« Garantir les rentes, moderniser la LPP »

LPP 21 –

Le compromis des partenaires sociaux

Les éléments les plus importants et le contexte de la réforme de la LPP

Le compromis

Le régime de prévoyance professionnelle paritaire est un domaine central du partenariat social. C'est pourquoi, en avril 2018, le Conseil fédéral a confié aux partenaires sociaux la tâche d'élaborer des solutions aux problèmes les plus urgents du 2e pilier.

Le 2e pilier est confronté à des défis fondamentaux : d'une part, il est beaucoup plus difficile de générer des rendements en raison des faibles taux d'intérêt. D'autre part, en Suisse, les gens vieillissent de plus en plus. Ces deux facteurs signifient que les rentes de la prévoyance professionnelle sont en baisse. En outre, la loi actuelle ne reflète plus l'évolution de la société et du monde du travail. Il en résulte d'importantes lacunes de prévoyance, en particulier pour les personnes à faibles revenus et pour celles travaillant à temps partiel — donc surtout pour les femmes.

Après d'intenses négociations, l'Union patronale suisse (UPS), Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse (USS) ont trouvé une solution : le compromis des partenaires sociaux, ou LPP 21 en abrégé.

Le modèle de compromis abaisse le taux de conversion générateur de rente, mais garantit en même temps le niveau de la rente dans la partie obligatoire de la LPP et améliore la couverture des rentes pour les personnes à faibles revenus et celles travaillant à temps partiel. Parallèlement, la LPP est modernisée, en prenant en considération divers intérêts. Cette brochure explique les points les plus importants et les interrelations du compromis.

Les partenaires sociaux se félicitent que le Conseil fédéral propose le compromis au Parlement et s'engage avec eux pour promouvoir ce modèle de réforme.



Valentin Vogt

Président de l'Union patronale suisse (UPS)



Pierre-Yves Maillard

Président de l'Union syndicale suisse (USS)



Adrian Wüthrich

Président de Travail.Suisse

LPP 21 - le compromis des partenaires sociaux

Avec le projet de réforme de la LPP 21, le taux de conversion sera abaissé, mais le niveau actuel des prestations sera globalement maintenu. Grâce à des mesures en matière de cotisations et de prestations, les assuré-e-s ayant de bas salaires et les salarié-e-s à temps partiel – surtout les femmes – recevront à l'avenir même une rente plus élevée. Cela est rendu possible par la combinaison de seulement deux bonifications de vieillesse, d'une déduction de coordination inférieure et d'un supplément de rente financé de manière solidaire, qui garantit en même temps le niveau de prestation précédent pour la génération de transition.

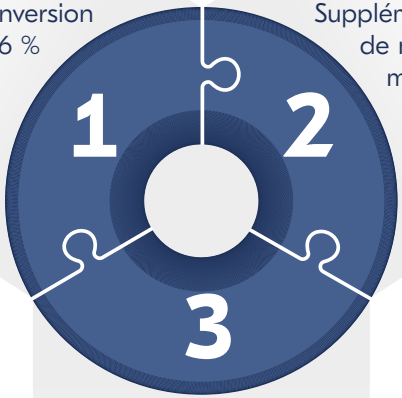
En substance, le projet de réforme se concentre sur trois points fondamentaux :

Taux de conversion minimal

Réduire le taux de conversion minimum de 6,8 % à 6 %

Supplément de rente

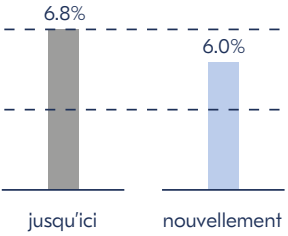
Supplément de rente financé de manière solidaire : maintenir les prestations et combler les écarts de rente



Modernisation

Ajustement de la déduction de coordination et des bonifications de vieillesse pour tenir compte du nouveau monde du travail

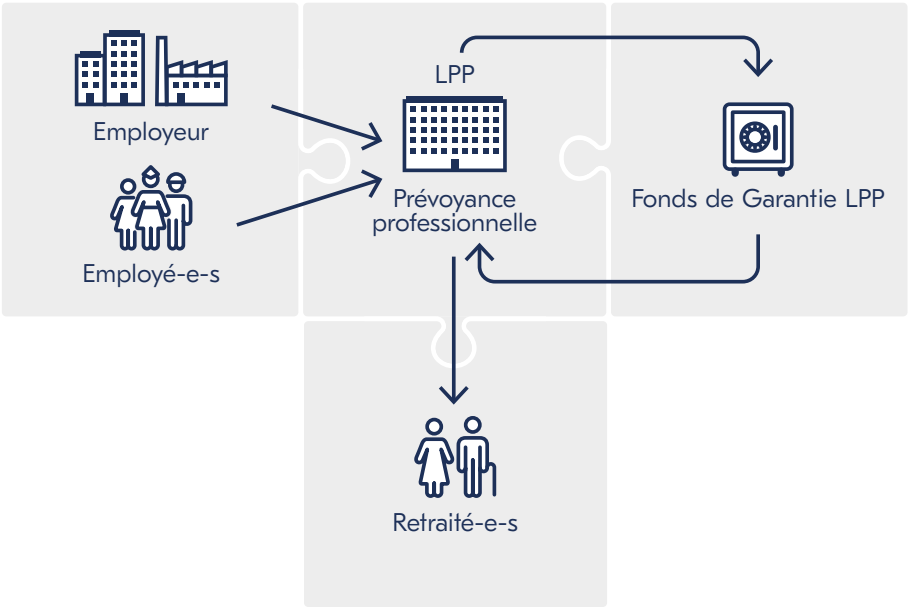
1 Taux de conversion minimal : réduction de 6,8% à 6%



Le taux de conversion détermine le montant de la rente. En raison de la baisse des rendements et de l'augmentation de l'espérance de vie, il sera ajusté à la baisse avec effet immédiat. Des mesures de compensation sont prises pour éviter que cela n'entraîne une baisse des rentes.

2 Supplément de rente : maintenir le niveau de la rente

Tous les nouveaux retraité-e-s du 2e pilier recevront un complément de rente sous la forme d'un montant fixe en plus de leur rente LPP. Le supplément de rente pour les nouveaux retraité-e-s peut garantir le niveau de la rente dans la partie obligatoire de la LPP et l'améliorer pour les personnes à faibles revenus et celles travaillant à temps partiel, en particulier les femmes. Un supplément durable financé sur une base solidaire permet d'éviter la baisse des rentes du deuxième pilier. En même temps, le supplément améliorera la situation des rentes des personnes qui travaillent à temps partiel et qui ont de faibles revenus. Cette mesure prendra effet dès l'entrée en vigueur de la réforme.



Qui reçoit le supplément de rente ?
Les personnes qui sont assurées selon la LPP depuis au moins 15 ans et qui ont été soumises à l'AVS en Suisse pendant une période ininterrompue de 10 ans avant de toucher leur première rente ont droit au supplément de rente. Il n'y a pas de droit au supplément de rente en cas de retrait en capital.

Montant du complément de rente
Pour les personnes de la génération de transition (15 cohortes), le montant du supplément est fixé à vie. Le montant est basé sur l'objectif de maintenir les prestations dans la partie obligatoire du 2e pilier.

1ère - 5ème année après la réforme : 200 CHF/mois	6ème - 10ème année après la réforme : 150 CHF/mois	11e - 15e année après la réforme : 100 CHF/mois

Le montant du supplément ne dépend pas de la question de savoir si la réduction du taux de conversion légal entraîne une réduction de la rente. Cela garantit que les personnes de la génération de transition, qui sont entre autres les plus touchées par le contexte actuel de faibles taux d'intérêt, reçoivent une certaine compensation pour les rentes attendues qui ont rapidement diminué au cours des dix dernières années.

À partir de la 16e année suivant l'entrée en vigueur de la réforme, le Conseil fédéral fixe le montant du supplément de rente par année civile en fonction des fonds disponibles. Les calculs montrent que non seulement l'amélioration des rentes pour les personnes à faibles revenus, mais aussi l'objectif de maintenir les prestations pour toutes et tous au cours de la 16e année nécessitent le maintien du supplément de rente. Tous les cinq ans, le Conseil fédéral examine dans quelle mesure ces deux objectifs sont atteints et si le taux de conversion minimal reflète correctement la situation de la LPP.

Financement solidaire du supplément de rente
Le supplément de rente est financé à parts égales par les employeurs et les salarié-e-s au moyen de 0,5 % des cotisations salariales sur le revenu des personnes assurées LPP (jusqu'à 850 000 CHF).

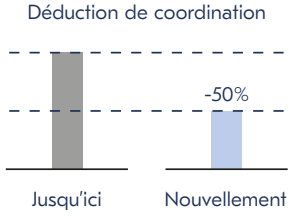
La cotisation sur le salaire est perçue par les caisses de pension auprès des employeurs affiliés et transférée par ceux-ci au Fonds de garantie LPP. Le Fonds de garantie LPP constitue ainsi un fonds afin de pouvoir verser à nouveau les suppléments aux ayants droit par le biais des caisses de pension. Les calculs montrent que le financement du supplément est durable et suffisant pour garantir le niveau de la rente.

Comme le supplément de rente est financé par les salaires jusqu'à 850 000 CHF, les salaires plus élevés en paient environ un tiers (soit plus de 500 millions de CHF).

3 Modernisation : reflet du nouveau monde du travail

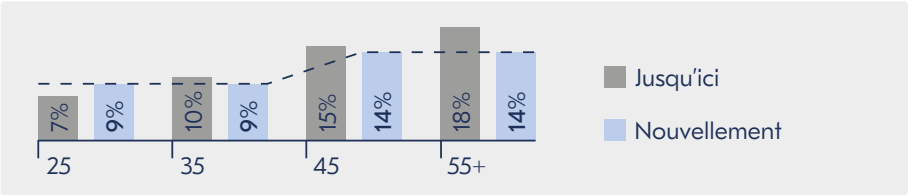
Les cotisations au 2e pilier seront ajustées de manière à ce que les personnes ayant un faible salaire assuré soient mieux protégées et que les salarié-e-s plus âgés soient moins pénalisés par la forte augmentation des cotisations.

Réduction de moitié de la déduction de coordination
La déduction de coordination doit être réduite de moitié avec la révision, ce qui augmentera le salaire assuré. Cela améliorera considérablement les prestations pour les salarié-e-s à faible revenu et ceux et celles travaillant à temps partiel — en particulier les femmes. Cependant, c'est aussi une étape qui est associée à des cotisations salariales plus élevées.



La déduction de coordination détermine la partie du salaire qui est obligatoirement assurée dans le 2e pilier. Aujourd'hui, la déduction s'élève à 7/8 de la rente AVS maximale, ce qui correspond à 25 095 francs. Avec la réduction de moitié, la déduction de coordination s'élève à 12 548 francs.

Ajustement des bonifications de retraite
Le modèle prévoit un lissage des taux de cotisation salariale des jeunes et des plus âgé-e-s. À partir de 45 ans, les cotisations LPP n'augmentent plus. Cela tient compte des préoccupations selon lesquelles les bonifications de vieillesse plus élevées réduisent les possibilités de carrière des salarié-e-s plus âgés.



De 25 à 44 ans, une bonification de vieillesse de 9 % sur le salaire soumis à la LPP s'applique désormais à toutes et tous. À partir de 45 ans, elle passe à 14 %.

La bonification de vieillesse est le montant crédité annuellement sur l'avoir de vieillesse d'une personne assurée dans le 2e pilier par le biais des déductions sur le salaire et des cotisations de l'employeur. Les taux sont fixés en pourcentage du salaire annuel réduit par la déduction de coordination et dépendent de l'âge de l'assuré-e.

Le compromis des partenaires sociaux en un coup d'œil

	Réglementation applicable	LPP 21
Seuil d'entrée	21 510 CHF	**21 510 CHF**
Déduction de coordination	25 095 CHF	**12 548 CHF**
Taux de conversion minimal	6.8%	**6.0%**
Bonifications de vieillesse		
23-34 ans	7%	**9%**
35-44 ans	10%	**9%**
45-54 ans	15%	**14%**
55 ans - âge de référence	18%	**14%**
Supplément de rente	n/a	Pour la génération transitoire et les revenus inférieurs (200/150/100 CHF, ensuite fixé par le Conseil fédéral)

Coûts de la réforme
Grâce à la combinaison choisie de mesures du côté des contributions et des prestations, les coûts supplémentaires liés au compromis, qui s'élèvent à 0,8 % de la contribution salariale, sont proportionnés et se situent dans des limites acceptables. Enfin, la proposition offre un bon rapport qualité-prix et convient donc également aux PME. Le modèle est simple et peut être mis en œuvre rapidement et à moindre coût.

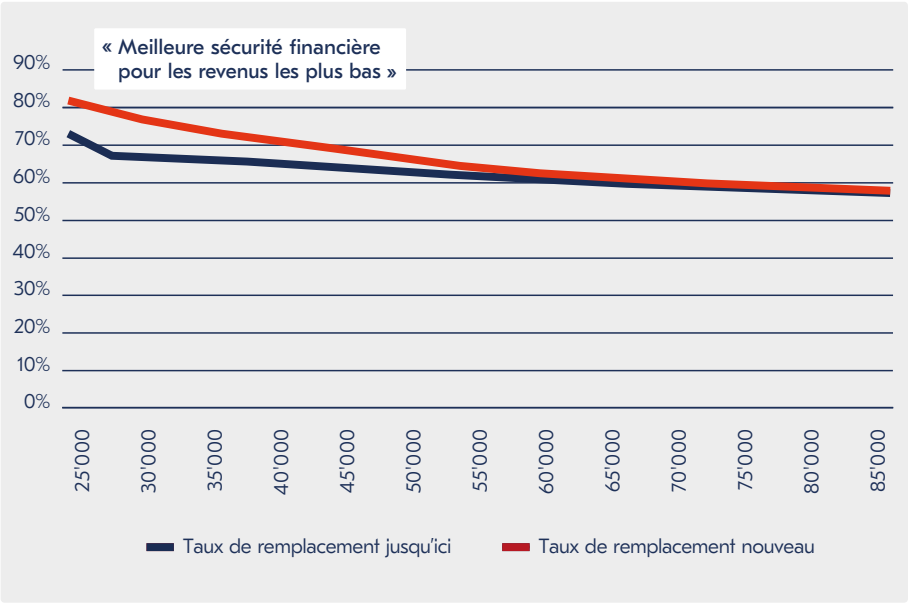
En milliards de francs suisses à partir de 2023 aux prix de 2019

	Message
Compensation	+1,35
Supplément de rente	+1,65
Élimination de la structure d'âge défavorable	-0,2
Total en milliards de CHF	+2,8
Total en % contribution salariale	+0,8*

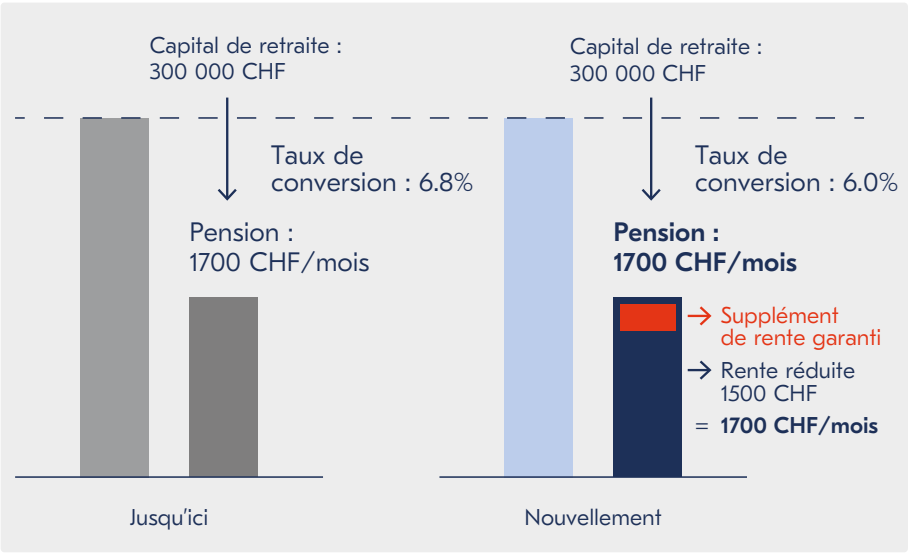
* Part employeur/employé-e-s 0,4% chacun

Comparaison des performances

(taux de remplacement et différence par rapport à aujourd'hui selon le revenu en CHF)



Le supplément garantit le niveau de la rente malgré un taux de conversion plus faible — exemple d'une assurée de 63 ans



Exemples

Effets du modèle : période d'assurance complète après la réforme

Personne de 24 ans avec un revenu de 40 000 CHF

	La LPP aujourd'hui	Réforme de la LPP
Salaire annuel assuré	14 905 CHF	27 452 CHF
Taux de conversion minimum	6.8%	6.0%
Rente de vieillesse par an	5 068 CHF	7 577 CHF ←

+ supplément de rente

Personne de 24 ans avec un revenu de 85 320 CHF

	La LPP aujourd'hui	Réforme de la LPP
Salaire annuel assuré	60 225 CHF	72 772 CHF
Taux de conversion minimal	6.8%	6.0%
Rente de vieillesse par an	20 477 CHF	20 085 CHF ←

+ supplément de rente

Effets du modèle : génération de transition

Personne de 54 ans avec un revenu de 40 000 CHF

	La LPP aujourd'hui	Réforme de la LPP
Salaire annuel assuré	14 905 CHF ←	27 452 CHF
Taux de conversion minimal	6.8%	6.0%
Rente de vieillesse par an	5 068 CHF	6 368 CHF ←

40 000-25 095=14 905 CHF

avec supplément de rente 100 CHF

Personne de 54 ans avec un revenu de 85 320 CHF

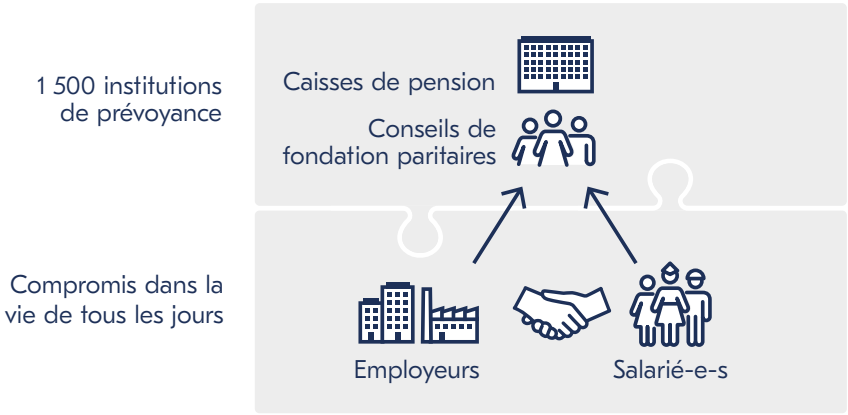
	La LPP aujourd'hui	Réforme de la LPP
Salaire annuel assuré	60 225 CHF	72 772 CHF
Taux de conversion minimal	6.8%	6.0%
Rente de vieillesse par an	20 477 CHF	18 876 CHF ←

avec supplément de rente 100 CHF

Le partenariat social est le fondement du 2ème pilier

Selon la Constitution fédérale, les prestations du 2e pilier, ainsi que l'AVS, doivent permettre aux personnes âgées de conserver leur niveau de vie habituel de manière appropriée. La responsabilité et le financement du 2e pilier sont assumés par les partenaires sociaux et mis en œuvre dans environ 1 500 caisses de pension. Ces dernières sont supervisées par des conseils de fondation dans lesquels les employé-e-s et les employeurs sont représentés à égalité. Les partenaires sociaux sont également les supports des institutions centrales du 2e pilier, comme la Fondation institution supplétive LPP ou le Fonds de garantie LPP. Ces organismes de gestion paritaire s'occupent conjointement de la stabilité à long terme de la prévoyance professionnelle. Ensemble, ils élaborent des solutions appropriées et savent comment trouver des compromis viables. Grâce à la gestion conjointe, il est plus facile de s'entendre sur des prestations qui dépassent le minimum légal ou de stabiliser les déséquilibres financiers.

Payé sur une base paritaire : supporté sur une base paritaire



Un retard de longue date dans les réformes

Au niveau politique, les compromis ne sont malheureusement plus à l'ordre du jour. La dernière révision réussie de la LPP remonte à plus de 15 ans. Depuis lors, tous les efforts de réforme ont fait naufrage. En 2010, la réduction du taux de conversion minimal de 6,8 à 6,4 % sans compensation a échoué devant le peuple avec 73 % de votes contre. En 2017, la réduction du taux de conversion minimal de 6,8 à 6,0 % avec compensation dans l'AVS a été rejetée. Le Conseil fédéral a ensuite invité les partenaires sociaux — en tant que garants et exécutants du 2e pilier — à élaborer une proposition de réforme commune. Après des négociations longues et ardues, la présente proposition a abouti.

Les spécialistes du dossier LPP

« Avec le compromis, le niveau des rentes est maintenu malgré la réduction du taux de conversion minimal. Ce changement est simple et efficace dès le premier jour. Cela est également nécessaire compte tenu de la pression exercée pour réformer la prévoyance professionnelle. »



Lukas Müller-Brunner, responsable de la politique sociale, Union patronale suisse (UPS)



« Grâce à ce compromis, les rentes du deuxième pilier seront stabilisées et celles des salarié-e-s à faibles revenus et des personnes à temps partiel seront améliorées — deux éléments qui sont nécessaires de toute urgence et qui ont un sens, car la mesure sera financée sur une base solidaire. »

Gabriela Medici, secrétaire centrale, responsable des assurances sociales, Union syndicale suisse (USS)

« Pour les salarié-e-s à bas salaires et pour les personnes à temps partiel, la réforme apporte de meilleures rentes à un bon rapport qualité-prix. Elle améliore également les possibilités d'emploi des travailleuses et travailleurs âgés. Ce sont deux pas dans la bonne direction. »



Dr. Thomas Bauer, responsable de la politique sociale, Travail.Suisse



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



