations faïtières nationales. Ce rapport contient les bases pour la fixation du taux de conversion minimal et le montant du supplément de rente, et il tient compte de la garantie de prestations pour la génération de transition, selon l'article xy, pour les années suivantes.

#### Art. 16 Bonifications de vieillesse

Les bonifications de vieillesse sont calculées annuellement en pour-cent du salaire coordonné. Les taux suivants sont appliqués :

Âge	Taux en pour-cent du salaire coordonné
25-44	9,0
45-âge de référence	14,0

#### Dispositions transitoire pour la modification du ... (encore en cours d'élaboration)

##### (Réforme LPP)

##### a. Rentes de vieillesse, de survivants et d'invalidité en cours

Pour les rentes de vieillesse, de survivants et d'invalidité qui sont déjà versées au moment de l'entrée en vigueur de la modification du ..., le taux de conversion continue d'être déterminé par l'ancien droit.

##### b. Taux de conversion minimal

Le Conseil fédéral baisse, après l'entrée en vigueur de cette modification, le taux de conversion minimal au taux indiqué à l'art. 14, al. 2.

### **Loi sur le libre passage du 17 décembre 1993**

**Art. 17 al. 2 let. g** Montant minimum versé lors de la sortie d'une institution de prévoyance

**g.** Cotisation pour le financement de la garantie des prestations

### **Loi sur la surveillance des assurances du 17 décembre 2004**

**Art. 37 al. 2 let. b** Réglementation spéciale en matière de prévoyance professionnelle

<sup>2</sup>Elles tiennent une comptabilité séparée pour leur activité dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Cette comptabilité comprend notamment :

**b.** les primes, réparties en fonction de l'épargne, des risques, de la garantie du taux de conversion/des prestations et des coûts;

**La base légale pour le supplément de rente est en cours d'élaboration.**