

Newsletter Mai 2017

Prévoyance vieillesse 2020: des adaptations doivent être préparées dès maintenant

Le 24 septembre 2017, le peuple suisse votera sur le financement complémentaire de l'AVS par la hausse de la taxe sur la valeur ajoutée, ainsi que sur la réforme de la prévoyance vieillesse. La réforme de la prévoyance vieillesse ne fera l'objet d'une votation que si un référendum aboutit.

Les adaptations légales à la prévoyance vieillesse n'entrent en vigueur que si le financement complémentaire de l'AVS est également approuvé. Le processus politique de formation de l'opinion bat déjà son plein. Dans l'état actuel des connaissances, il est impossible de faire un pronostic sans équivoque sur l'adoption ou le rejet de la réforme de la prévoyance vieillesse. Cela signifie néanmoins pour les conseils de fondation et les gérants de caisses de pension qu'«attendre» n'est pas une option. Par ailleurs, les dispositions légales sont suffisamment claires, si bien que déjà avant que l'ordonnance définitive ne soit connue, on peut déjà commencer les travaux préparatoires.

Pour mémoire: La réforme de la prévoyance vieillesse a pour objectif de garantir le financement de l'AVS et de la LPP et de préserver en même temps le niveau de prestations actuel. Ce projet a pour conséquence qu'il est très probable que de nouvelles adaptations devront être faites dès 2030. C'est un point commun entre le présent projet et le message publié à l'époque par le Conseil fédéral.

«Attendre» n'est pas une option

À l'heure actuelle, de nombreux conseils de fondation et gérants adoptent le point de vue que l'adoption ou le rejet de la réforme de la prévoyance vieillesse sont trop incertains pour que des mesures d'adaptation soient préparées dès à présent. Cette attitude est souvent motivée par un certain malaise que le projet actuel suscite en chacun. Attendre pour le moment et espérer que la «réforme de la prévoyance vieillesse» sera rejetée signifie ne pas assumer sa responsabilité en tant que membre du conseil de fondation et/ou gérant de la caisse de pension. Le conseil de fondation doit s'y préparer dès maintenant.

Dans l'AVS, les principaux éléments de la réforme sont le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, ainsi que l'introduction du versement d'une rente partielle en cas de départ anticipé ou reporté à la retraite. Dans la LPP, l'abaissement du taux de conversion à 6,0% est le point crucial. L'objectif déclaré est le maintien du niveau de prestations. Dans l'AVS, on versera au nouveau pensionné CHF 70 par mois de plus. Dans la LPP, la déduction de coordination est abaissée et les bonifications de vieillesse sont augmentées. Pour la génération transitoire (née en 1973 ou plus tôt), il est nécessaire de tenir un double compte témoin. À l'heure actuelle, le conseil de fondation devrait analyser les différents points sur l'axe chronologique et dans leurs incidences en vue de préparer la réforme.

Entrée en vigueur le 1.1.2018

Modification législative

L'âge de référence des femmes est progressivement aligné sur celui des hommes. Au 1.1.2018, l'âge de référence des femmes augmente de 3 mois à 64 ans et 3 mois.

Le terme d'âge de référence remplace celui d'âge de retraite ou du départ à la retraite. L'âge minimum pour la retraite anticipée est maintenant fixé de manière générale à 62 ans. Néanmoins, la fixation de la retraite anticipée à 60 ans dans le règlement est toujours possible. La caisse de pension peut conserver pendant 5 ans un âge de retraite réglementaire minimal plus bas pour les personnes qui étaient déjà assurées le 31.12.2017. Pour les nouveaux adhérents, le nouvel âge minimum de retraite anticipée est applicable, ce qui correspond à 62 ans en l'absence d'adaptation réglementaire. La prestation de retraite est due au plus tard 5 ans après l'âge de référence.

La perception flexible d'une rente est possible entre 60 et 70 ans; la possibilité d'une retraite partielle en plusieurs étapes est également introduite. Au moins trois versements partiels doivent être rendus possibles. Il faudra alors faire la distinction entre les prestations en capital et les prestations en rente, et procéder à un examen consolidé de tous les rapports de prévoyance.

En cas de licenciements à partir de l'âge de 58 ans, l'institution de prévoyance doit permettre la poursuite de l'assurance jusqu'à l'âge de référence. Après deux ans de maintien de l'assurance, les prestations peuvent uniquement être perçues sous forme de rente (sauf si le règlement autorise exclusivement le versement en capital).

Les caisses de pension peuvent désormais prévoir la prévoyance professionnelle des personnes exerçant une activité indépendante, et aussi les assurer. Les collaborateurs qui occupent des postes à durée limitée ou qui changent fréquemment d'emploi peuvent se faire assurer comme les personnes exerçant une activité indépendante.

En vertu du projet d'ordonnance, la caisse de pension peut renoncer à procéder à une liquidation partielle si son degré de couverture est inférieur à 108 pour cent et change au maximum de 3 points de pourcentage sans la liquidation partielle.

Adaptations nécessaires

Si l'âge ordinaire de retraite de la caisse de pension (âge de référence réglementaire) se rapporte à l'âge de retraite AVS ou à l'art. 13 LPP, le relèvement de l'âge de référence légal a une incidence directe sur les prestations. Le certificat de prévoyance doit également être adapté.

En tout cas, l'idéal serait que l'adaptation réglementaire de l'âge ordinaire de retraite corresponde à l'âge de référence, et qu'on prenne en considération le relèvement ultérieur de l'âge de référence des femmes.

Pour les rentes d'invalidité temporaires en cours pour les femmes, rentes qui sont remplacées à 64 ans (l'âge AVS actuel) par la rente de vieillesse, il convient de trouver une solution. Les rentes-pont financées et qui courent jusqu'à l'âge de 64 ans doivent également être adaptées.

Tant le règlement de prévoyance que les certificats de prévoyance doivent être adaptés en conséquence.

L'adoption de la nouvelle terminologie accroît la transparence. A partir du 1.1.2018, il faudra seulement indiquer à partir de l'âge de 60 resp. 62 ans les prestations de vieillesse sur le certificat de prévoyance, du moins pour tous les nouveaux adhérents.

Il faudra également prendre en considération les personnes appartenant à la génération transitoire.

Ainsi, la caisse de pension est obligée d'adapter son règlement. Il convient d'éviter d'éventuelles différences entre les prescriptions LPP d'application obligatoire et les dispositions réglementaires.

Pour des raisons de transparence vis-à-vis des assurés, cette disposition doit être incluse dans le règlement.

La caisse de pension doit vérifier si une convention doit être conclue avec les personnes concernées.

Formation de l'opinion au sein du conseil de fondation pour décider si ces assurances doivent être proposées. Très vraisemblablement, cette discussion sera plutôt menée au sein des institutions collectives ou communes. Un nouveau secteur d'activités s'ouvre devant celles-ci. Il en résulte donc une nouvelle concurrence pour les caisses d'associations.

Discussion au sein du conseil de fondation pour savoir si la caisse de pension souhaite faire usage de cette possibilité, et si les avantages de cette simplification administrative l'emportent; adaptation correspondante des dispositions réglementaires.

Entrée en vigueur le 1.1.2019

Modification législative

Le 1.1.2019, l'âge de référence des femmes augmente de 3 mois à 64 ans et 6 mois.

Le taux de conversion est réduit dans une première étape à 6,6%. La déduction de coordination est adaptée (40% du salaire annuel avec minima et maxima correspondants). Les bonifications de vieillesse sont en même temps augmentées. Le seuil d'entrée dans la LPP reste inchangé, mais par la nouvelle définition de la déduction de coordination, le salaire assuré augmente fortement pour les salaires proches du seuil d'entrée.

Pour la génération transitoire (toutes les personnes nées en 1973 et plus tôt), les prestations de retraite doivent être au moins égales à celles calculées en vertu de la LPP actuelle. La garantie de la rente de vieillesse, mais pas celle des prestations de risque, est financée par le biais du fonds de garantie.

Chaque assuré a désormais le droit d'effectuer des rachats dans les prestations réglementaires. Tout rachat augmente d'abord l'avoir de vieillesse LPP jusqu'au maximum. En cas de prestations, il peut en résulter des coûts supplémentaires.

Adaptations nécessaires

Il est avantageux de procéder aux adaptations nécessaires dès le 1.1.2019 (les détails ont déjà été mentionnés).

Les plans de prévoyance contenant une faible part surobligatoire doivent être adaptés. Le plus grand besoin d'adaptation se manifeste dans les catégories de salaire comprises entre CHF 21 150 et 35 000. Le tableau qui suit montre quelques exemples de l'impact.

Collaborateur (tous les chiffres en CHF)	Plan de pré- voyance Salaire non limité Coord. prop. occup. Bonif. 9/12/ 17/20%	LPP actuelle	LPP nouveau
Femme 1			
Age: 58	Cot. d'épargne: 13 065	Cot. d'épargne: 10 787	Cot. d'épargne: 11 421
Salaire: 90 000	Salaire assuré: 65 325	Salaire assuré: 59 925	Salaire assuré: 63 450
Taux d'occupation: 100%			
Homme 1			
Age: 30	Cot. d'épargne: 1 829	Cot. d'épargne: 1 423	Cot. d'épargne: 1 890
Salaire: 45 000	Salaire assuré: 20 325	Salaire assuré: 20 325	Salaire assuré: 27 000
Taux d'occupation: 100%			
Homme 2			
Age: 46	Cot. d'épargne: 6 855	Cot. d'épargne: 6 048	Cot. d'épargne: 7 016
Salaire: 65 000	Salaire assuré: 40 325	Salaire assuré: 40 325	Salaire assuré: 43 850
Taux d'occupation: 100%			
Femme 2			
Age: 37	Cot. d'épargne: 1 287	Cot. d'épargne: 352	Cot. d'épargne: 1 529
Salaire: 28 000	Salaire assuré: 10 728	Salaire assuré: 3 525	Salaire assuré: 13 900
Taux d'occupation: 100%			

À partir du 1.1.2019, deux comptes témoins doivent être tenus. Les renseignements correspondants doivent également être fournis en cas de sortie, et le système de gestion et les documents pour les assurés doivent être adaptés. Pour les caisses de pension qui ne dépassent que de peu la LPP, cette garantie occasionnera des coûts. Ceux-ci seront partiellement financés par le fonds de garantie par une subvention unique. Les caisses de pension doivent (selon le message) s'attendre à environ 0,15% de contributions supplémentaires au fonds de garantie.

Pour cette raison, les rachats attendus doivent être pris en considération lors de la configuration du système de financement. Les effets attendus doivent être analysés et les dispositions réglementaires seront adaptées en conséquence.

Entrée en vigueur du 01.01.2020 au 01.01.2022

Modification législative

Le 1.1.2020, l'âge de référence des femmes augmente de 3 mois à 64 ans et 9 mois, l'année suivante à 65 ans.

En 2021, les cotisations salariales AVS augmentent de 0,3 point de pourcentage.

Le taux de conversion LPP est abaissé chaque année de 0,2 point de pourcentage supplémentaire pour atteindre 6,0% en 2022.

Adaptations nécessaires

(Adaptions nécessaires: voir p. 2 et 3)

(Adaptions nécessaires: voir p. 2 et 3)

Résumé

Des adaptations des règlements et des documents sont déjà nécessaires à partir du 1.1.2018. En raison du bref délai de mise en œuvre (d'octobre à décembre), il est indispensable que le conseil de fondation ait déjà décidé avant comment il souhaite mettre en œuvre les différents éléments et quelles sont les conséquences qui en découlent. Ensuite, les assurés doivent être informés des modifications. Il est recommandable d'effectuer toutes les modifications déjà dès le 1.1.2018. Cela permet de réduire les coûts et d'informer les assurés de

manière complète. Même dans l'éventualité d'un rejet, ces travaux préparatoires seront bientôt de nouveau d'actualité, et sont dans tous les cas très utiles.

*Nous serons ravis de pouvoir vous aider!
N'hésitez pas à nous contacter!*

*Zurich, le 31 mai 2017
Roland Schmid, Directeur
Swiss Life Pension Services SA*

Pension Services – La société de conseil de Swiss Life

N'hésitez pas à nous contacter:

*Swiss Life Pension Services SA
General-Guisan-Quai 40
Case postale, 8022 Zurich
Téléphone 0800 00 25 25
pension.services@slps.ch
www.slps.ch*

*Succursale en Suisse romande:
Swiss Life Pension Services SA
Av. de Rumine 13
1001 Lausanne*