

## Aperçu de la prévoyance professionnelle.

Tour d'horizon de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).



## Sous le signe de la modernisation.

20 ans après son introduction, la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), conçue à l'époque avec beaucoup de clairvoyance, a été modernisée. Toutefois, même après sa première révision, la LPP reste un ouvrage non achevé. En effet, des ajustements urgents restent encore à faire et les débats sur le taux de conversion, le taux d'intérêt minimal, le taux de couverture, l'âge de la retraite ou d'autres sujets tout aussi brûlants risquent de durer encore longtemps.

La prévoyance professionnelle connaît donc une évolution dynamique. Une chance pour toutes les personnes concernées désireuses de construire l'avenir de cette assurance sociale importante. Saisissons cette opportunité ensemble et mettons tout en œuvre pour avoir une prévoyance sûre et calculable, avec un contrat de génération équitable.

Cette brochure constitue un auxiliaire précieux pour y parvenir. Elle offre une vue d'ensemble de l'état actuel de la LPP et permet à tous les non-spécialistes de s'orienter.

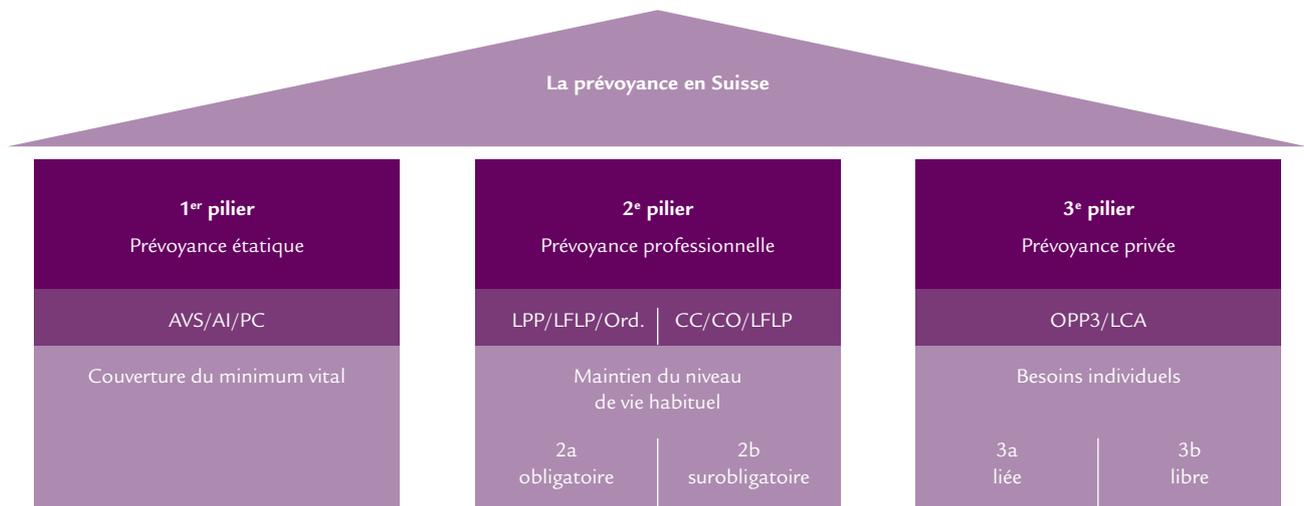


# La prévoyance professionnelle en Suisse.

La prévoyance professionnelle vieillesse, décès et invalidité existe déjà depuis des décennies sous des formes diverses. Tributaire par le passé du bon vouloir des employeurs, la prévoyance professionnelle était toutefois assurée par de nombreuses entreprises de leur plein gré, dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

En 1972, lorsque le système des trois piliers fut inscrit dans la constitution, la prévoyance professionnelle avait donc déjà fait ses preuves. Le deuxième pilier est obligatoire depuis 1985. Cela signifie que tous les salariés ont droit à une prévoyance adéquate pour eux et pour leur famille.

## Le système des trois piliers.



### Qu'est-ce qu'une prévoyance adéquate?

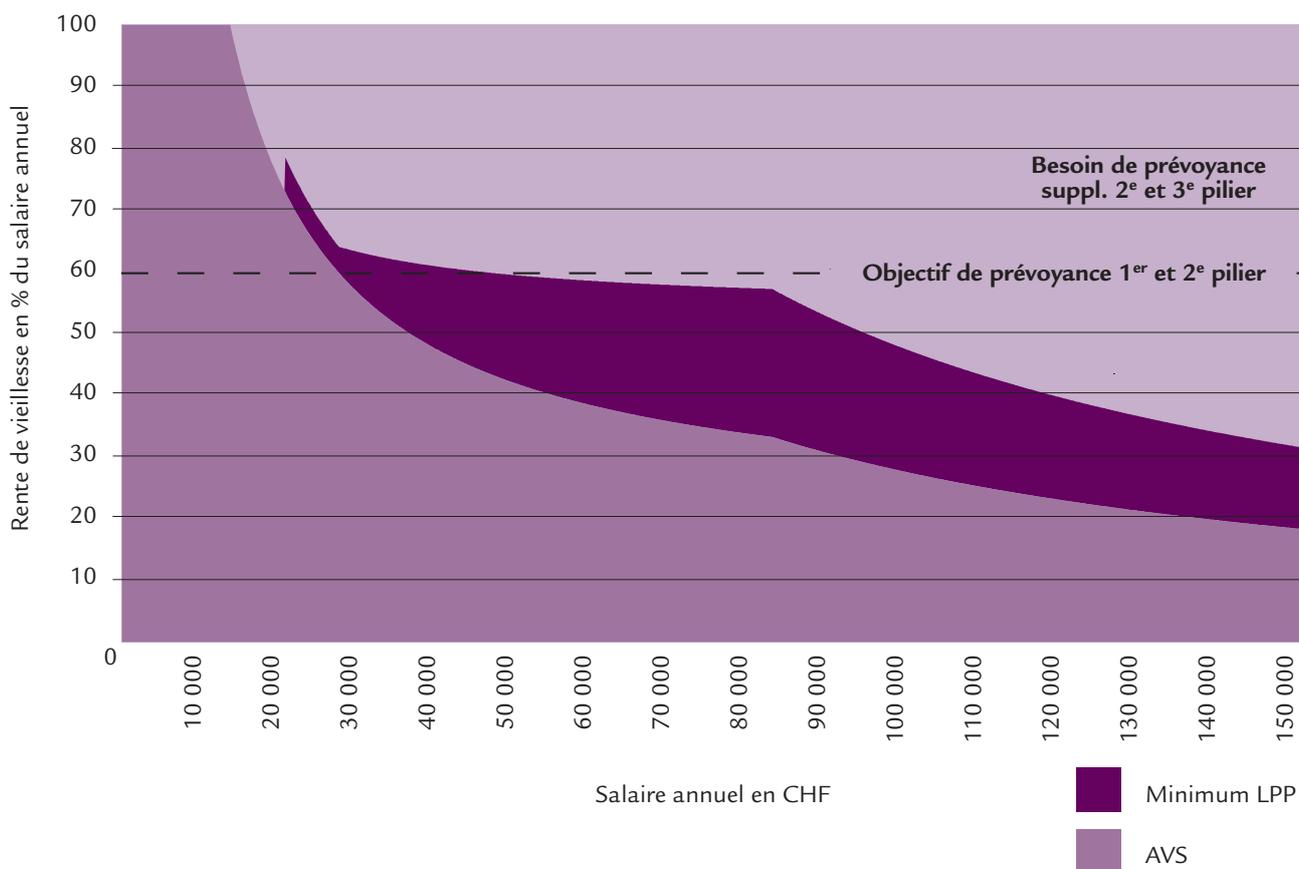
Venant en complément de l'AVS et de l'AI, la prévoyance professionnelle doit permettre aux retraités, aux survivants et aux personnes handicapées de maintenir leur niveau de vie habituel.

L'objectif de la prévoyance (à savoir une rente du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> pilier dont le cumul correspond à environ 60% du revenu de la personne en activité) n'est pas atteint, notamment pour les salaires élevés (voir graphique). Cela est également

le cas lorsque la période de cotisation des salariés présente des lacunes (dus p. ex. à des interruptions de travail ou à une retraite anticipée).

Les lacunes sont particulièrement importantes lorsque les deux paramètres se cumulent: le revenu est élevé, et des années de cotisations manquent. Il n'est alors pas possible de maintenir le niveau de vie habituel.

### Lacunes de prévoyance.

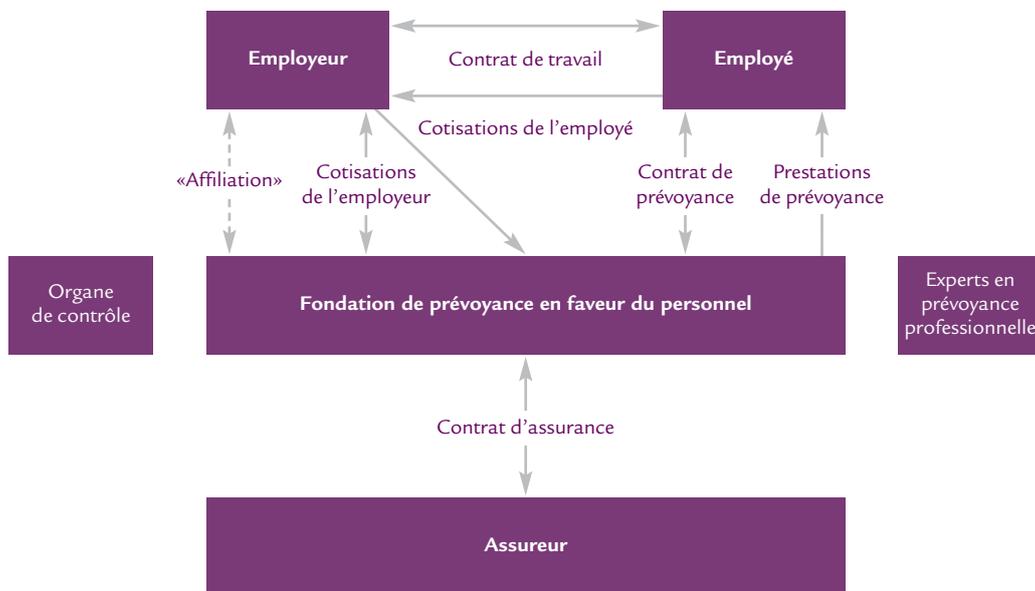


# Organisation.

Pour être à même de réaliser la prévoyance professionnelle, chaque employeur doit fonder une œuvre de prévoyance qui regroupe les salariés assujettis à l'assurance obligatoire. Cette institution doit être juridiquement séparée et indépendante de la fondation, et se présenter sous la forme d'une fondation, d'une coopérative ou d'un établissement de droit public.

Les employeurs peuvent, soit fonder une institution de prévoyance eux-mêmes, soit adhérer à une fondation collective ou commune, généralement gérée par une compagnie d'assurances, une banque ou une association.

## La fondation de prévoyance en faveur du personnel.



### Que se passe-t-il en cas de non-assurance?

Si l'employeur ne fonde pas d'œuvre de prévoyance – c'est-à-dire s'il ne remplit pas son obligation d'assurance envers ses employés – son entreprise est automatiquement affiliée à la Fondation institution supplétive LPP.

Cette institution de prévoyance garantit dans tous les cas les prestations minimales légales. Elle est gérée de manière paritaire par les organisations faïtières des employeurs et des salariés.

[www.aeis.ch](http://www.aeis.ch)

### Qu'est-ce que la parité dans le domaine de la prévoyance professionnelle?

L'art. 51 LPP exige la gestion paritaire pour l'organe suprême d'une fondation LPP, à savoir son conseil de fondation. Le personnel et l'employeur ont ainsi le droit d'être représentés par le même nombre de délégués au sein du conseil de fondation. L'entreprise affiliée (œuvre de prévoyance) dans le cadre des fondations collectives LPP de Swiss Life dispose d'une commission de gestion propre, qui est également gérée de manière paritaire.

Swiss Life propose un programme de formation complet aux membres des conseils de fondation et des commissions de gestion.

[www.swisslife.ch/formation](http://www.swisslife.ch/formation)

# Obligation d'assurer.

## Personnes assurées.

En principe, tous les salariés assujettis à l'AVS dont le salaire est supérieur au seuil d'entrée doivent cotiser pour le 2<sup>e</sup> pilier. Le régime obligatoire prend effet dès le début du rapport de travail:

- au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier suivant le 17<sup>e</sup> anniversaire pour les prestations de décès et d'invalidité (assurance de risque),
- et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier suivant le 24<sup>e</sup> anniversaire pour les prestations de vieillesse (= part d'épargne).

L'obligation d'être assuré s'éteint à la résiliation du rapport de travail, lorsque le salaire est durablement inférieur au seuil minimum mentionné, ou à l'âge de la retraite (64 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes).

## Existe-t-il une couverture d'assurance en cas de chômage?

Les chômeurs bénéficient de l'assurance obligatoire en cas de décès et d'invalidité sur la période durant laquelle la caisse d'assurance chômage leur verse des indemnités journalières. Afin d'éviter les lacunes de prévoyance, il leur est possible de verser à titre facultatif des bonifications de vieillesse à la Fondation institution supplétive LPP.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)

## Les indépendants ont-ils l'obligation de s'assurer?

Les personnes exerçant une activité indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif. Cette assurance peut être contractée auprès d'une association professionnelle, ou de l'institution de prévoyance de leurs propres employés, ou encore auprès de la fondation supplétive LPP.

[www.aeis.ch](http://www.aeis.ch)



### **Salaire coordonné.**

Le salaire annuel moins le montant de coordination doit être assuré. Cette partie du salaire est appelée salaire coordonné (assuré ou considéré). Le montant de coordination a pour objectif d'harmoniser les prestations de la LPP et celles de l'AVS. Lorsque le salaire coordonné est inférieur au minimum LPP, il est arrondi de manière à correspondre à ce minimum.

Le Conseil fédéral ajuste la limite LPP à intervalles irréguliers. En règle générale, il s'agit d'ajustements effectués en fonction des valeurs AVS et AI. Le graphique ci-dessous fournit les chiffres clés actuels.

Il va de soi qu'une entreprise peut assurer facultativement la partie des salaires de ses employés qui sortent du cadre obligatoire. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le salaire annuel assurable sera toutefois limité à un montant correspondant à dix fois le montant du salaire LPP maximum.

### **Ajustement des valeurs limites.**

Le Conseil fédéral ajuste généralement les valeurs limites tous les deux ans. Il s'agit normalement d'ajustements en fonction des chiffres AVS/AI. Les valeurs actuelles sont indiquées sous: [www.swisslife.ch/valeurslimites](http://www.swisslife.ch/valeurslimites)

### **Les salaires peuvent-ils être assurés par plusieurs employeurs?**

Les salariés qui ont plusieurs employeurs et dont le salaire total annuel dépasse le seuil d'entrée LPP peuvent s'affilier à titre facultatif. L'assurance est prise en charge par l'institution supplétive, ou éventuellement par une institution de prévoyance dont dépend l'un des employeurs.

[www.aeis.ch](http://www.aeis.ch)

# Prestations.

La LPP distingue trois catégories de prestations:

Cas	Nature de la prestation	
Retraite	• Rente de vieillesse	• Rente d'enfant de retraité
Incapacité de gain	• Rente d'invalidité	• Rente pour enfant d'invalidé
Décès	• Rente de veuve et de veuf	• Rente d'orphelin

## Retraite.

La **rente de vieillesse** est versée aux femmes à partir de 64 ans, et aux hommes à partir de 65 ans. Les retraites anticipées ou différées ne sont possibles qu'à certaines conditions.

La rente de vieillesse est calculée en pourcentage de l'avoir de vieillesse disponible au moment du départ en retraite. A l'âge ordinaire de la retraite, le taux de conversion utilisé pour le calcul est de 6,8%.

L'avoir de vieillesse se compose des bonifications de vieillesse accumulées selon l'âge de l'assuré, des rachats éventuels et des intérêts.

Les **rentes pour enfants de retraités** correspondent à 20% de la rente de vieillesse et sont versées pour subvenir à l'entretien des enfants jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire. Si l'enfant est encore en formation ou que son degré d'invalidité est de 70% au minimum, la rente est versée jusqu'à son 25<sup>e</sup> anniversaire.

## Rente ou capital?

Les prestations LPP sont normalement versées sous forme de rente. Les assurés peuvent cependant exiger un versement en capital correspondant au quart de la prestation de vieillesse issue de la partie obligatoire LPP. L'institution de prévoyance peut également proposer cette option en capital pour une partie plus importante, voire pour la totalité de la prestation de vieillesse. Généralement, la personne assurée doit se décider pour un versement en capital un an au plus tard avant la retraite.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)

## Que faut-il observer lors d'une retraite anticipée?

Trois facteurs sont déterminants dans le cas d'une retraite anticipée: le règlement de prévoyance de la caisse de pensions, le niveau de vie pendant la retraite, et la situation financière personnelle. Une retraite anticipée implique obligatoirement une réduction des prestations de vieillesse. Il est donc capital de planifier suffisamment tôt, d'effectuer une analyse rigoureuse de la situation financière et des lacunes d'assurance, mais aussi de demander l'aide d'un spécialiste.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)

### Le taux de conversion.

Le taux de conversion est le pourcentage selon lequel l'avoir de vieillesse est converti en rente de vieillesse. Plus ce taux est élevé, plus la période durant laquelle la rente est couverte par l'avoir de vieillesse individuel (principe de capitalisation) est courte. En Suisse, l'espérance de vie a sensiblement augmenté depuis l'introduction de la LPP. En conséquence, les rentes doivent aujourd'hui être versées plus longtemps et financées grâce à des moyens supplémentaires. C'est pourquoi le taux de conversion diminuera progressivement de 7,2 à 6,8 % entre 2005 et 2014.

En raison des bases démographiques effectives, la réduction est insuffisante. A l'avenir, il faudra donc s'attendre à de nouvelles diminutions dans le secteur obligatoire de la prévoyance professionnelle.

Dans le secteur surobligatoire, on applique le plus souvent un taux de conversion à part. Chez Swiss Life, ce taux est de 5,7186 % pour les femmes (à l'âge de 64 ans) et de 5,835 % pour les hommes (à l'âge de 65 ans).

### Ajustement progressif des taux de conversion à partir de 2005.

Année	Age ordinaire de la retraite		Taux de conversion dans la partie obligatoire		Taux de conversion Swiss Life dans la partie surobligatoire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1940	65 <sup>1</sup>		7,15 % <sup>1</sup>		6,80 % <sup>1</sup>	
1941	65 <sup>1</sup>	62 <sup>1</sup>	7,10 % <sup>1</sup>	7,20 % <sup>1</sup>	6,40 % <sup>1</sup>	7,20 % <sup>1</sup>
1942	65 <sup>1</sup>	62 <sup>1</sup>	7,10 % <sup>1</sup>	7,20 % <sup>1</sup>	6,10 % <sup>1</sup>	7,20 % <sup>1</sup>
1943	65 <sup>1</sup>	64 <sup>1</sup>	7,05 % <sup>1</sup>	7,15 % <sup>1</sup>	5,835 % <sup>1</sup>	6,10 % <sup>1</sup>
1944	65 <sup>2</sup>	64 <sup>1</sup>	7,05 % <sup>2</sup>	7,10 % <sup>1</sup>	5,835 % <sup>2</sup>	5,835 % <sup>1</sup>
1945	65	64 <sup>2</sup>	7,00 %	7,00 % <sup>2</sup>	5,835 %	5,7186 % <sup>2</sup>
1946	65	64	6,95 %	6,95 %	5,835 %	5,7186 %
1947	65	64	6,90 %	6,90 %	5,835 %	5,7186 %
1948	65	64	6,85 %	6,85 %	5,835 %	5,7186 %
1949 et années suivantes	65	64	6,80 %	6,80 %	5,835 %	5,7186 %

<sup>1</sup> Retraite réglementaire à déjà eu lieu. <sup>2</sup> Retraite réglementaire en 2009.

### Qu'est-ce que le taux d'intérêt minimal et à combien se monte-t-il?

Le taux minimal sert à rémunérer l'avoir de vieillesse obligatoire. Il est examiné et redéfini tous les deux ans au moins par le Conseil fédéral. Pour déterminer ce taux d'intérêt minimal, il convient de tenir compte du rendement pouvant être effectivement obtenu. Une formule claire manque encore. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, le taux d'intérêt minimum est à 2%. Cette valeur peut changer. Veuillez vous informer à ce sujet auprès de votre conseiller en prévoyance.

Plus le taux d'intérêt minimal est éloigné des réalités du marché, plus il est difficile d'atteindre le rendement souhaité. En effet, dans le domaine de la prévoyance, la prudence est de mise, ceci en raison des obligations envers les assurés en matière de prestations. Plus le taux garanti est bas, plus le rendement global peut être élevé.

### Incapacité de gain.

Une **rente d'invalidité** est versée à partir d'un degré d'invalidité de 40% (quart de rente). Une rente complète est versée à partir d'un degré d'invalidité de 70%.

La rente d'invalidité correspond à 6,8% de l'avoir de vieillesse projeté. Celui-ci se compose de l'avoir de vieillesse accumulé et de la somme des bonifications de vieillesse manquantes jusqu'à l'âge de la retraite, sans les intérêts.

Les **rentes pour enfants d'invalides** correspondent à 20% de la rente d'invalidité et sont versées pour subvenir à l'entretien des enfants jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire. Si l'enfant est encore en formation ou que son degré d'invalidité est de 70% au minimum, la rente est versée jusqu'à son 25<sup>e</sup> anniversaire.

### Rente partielle d'invalidité.

Degré d'invalidité	Rente partielle
A partir de 40%*	Quart de rente
A partir de 50%	Une demi-rente
A partir de 60%	Trois quarts de rente
A partir de 70%	Rente entière

\*Swiss Life accorde un quart de rente à partir d'un degré d'invalidité de 25%.

#### L'évolution de l'AI se répercute-t-elle sur la LPP?

Un Suisse sur quatre est aujourd'hui déjà bénéficiaire d'une rente de l'AI lorsqu'il part à la retraite. Le déficit de la caisse d'invalidité se monte actuellement à quelque CHF 10 milliards (état en 2007). Il augmente chaque année. Il n'est plus question à l'avenir de financer ces coûts énormes, mais bien d'infléchir cette évolution. Des mesures de prévention et de réinsertion sont nécessaires. Ceci est valable pour l'AI comme pour la LPP. Des entreprises novatrices travaillent actuellement en ce sens. Swiss Life les y aide.

[www.swisslife.ch/prevention](http://www.swisslife.ch/prevention)



### Cas de décès.

Les **rentes de veuve ou de veuf** sont versées au conjoint survivant qui doit subvenir à l'entretien d'un ou de plusieurs enfants, ou aux personnes ayant dépassé l'âge de 45 ans et qui ont été mariées au moins cinq ans avec le défunt. Si le conjoint survivant ne répond à aucun de ces critères, il reçoit un montant unique en capital correspondant à trois rentes annuelles.

La rente de veuve ou de veuf correspond à 60% de la rente complète d'invalidité en cas de décès avant le début du versement de la rente de vieillesse, ou à 60% de la dernière rente de vieillesse versée en cas de décès après le début du versement de la rente de vieillesse.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le partenariat (1<sup>er</sup> janvier 2007), les dispositions de la LPP s'appliqueront par analogie aux partenariats convenus.

Les **rentes d'orphelin** correspondent à 20% de la rente d'invalidité ou de vieillesse et sont versées pour subvenir à l'entretien des enfants jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire. Si l'enfant est encore en formation ou qu'il est invalide au deux tiers, la rente est versée jusqu'à son 25<sup>e</sup> anniversaire.

### Que reçoivent les partenaires non mariés?

La LPP permet en principe le versement des prestations de décès aux partenaires non mariés, pour autant qu'il y ait eu communauté de vie sur une durée de cinq ans au moins avant le décès de la personne assurée, ou qu'ils doivent subvenir à l'entretien d'enfants communs. L'institution de prévoyance n'est toutefois pas légalement obligée de tenir compte de ces dispositions particulières dans l'éventail de ses prestations. Les solutions LPP de Swiss Life intégrant une couverture normale de la rente de veuve et de veuf comprennent automatiquement une rente pour les couples hétérosexuels et homosexuels, sans supplément de prime.



# Financement.

La Confédération et les cantons ne subventionnent pas la prévoyance professionnelle comme ils le font pour l'AVS/AI. Les cotisations nécessaires sont versées conjointement par l'employeur et les employés. L'employeur doit assumer la moitié des coûts au moins.

## Bonifications de vieillesse.

Les taux de bonification suivants s'appliquent selon les tranches d'âge.

Age hommes et femmes	Cotisation en % du salaire coordonné
25-34	7
35-44	10
45-54	15
55-64/65	18

### Les cotisations manquantes peuvent-elles être versées?

Pour autant que le règlement de prévoyance le stipule, les assurés en activité peuvent racheter les années de cotisation manquantes. Les placements et les intérêts qui en découlent ne sont pas assujettis à l'impôt. Le cas échéant, les rachats effectués juste avant le départ en retraite, ou les versements en capital pour l'achat d'un logement en propriété ayant lieu juste après un rachat ne sont pas acceptés par l'administration fiscale. Veuillez contacter votre administration fiscale au préalable. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, des dispositions supplémentaires relatives au rachat d'années d'assurances doivent être observées.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)

## Primes de risque.

Les primes finançant les prestations de risque dépendent de l'âge et du sexe de la personne assurée ainsi que des bases tarifaires spécifiques de la solution d'assurance choisie. Il faut compter de 2 à 6 % du salaire coordonné.

## Autres cotisations.

Afin de financer l'allocation de renchérissement pour les prestations de risque (adaptation à l'évolution des prix), 0,2 % du salaire considéré est prélevé.

Le taux de cotisation au fonds de garantie au titre de subsides pour structure d'âge défavorable est de 0,07 % de la somme des salaires coordonnés (art. 15 OFG\*). Pour les cotisations au titre de prestations pour insolvabilité, le taux de cotisation se monte à 0,02 % de la somme des prestations de libre passage réglementaires et dix fois le montant des rentes en cours (art. 16 OFG\*). Ces taux de cotisation sont fixés tous les ans par le conseil de fondation du fonds de garantie.

\*Ordonnance sur le fonds de garantie LPP

### Quelles sont les prescriptions fiscales?

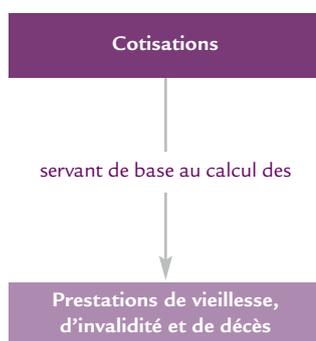
En principe, les contributions peuvent être entièrement déduites du revenu imposable. Les prestations sont imposées avec le reste du revenu lorsque le versement est effectué sous forme de rente. Les versements en capital sont imposables séparément du reste du revenu, et à un taux réduit. L'institution de prévoyance est exonérée de tous les impôts directs, à condition toutefois que tous ses revenus et actifs servent uniquement à la prévoyance professionnelle.

### Systèmes des caisses.

Divers systèmes de prévoyance valables ont été développés au cours des années. On distingue deux groupes principaux (en plus des formes mixtes) d'institutions de prévoyance: les caisses qui fonctionnent selon le régime de la primauté des cotisations, et celles qui fonctionnent selon le régime de la primauté des prestations.

#### Primauté des cotisations.

La caisse est financée par des cotisations définies au préalable. La prestation repose sur la somme des cotisations (valeur de référence déterminante, d'où le nom de «primauté des cotisations»).



#### Primauté des prestations.

Dans ce cas, ce sont les prestations de prévoyance devant être atteintes (p. ex. 60% du dernier salaire) qui sont définies au préalable. La contribution repose sur la prestation (valeur de référence déterminante, d'où le nom de «primauté des prestations»).



## Libre passage.

Depuis son introduction en 1995, la loi sur le libre passage (LFLP) a permis d'améliorer sensiblement le libre passage dans l'ensemble du secteur de la prévoyance professionnelle. L'objectif visé est que la personne assurée ne subisse pas de perte lors d'une sortie aux mêmes conditions (salaire, prestations, financement). Outre la réglementation du montant minimum légal, la LFLP édicte les dispositions concernant le paiement en capital de la prestation de sortie, le devoir d'information envers l'assuré et la procédure en cas de divorce/dissolution judiciaire d'un partenariat enregistré.

La notice relative à la loi sur le libre passage fournit des informations détaillées à ce sujet.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)

## Logement en propriété.

Le capital issu de la prévoyance professionnelle peut être versé avant le départ à la retraite, à certaines conditions. Un logement en propriété à l'usage du propriétaire peut être financé grâce à un versement anticipé ou une mise en gage. Il n'est en revanche pas possible d'utiliser ce capital pour financer un logement de vacances ou une résidence secondaire. Les réglementations légales concernant le financement d'un logement en propriété au moyen des fonds de la prévoyance professionnelle (EPL) comportent les dispositions sur la procédure, les montants minimaux et maximaux, et sur le remboursement.

La notice relative à l'encouragement à la propriété du logement fournit des informations détaillées à ce sujet.

[www.swisslife.ch/noticesinformation](http://www.swisslife.ch/noticesinformation)



# Les points forts de la LPP.

La LPP est un élément essentiel du système des trois piliers. Elle contient des exigences minimales dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Il existe en outre des possibilités permettant d'adapter les modalités de la prévoyance en fonction des besoins particuliers de chaque entreprise. En effet, il est ainsi possible de fournir une solution efficace aux salariés non assurés ou assurés de manière insuffisante dans le cadre de la LPP, particulièrement en ce qui concerne la perte de gain, l'invalidité ou le décès.

Sans assurance de prestations supplémentaires, il est souvent impossible de conserver le même niveau de vie durant la retraite ou en cas d'incapacité de gain. En effet, la limitation du salaire prévue aussi bien par l'AVS que par la LPP est déterminante pour l'étendue des prestations. Cette lacune peut être comblée entièrement ou partiellement dans la prévoyance professionnelle.

En tant que société traditionnelle d'assurances sur la vie, Swiss Life est un partenaire fiable. Contactez-nous et faites-vous conseiller par nos spécialistes en prévoyance.

[www.swisslife.ch/entreprises](http://www.swisslife.ch/entreprises)

Swiss Life  
Hauptstz  
General-Guisan-Quai 40  
Postfach, 8022 Zürich  
Telefon 0848 841 000  
[www.swisslife.ch](http://www.swisslife.ch)  
[marketing.schweiz@swisslife.ch](mailto:marketing.schweiz@swisslife.ch)

Swiss Life  
Prévoyance Entreprises Suisse Romande  
Avenue de Rumine 13  
Case postale 1260, 1001 Lausanne  
Téléphone 0848 841 000

Swiss Life  
Previdenza Imprese Svizzera Italiana  
Via Cantonale 18  
Casella postale, 6928 Manno  
Telefono 0848 841 000