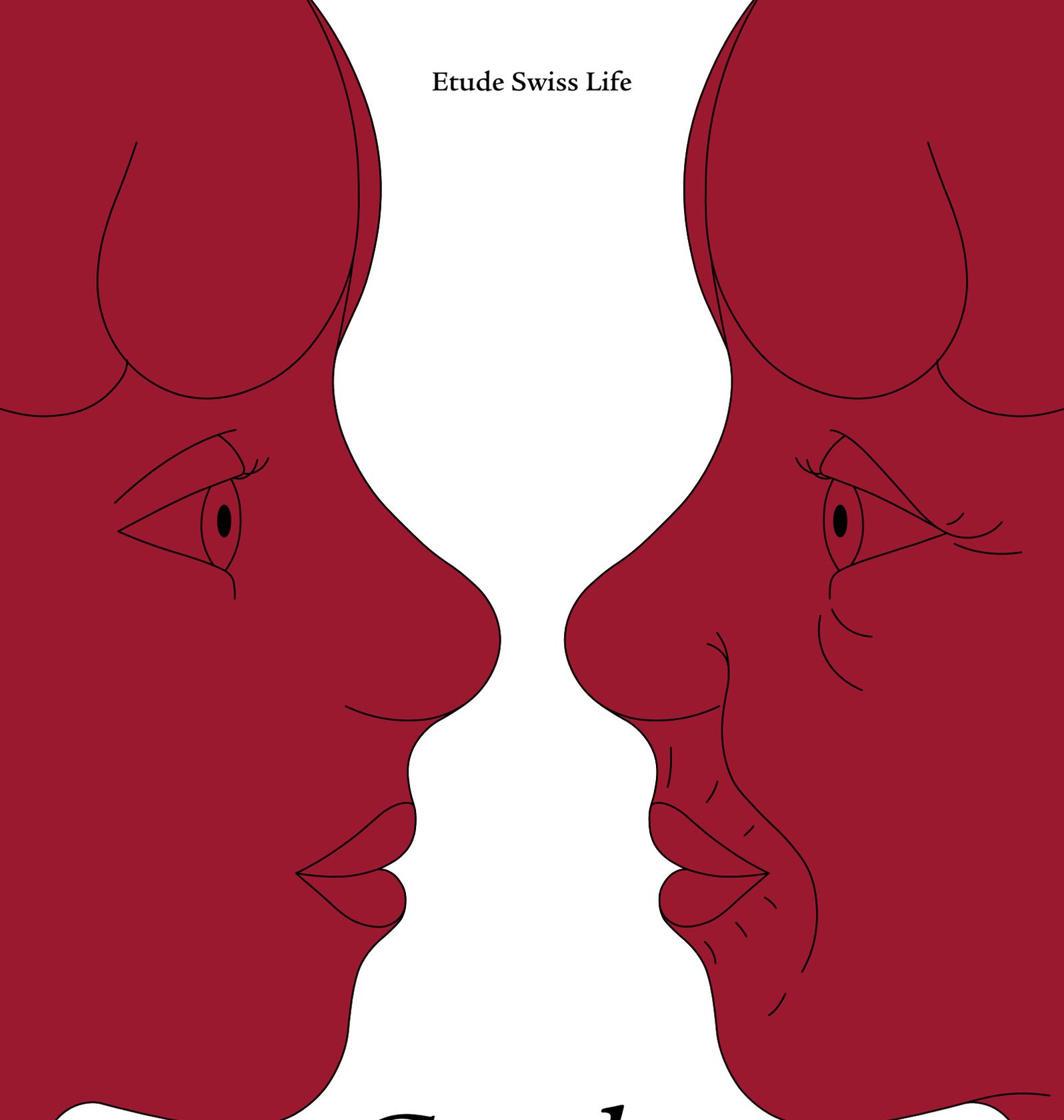


Etude Swiss Life



Gender pension gap

*Mythes, faits et approches de solution concernant
la lacune de prévoyance des femmes*

Impressum

Editeur:

Swiss Life SA
General-Guisan-Quai 40
Case postale
CH-8022 Zurich

Auteur:

Andreas Christen
Senior researcher Prévoyance
E-mail: andreas.christen@swisslife.ch
Téléphone: 043 284 53 95

Autres contributeurs:

Denise Frei
Martin Läderach
Noah Savary
Fabienne Schneider
Evelyne Stettler
Martina Zürcher

Conception et réalisation:

Raffinerie

Illustration:

Arbnore Toska

Impression:

medienwerkstatt ag, Sulgen

Relecture et traduction:

Swiss Life Language Services

Clôture de la rédaction:

18 octobre 2019

Notre étude en ligne:

<https://www.swisslife.ch/gpg>

Copyright:

La présente publication peut être citée en mentionnant la source.
Copyright © 2019 Swiss Life SA et/ou ses entreprises affiliées.
Tous droits réservés.

Clause de non-responsabilité:

La présente publication a uniquement un but informatif. Les opinions présentées sont celles de ses auteurs au moment de la clôture de la rédaction (sous réserve de modifications) et peuvent différer de la position officielle de Swiss Life SA. Les analyses ont été réalisées avec le plus grand soin, aucune garantie ne peut toutefois être donnée quant à leur exactitude.

Sommaire

<i>Principales conclusions de l'étude</i>	<i>4</i>
<hr/>	
<i>Chapitre 1 Gender pension gap: ampleur, causes et évolution</i>	<i>6</i>
- D'importantes disparités de rentes entre hommes et femmes	7
- Un thème plus complexe qu'il n'y paraît de prime abord	8
- Les disparités reculent lentement, sans pour autant disparaître	10
<hr/>	
<i>Chapitre 2 Gender pension gap, synonyme de lacune de prévoyance?</i>	<i>12</i>
- Le gender pension gap n'est pas toujours perceptible	13
- Vivre seul est plus coûteux qu'en couple – et vivre plus longtemps coûte plus cher	16
<i>Complément:</i> des coûts élevés à un âge avancé en raison de la dépendance	17
- Les structures des ménages à la retraite évoluent	18
<i>Complément:</i> toujours plus de ménages en concubinage avec enfants	20
- Tim et Claudia Meier: qu'advient-il en cas de divorce ou de décès à la retraite?	21
<hr/>	
<i>Chapitre 3 Différence de rentes et différence de taux d'occupation</i>	<i>24</i>
- La différence de taux d'occupation se réduit, mais demeure	25
- Les disparités ne s'effacent pas, même en cas de libre choix du taux d'occupation	26
- De nombreux parents ne prennent pas en compte les conséquences du taux d'occupation sur leur prévoyance vieillesse	28
- Tim et Claudia Meier: influence du taux d'occupation sur la rente	29
- Le taux d'occupation n'est pas décidé en toute liberté de choix	32
<hr/>	
<i>Chapitre 4 Gender pension gap et montant de coordination</i>	<i>34</i>
- Le montant de coordination contribue au gender pension gap	35
<i>Complément:</i> plusieurs employeurs, moins de rentes	36
- Un montant de coordination réduit a un coût	37
- La plupart des PME sont favorables au temps partiel concernant le montant de coordination	39
- La proposition de réforme de la LPP avancée par les partenaires sociaux ne réduit que légèrement le gender pension gap	40
<hr/>	
<i>Chapitre 5 Synthèse et approches de solution</i>	<i>42</i>
<hr/>	
<i>Notes de bas de page</i>	<i>48</i>
<hr/>	
<i>Glossaire</i>	<i>50</i>

Principales conclusions de l'étude

Des parcours professionnels différents conduisent à un fort écart de rentes

Tous piliers confondus, les retraitées perçoivent actuellement un tiers de rentes de moins que les hommes en moyenne. Cet écart de rentes, appelé *gender pension gap*, est particulièrement important dans le deuxième pilier. Sa cause principale est à chercher dans les parcours professionnels, mais d'autres aspects du système de prévoyance jouent également un rôle, comme le montant de coordination. Les disparités statistiquement constatées entre hommes et femmes sont considérables. Toutefois, il convient d'adopter une approche d'évaluation différenciée, notamment quant à leurs conséquences sur la liberté de choix financière à la retraite.

*Même si elles ne sont pas toutes concernées par le *gender pension gap*, les femmes restent confrontées à des défis*

Le *gender pension gap* ne signifie pas systématiquement que les femmes bénéficiaires de rentes de vieillesse disposent d'une marge de manœuvre financière effectivement plus limitée que celle des hommes. Aujourd'hui, l'écart est particulièrement important dans un groupe où la différence est souvent à peine perceptible pour les femmes: les couples mariés, qui représentent pour la plupart une unité économique avec une utilisation commune du revenu du ménage. La sécurité financière qu'offre le mariage – relativement élevée malgré le fort *gender pension gap* moyen – peut être trompeuse dans certaines circonstances. En effet, dans d'autres formes d'état civil, l'écart de rentes entre hommes et femmes peut avoir un impact direct et tangible. Aujourd'hui, les retraitées divorcées en particulier doivent recourir fréquemment aux prestations complémentaires. A l'avenir, de plus en plus de femmes (et d'hommes) non marié(e)s qui, dans une relation de concubinage, s'occupent principalement des enfants, pourraient également faire face à des défis en termes de prévoyance. En effet, ce type de foyer – en forte progression – ne propose généralement pas la même couverture que le mariage en cas de dissolution. Certes, les retraités vivant seuls sont aussi fréquemment aux prises avec des difficultés financières et doivent recourir davantage aux prestations complémentaires que, par exemple, les femmes mariées retraitées. Cependant, les femmes vivent en moyenne plus longtemps et passent l'automne de leur vie plus souvent seules que les hommes. Par conséquent, le capital d'épargne (provenant du troisième pilier, par exemple) des femmes bénéficiaires de rentes doit en moyenne couvrir une plus longue période que celui des hommes. Par ailleurs, la probabilité de devoir passer ses dernières années dans un établissement médico-social coûteux est plus élevée pour les femmes. Enfin, un ménage d'une personne génère des coûts fixes par tête plus importants qu'un couple.

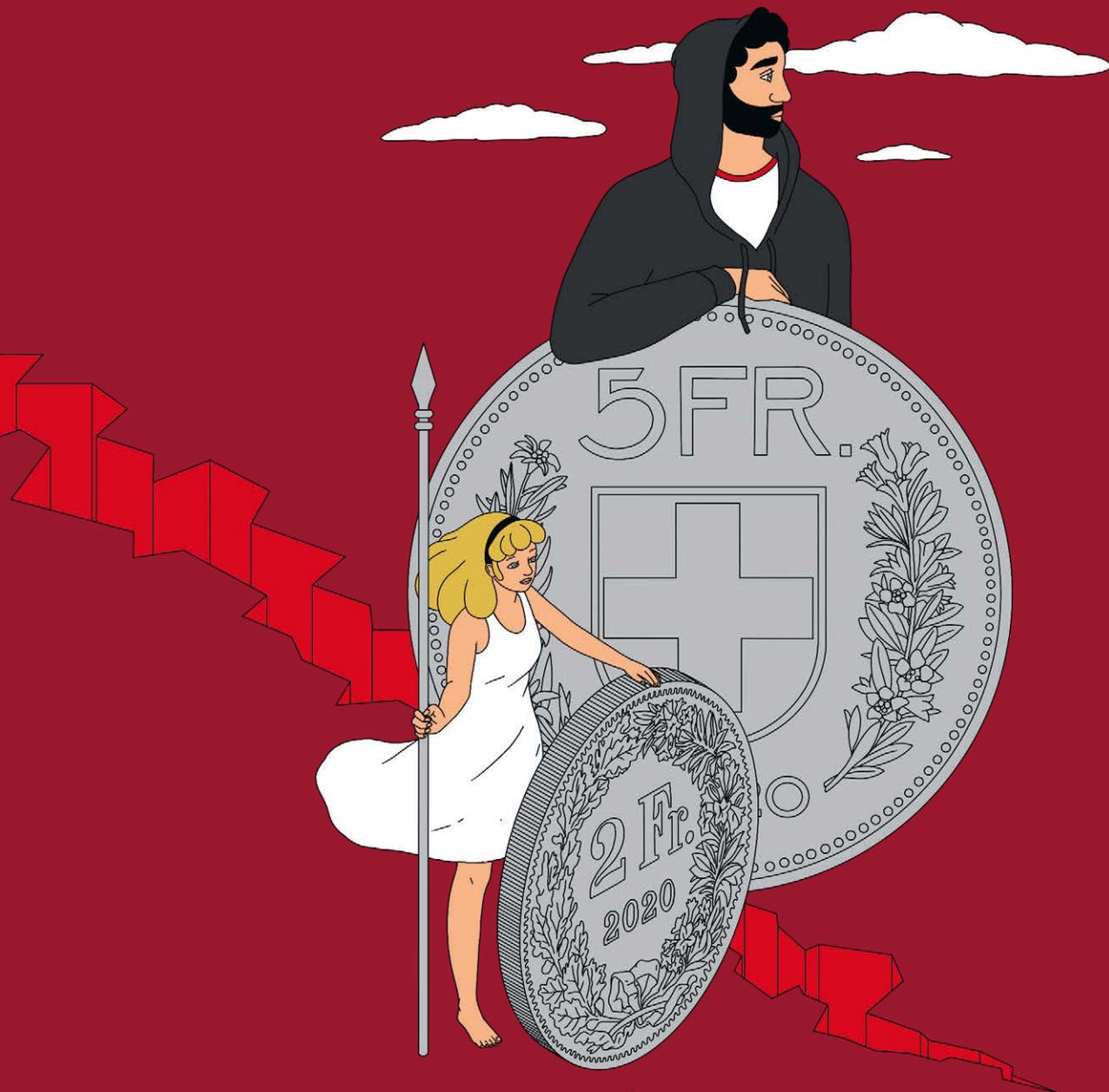
Les disparités reculent, mais demeurent en raison de parcours professionnels différents

Le gender pension gap constaté aujourd'hui est pour partie un reflet du passé sociétal. Les jeunes femmes sont désormais bien plus nombreuses sur le marché du travail que l'étaient les retraitées actuelles. Sans autre intervention, l'écart de rentes va donc lentement s'estomper, du moins dans le deuxième pilier. Toutefois, il subsistera dans les prochaines décennies un gender pension gap considérable, comme les données de Swiss Life le laissent penser. En effet, selon une enquête actuelle de Swiss Life menée auprès de parents, les taux d'occupation effectifs et souhaités des mères sont encore nettement inférieurs à ceux des pères. Le libre choix du modèle familial ou d'activité est une composante essentielle d'une vie en toute liberté de choix. Mais lorsqu'ils décident de leur taux d'occupation, une large majorité de parents en négligent les conséquences sur leur prévoyance vieillesse, comme le souligne l'enquête.

La plupart des PME adaptent le montant de coordination au taux d'occupation ou y renoncent complètement

Après tout, il faut bien tenir compte du fait que le gender pension gap observé aujourd'hui est également le reflet d'un système de prévoyance obsolète, qui a été partiellement modernisé entre-temps. Ces dernières années, différentes mesures politiques ont été prises pour réduire le fossé des rentes, comme l'introduction du partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce ou l'abaissement du seuil d'entrée et du montant de coordination. Toutefois, leur effet est progressif. Certes, le montant de coordination continue de creuser indirectement l'écart de rentes entre les hommes et les femmes. Néanmoins, l'analyse des plans de prévoyance de la Fondation collective LPP Swiss Life montre qu'une grande majorité des PME affiliées y renoncent ou l'indexent sur le taux d'occupation. De nombreuses PME suisses contribuent ainsi à la réduction du gender pension gap.

1 *Gender pension gap – ampleur, causes et évolution*



D'importantes disparités de rentes entre hommes et femmes

Lors de l'introduction de l'AVS en 1948 puis du *régime obligatoire* dans la prévoyance professionnelle en 1985, la définition des rôles s'agissant de l'activité lucrative et des tâches ménagères était claire dans la plupart des foyers. Le père de famille assurait le revenu, et la mère s'occupait du ménage et des enfants. Dans la mesure où les *prestations de vieillesse*, du *deuxième pilier* surtout, mais aussi de façon indirecte du *troisième pilier*, dépendent fortement du revenu de l'activité lucrative, la génération actuelle de bénéficiaires de rentes présente d'importantes disparités entre hommes et femmes. La figure 1 illustre de manière schématique les facteurs qui, au sein du *système des trois piliers* de la prévoyance vieillesse suisse, ont tendance à contribuer à l'écart de rentes entre les sexes, et ceux qui ont un effet réducteur. Nous analyserons par la suite l'un après l'autre les principaux points présentés ici. Les termes clés de la figure 1 sont définis dans le glossaire à la fin de l'étude. Les termes figurant par ailleurs en italique dans le reste du texte s'y trouvent également.

Fig. 1: Le système de prévoyance amortit et renforce le gender pension gap
Principaux éléments du système de prévoyance vieillesse ayant un impact sur le gender pension gap

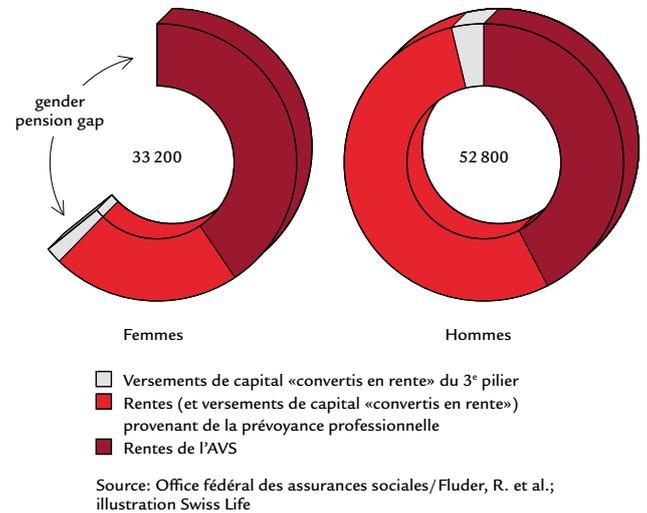


Une étude commanditée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), et largement reprise, a récemment établi pour la première fois qu'en Suisse, la prestation globale perçue par les femmes bénéficiaires de rentes de vieillesse (y compris les *rentes de veuve et de conjointe*) était inférieure en moyenne d'environ 37% à celle des hommes (fig. 2).¹ Cette différence est particulièrement prégnante dans le deuxième pilier qui, par rapport au premier pilier, est bien plus impacté par le parcours professionnel individuel et ainsi par la répartition des rôles. Toujours selon cette étude, plus de 90% de l'écart de rentes proviennent de la prévoyance professionnelle.

En 2017, seuls quelque 27% de l'ensemble des nouvelles rentes de vieillesse et 24% de la totalité des versements de capital vieillesse provenant de la prévoyance professionnelle ont bénéficié aux femmes.

En consultant la statistique des nouvelles rentes plus récemment publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), il s'avère que pour les personnes ayant perçu une rente pour la première fois en 2017, le deuxième pilier est le principal responsable du gender pension gap. En cette même année 2017, seuls quelque 27% de l'ensemble des nouvelles rentes de vieillesse et près de 24% de la totalité des versements de capital vieillesse provenant de la prévoyance professionnelle ont bénéficié aux femmes. Le troisième pilier

Fig. 2: Le gender pension gap est d'un tiers
Rentes moyennes en CHF, 2012



présente également des disparités notoires. Seul un tiers de la somme de tous les versements 3a dans le cadre du départ à la retraite a été perçu par des femmes en 2017.

Un thème plus complexe qu'il n'y paraît de prime abord

Ces disparités entre les hommes et les femmes dans la prévoyance professionnelle sont certes considérables, mais il convient de procéder à une évaluation différenciée.

Primo, le gender pension gap n'est pas nécessairement synonyme de lacune de prévoyance ou ne constitue pas systématiquement une dégradation de la couverture financière à la retraite pour les femmes. Certes, la différence de rentes est particulièrement notable parmi les couples mariés. Mais précisément dans ce type de ménages bénéficiaires de rentes, les femmes ont une couverture financière qui a tendance à être meilleure que celle de nombre de femmes célibataires, divorcées, et, dans certains cas, veuves (les veufs sont également concernés), comme nous le montrerons dans le chapitre 2. Cette sécurité peut toutefois s'avérer trompeuse dans certaines conditions. La probabilité qu'au cours de la vie intervienne une séparation du partenaire ou (au plus tard à la retraite) un veuvage est très élevée chez les femmes. Fondamentalement, en matière de prévoyance vieillesse, les femmes font face à une difficulté supplémentaire par rapport aux hommes, indépendamment du gender pension gap: en moyenne, elles ont une espérance de vie plus longue, et sont donc susceptibles de vivre seules plus longtemps. Cet aspect sera également traité au chapitre 2.

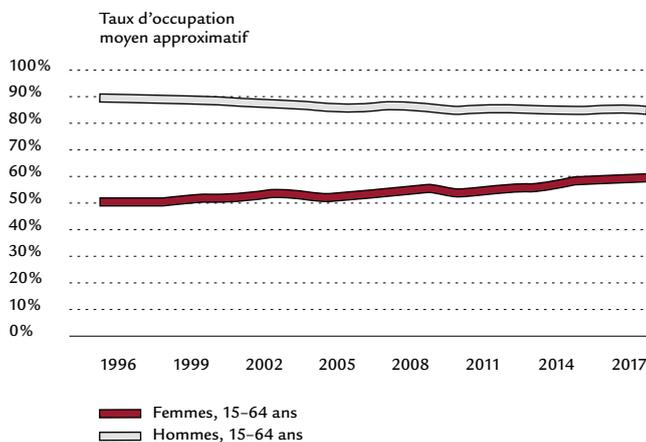
La différence de rentes est particulièrement notable parmi les couples mariés.

Précisément dans ce type de ménages bénéficiaires de rentes, les femmes ont une meilleure couverture financière.

Secundo, le gender pension gap constaté aujourd'hui est fortement déterminé par les modèles de rôles familiaux issus du passé. A l'heure actuelle,

Fig. 3: Le taux d'occupation moyen des femmes augmente

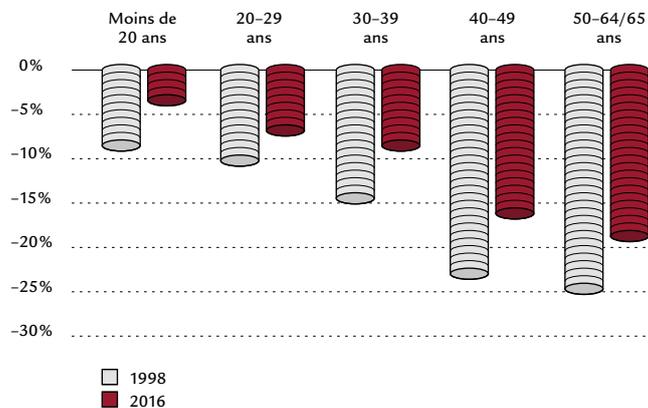
Taux d'activité en équivalent temps plein



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 4: L'écart de salaire reste élevé, mais diminue

Différence de salaire brut médian pour un taux de 100% entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

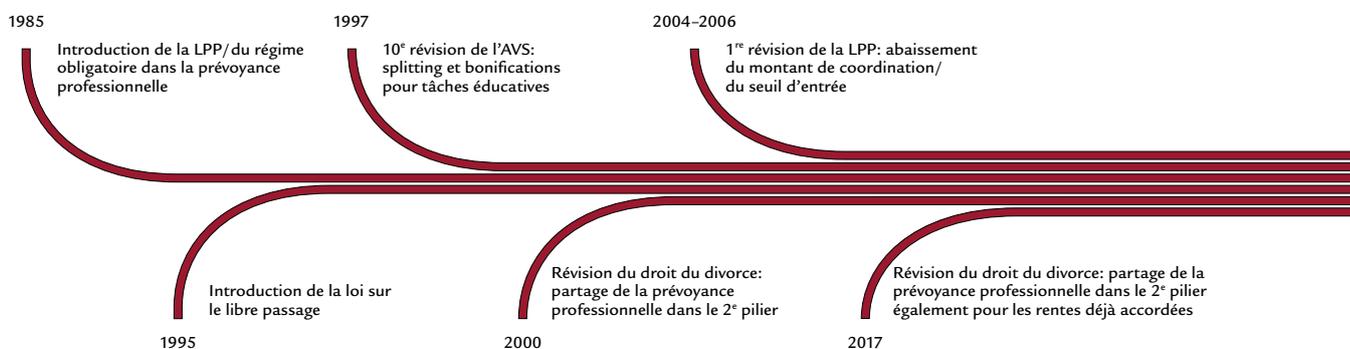
De nos jours, les femmes sont largement plus présentes sur le marché du travail qu'auparavant.

une bénéficiaire de rente est âgée en moyenne de 75 ans et a travaillé – le cas échéant – à partir de 1960. Entre-temps, la société a profondément évolué. De nos jours, les femmes sont largement plus présentes sur le marché du travail qu'auparavant (fig. 3) et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes reste certes élevé, mais diminue (fig. 4). Etant donné que le taux d'occupation ainsi que le niveau de salaire influencent de manière déterminante la future rente de vieillesse, ces deux développements devraient progressivement entraîner un resserrement du gender pension gap. Malgré cela, le taux d'occupation moyen des femmes devrait, selon toute probabilité, rester longtemps encore inférieur à celui des hommes. Nous aborderons cet aspect, ainsi que l'impact général du taux d'occupation sur la prévoyance vieillesse, dans le chapitre 3.

Tertio, ces dernières décennies, le système suisse de prévoyance vieillesse a fait l'objet de différentes adaptations institutionnelles ayant contribué à réduire l'écart de rentes entre hommes et femmes. Dans ce cadre, certains changements n'ont qu'un effet réducteur progressif sur l'écart et ne sont donc pas encore pleinement reflétés dans les statistiques. La figure 5 par exemple, présente les principales réformes ayant contribué ces dernières années à procurer aux femmes bénéficiaires de rentes une plus grande liberté de choix financière.

L'introduction du régime obligatoire dans la prévoyance professionnelle en 1985 a déjà probablement permis de réduire lentement le gender pension gap jusqu'à aujourd'hui (fig. 6). Avant 1985, de nombreux actifs n'étaient pas assurés dans une caisse de pensions, en grande majorité des femmes. Jusqu'en 1995 et l'introduction de la loi sur le libre passage, de nombreuses femmes retiraient leur capital vieillesse auprès de la caisse de pensions en cas d'interruption d'activité, de sorte qu'il n'était plus disponible ultérieurement sous forme de rente. En 1997, le *splitting* et les *bonifications pour tâches éducatives* ont été introduits dans l'AVS, induisant une vaste réduction de l'écart entre hommes et femmes sur le plan des rentes AVS. Depuis l'an 2000, en cas de divorce, l'avoir de vieillesse de la prévoyance professionnelle

Fig. 5: Différentes réformes ont amélioré la situation des femmes
Réformes avec effet réducteur sur le gender pension gap



Source: Swiss Life

est réparti dans le cadre du *partage de la prévoyance professionnelle*, et depuis 2017, cela s'applique également aux rentes déjà accordées. Ces nouveautés ont eu pour conséquence de réduire la différence de rentes entre les ex-conjoints en cas de divorce. Enfin, dans le cadre de la première révision de la LPP, le *montant de coordination* et le *seuil d'entrée* ont été abaissés, favorisant sur le plan de la prévoyance les emplois faiblement rémunérés et le travail à temps partiel.

Mais, le montant de coordination demeurant, les personnes à temps partiel – pour 75% des femmes – continuent d'épargner dans la prévoyance professionnelle de manière proportionnellement insuffisante pour leur retraite. Au chapitre 4, nous exposerons notamment que des options se présentent aux employeurs pour ne pas défavoriser le temps partiel dans la prévoyance vieillesse, et qu'elles sont déjà largement mises à profit par les petites et moyennes entreprises (PME) en Suisse.

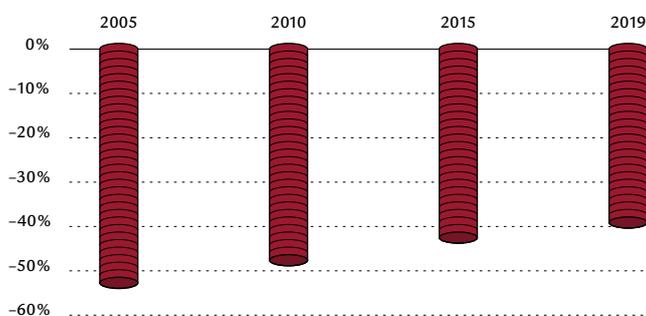
Les disparités reculent lentement, sans pour autant disparaître

Sur la base des évolutions représentées aux figures 3, 4 et 5, on peut partir du principe que le gender pension gap mesuré en 2012 (cf. fig. 2) n'est qu'un instantané du passé. Il n'existe pour l'heure pas de calcul plus récent du gender pension gap tenant compte du système de prévoyance vieillesse suisse dans son ensemble. Les indicateurs relatifs au deuxième pilier pointent toutefois qu'un recul des disparités de rentes s'est amorcé ces dernières années. Ainsi, selon la statistique des nouvelles rentes de l'OFS mentionnée plus haut, l'écart pour une rente moyenne du deuxième pilier, entre 2015 et 2017, s'est inscrit en léger repli, passant de 45% à 44%². Malheureusement, cette mesure statistique n'existe que depuis 2015, rendant impossibles des comparaisons sur une plus longue période. La faible différence et la courte période d'observation ne permettent pas de déduire de tendance fiable.

L'actuel gender pension gap est un instantané du passé.

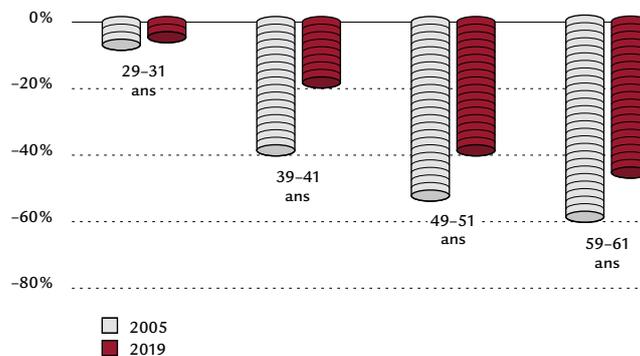
Les données de Swiss Life livrent un indicateur plus éloquent soutenant la thèse d'une réduction du gender pension gap, du moins dans

Fig. 6: La différence de rentes s'est déjà réduite ...
Différence moyenne de rente de vieillesse chez les femmes de 65 à 69 ans
par rapport aux hommes (2^e pilier)



Source: Swiss Life

Fig. 7: ... et devrait continuer de se réduire sans
pour autant disparaître
Différence moyenne de capital vieillesse (2^e pilier) des femmes actives
par rapport aux hommes, par groupe d'âge



Source: Swiss Life

le deuxième pilier. La figure 6 présente l'évolution de l'écart entre hommes et femmes dans la rente de vieillesse moyenne provenant de la prévoyance professionnelle chez les personnes âgées de 65 à 69 ans.³ Sur ce paramètre, on observe à long terme une tendance baissière, certes lente, mais nette: sur les quatorze dernières années, la différence moyenne s'est réduite en continu de quatorze points de pourcentage au total (voir toutefois la note de bas de page 4 pour interpréter cette donnée).⁴

L'écart entre hommes et femmes dans la prévoyance professionnelle devrait, considérant les tendances sociétales (cf. fig. 3 et 4) et les adaptations institutionnelles (cf. fig. 5) des dernières années, continuer de se réduire, lentement, mais de manière constante. Cette thèse est étayée par une évaluation des *avoirs de vieillesse* des employés assurés actifs auprès de Swiss Life⁵: ainsi, la différence moyenne entre hommes et femmes concernant les avoirs de vieillesse épargnés des assurés actifs ces quatorze dernières années s'est nettement réduite dans la quasi-totalité des classes d'âge analysées (fig. 7⁶).

Dans la mesure où les avoirs de vieillesse actuels déterminent dans un rapport d'un pour un les futures prestations de vieillesse, ce résultat constitue en quelque sorte une prévision selon laquelle l'écart des rentes va continuer à se réduire, du moins dans la prévoyance professionnelle. Ainsi, le gender pension gap devrait par exemple être moindre demain pour les personnes âgées de 50 ans aujourd'hui que pour celles de 64 ans aujourd'hui (qui avaient donc 50 ans en 2005, l'année de la comparaison). On observe également que les hommes épargnent aujourd'hui un capital vieillesse toujours nettement supérieur aux femmes, entraînant la probable persistance de cet écart dans le deuxième pilier pour un long moment encore.

Les hommes épargnent aujourd'hui un capital vieillesse toujours nettement supérieur aux femmes.

2

Gender pension gap, synonyme de lacune de prévoyance?



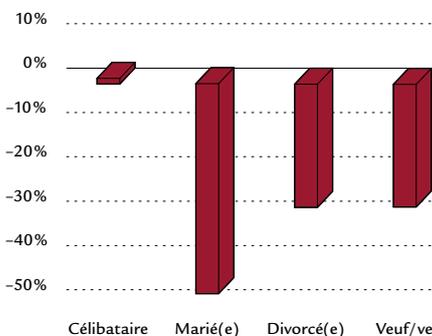
Le gender pension gap n'est pas toujours perceptible

L'écart de rentes moyen entre hommes et femmes ne signifie pas a priori que les femmes doivent être moins sereines que les hommes quant à leur couverture financière à la retraite. Dans certains cas, considérer seulement le gender pension gap a un effet loupe sur la problématique. Précisément dans le cas des couples mariés, la différence de rentes est souvent considérable, pour autant, cela n'implique pas systématiquement que la partenaire la ressent effectivement. Mais en tout état de cause, différents facteurs contribuent à rendre la prévoyance vieillesse pour les femmes plus complexe que pour les hommes.

Le gender pension gap est particulièrement prononcé chez les couples mariés.

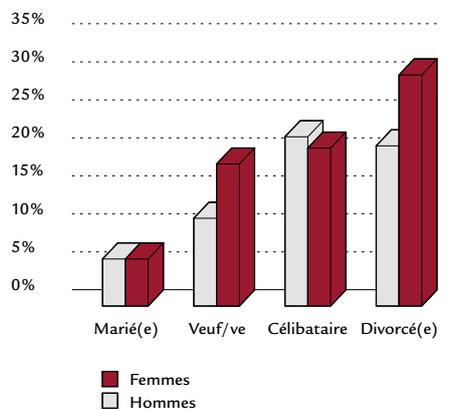
Le gender pension gap est particulièrement prononcé entre les bénéficiaires de rentes, hommes et femmes, mariés: en moyenne, il est bien plus important qu'entre les personnes célibataires, divorcées ou veuves (fig. 8). Plusieurs raisons sous-tendent cette réalité. Les femmes célibataires bénéficiaires de rentes aujourd'hui ont davantage tendance à ne pas avoir d'enfants, et donc à être actives plus longtemps à des taux d'occupation plus élevés que les femmes (autrefois) mariées. En cas de divorce, l'avoir de vieillesse capitalisé dans la prévoyance professionnelle durant le mariage est intégralement réparti entre les ex-conjoints dans le cadre du *partage de la prévoyance professionnelle*. Dans les faits, cela se traduit la plupart du temps par un transfert de capital net de l'ex-époux vers l'ex-épouse. Et si le conjoint décède, la bénéficiaire de rente survivante a en général droit dans l'AVS à une rente de veuve ou à un *supplément de veuvage*, et dans la prévoyance professionnelle, en sus de sa propre rente de vieillesse, également à une rente de veuve. En moyenne, cette dernière est plus élevée que celle des veufs, car son montant est fonction de la rente du conjoint décédé.

Fig. 8: Des disparités majeures entre les différentes catégories d'état civil
Gender pension gap selon l'état civil, 2012



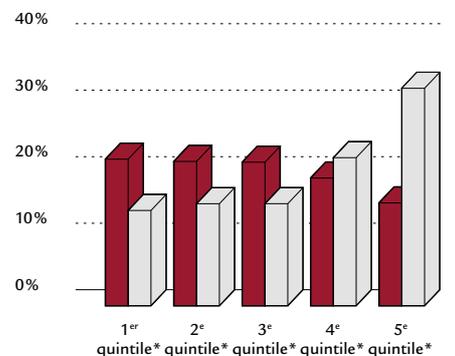
Source: Office fédéral des assurances sociales/Fluder, R. et al.

Fig. 9: Taux de bénéficiaires de PC faible chez les mariés, élevé chez les divorcés
Taux de bénéficiaires de PC parmi les bénéficiaires de l'AVS, 2018



Source: Office fédéral des assurances sociales, Swiss Life

Fig. 10: Les bénéficiaires de rentes vivant seules ont un revenu inférieur aux hommes
Part des ménages d'une personne de plus de 65 ans par catégorie de revenu (quintile), 2012-2014



*Un quintile représente un cinquième d'une unité globale. Dans la figure 10, le premier quintile illustre par exemple les 20% de ménages aux revenus les plus faibles.

Femmes
Hommes

Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Dans de nombreux couples mariés, la différence de rentes n'est pas perceptible dans l'ampleur que suggère la figure 8. La majorité des ménages en couple s'entend comme unité économique disposant d'un budget à l'utilisation commune. Plus de 80% des couples mariés et ayant des enfants (même adultes) mettent en commun l'intégralité des revenus du ménage.⁷ Plus que le montant de rentes perçu par chacun des partenaires, la question véritablement importante pour chaque ménage est généralement de savoir si la somme totale suffira ou s'il existe réellement une lacune de prévoyance tangible. La réponse à cette question tient toutefois à de multiples facteurs individuels, comme le niveau de vie visé. Par conséquent, consigner statistiquement la lacune de prévoyance est une tâche très complexe. Toutefois, il existe des ordres de grandeur donnant des indications sur les groupes particulièrement concernés.

Le taux des bénéficiaires de rentes percevant des prestations complémentaires est l'un de ces indicateurs. Les *prestations complémentaires (PC) à l'AVS* interviennent là où les rentes ne couvrent pas les besoins vitaux minimaux.⁸ Une ventilation détaillée de la statistique correspondante révèle que les femmes perçoivent bien plus fréquemment des prestations complémentaires que les hommes. Ainsi, parmi les bénéficiaires de rentes AVS, une femme sur sept perçoit également des PC, alors que chez les hommes, le rapport est d'un sur dix. Les femmes sont donc plus souvent confrontées que les hommes à la situation où leur propre prévoyance ne suffit pas à subvenir aux besoins vitaux minimaux. Les femmes mariées – soit, sur le papier, le groupe présentant le plus fort gender pension gap – ne sont majoritairement pas concernées par cette problématique (fig. 9).

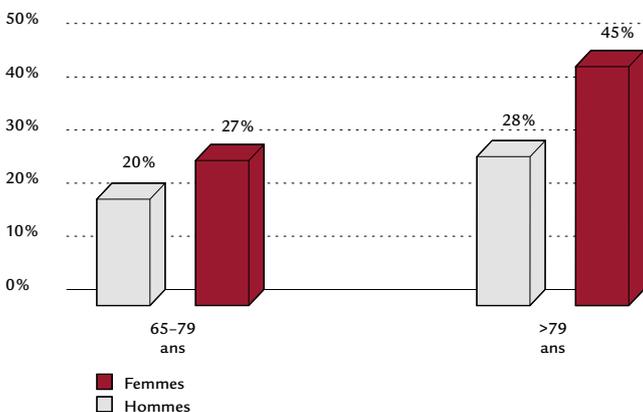
Les femmes sont plus souvent confrontées que les hommes à la situation où leur propre prévoyance ne suffit pas à subvenir aux besoins vitaux minimaux.

Taux élevé de bénéficiaires de PC parmi les bénéficiaires de rentes divorcées.

A l'inverse, les statistiques relatives aux prestations complémentaires suggèrent que le gender pension gap des bénéficiaires de rentes divorcées et veuves a des répercussions financières tout à fait concrètes. Dans les deux groupes, les femmes présentent des taux de perception de prestations complémentaires plus élevés que les hommes. Certes, cette réalité est partiellement due au fait que les femmes retraitées dans ces catégories d'état

Fig. 11: Taux de bénéficiaires de PC plus faible chez les divorcés plus jeunes

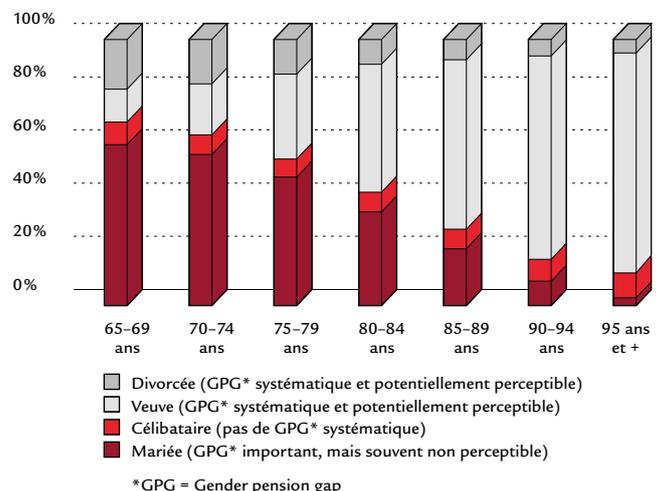
Taux de bénéficiaires de PC chez les personnes divorcées, par âge, 2018



Source: Office fédéral des assurances sociales, Swiss Life

Fig. 12: La probabilité d'être concerné par le gender pension gap croît avec l'âge

État civil des femmes, par âge, 2017



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

civil ont tendance à être un peu plus âgées et ainsi plus sujettes à la dépendance que les hommes.⁹ Par ailleurs, un séjour en établissement spécialisé s'accompagne souvent d'un recours aux prestations complémentaires en raison de son coût élevé (cf. complément en p. 17). Malgré cela, le taux plus élevé de bénéficiaires de prestations complémentaires chez les femmes divorcées, et dans une moindre mesure chez les veuves, serait aussi à imputer directement au gender pension gap. Aussi, les femmes de plus de 65 ans vivant seules appartiennent plus souvent que les hommes aux catégories de ménages aux plus faibles revenus – et ainsi les plus susceptibles d'avoir besoin de prestations complémentaires (fig. 10).

La situation des bénéficiaires de rentes divorcées devrait avoir tendance à s'améliorer.

Il convient de garder à l'esprit que cette situation est un écho du passé. Les futures bénéficiaires de rentes divorcées et veuves auront en moyenne plus fréquemment travaillé et à des taux d'occupation plus élevés que celles d'aujourd'hui, et pourront ainsi se constituer une prévoyance professionnelle personnelle plus solide. En outre, ces dernières années ont vu l'introduction de diverses adaptations législatives améliorant la situation financière des femmes divorcées dans la prévoyance vieillesse (cf. fig. 5). Elles sont toutefois intervenues après le divorce de nombreuses personnes d'âge avancé et encore vivantes aujourd'hui, expliquant que leur plein effet n'a été que progressif (dans la statistique également). Par corollaire, s'agissant des taux de bénéficiaires de prestations complémentaires, l'écart entre hommes et femmes se réduit chez les bénéficiaires de rentes divorcés plus jeunes par rapport à ceux plus âgés (fig. 11). Etant donné que le groupe le plus jeune représenté inclut encore certaines personnes divorcées selon l'ancien droit, cette différence entre hommes et femmes dans les taux de bénéficiaires de prestations complémentaires, et par extension le gender pension gap, devraient probablement diminuer encore pour cette catégorie d'état civil. Ces prochaines années, les données révéleront progressivement l'ampleur de cette réduction.

L'état civil et la structure du ménage déterminent donc largement si le gender pension gap induit effectivement des restrictions financières sensibles pour les femmes. La part de femmes pour qui le fossé des rentes est réel sur le plan financier ou directement perceptible ne peut pas être déterminée de manière précise dans le cadre de cette étude. Un regard sur les structures en termes d'état civil devrait toutefois permettre d'esquisser une réponse approchante. En 2017, 61% de l'ensemble des femmes de 65 à 69 ans étaient mariées, et 8% célibataires (fig. 12). Chez les premières, il existe certes une importante différence de rentes, mais comme nous l'avons exposé dans notre argumentation ci-dessus, elle est probablement imperceptible dans de nombreux cas. Chez les célibataires, on constate en moyenne l'absence d'un gender pension gap (fig. 8). A cela s'ajoute qu'une petite partie des bénéficiaires de rentes divorcées et veuves vivaient dans un ménage en couple (respectivement 16% et 7% des 65 à 79 ans), pouvant également représenter une unité économique. Par conséquent, le gender pension gap qu'identifie actuellement la statistique devrait, probablement, n'avoir que peu de conséquences financières immédiates et directement tangibles pour une majorité des bénéficiaires de rentes plus jeunes.

Si on évalue approximativement, sur la base de ces chiffres, le gender pension gap global «effectif» ou factuellement tangible, le fossé des rentes devrait, selon la méthode de calcul, passer d'environ un tiers à environ un quart¹⁰, voire un sixième¹¹. Or, ces estimations ne livrent elles aussi, in fine, que des valeurs moyennes théoriques ne reflétant que partiellement la réalité.

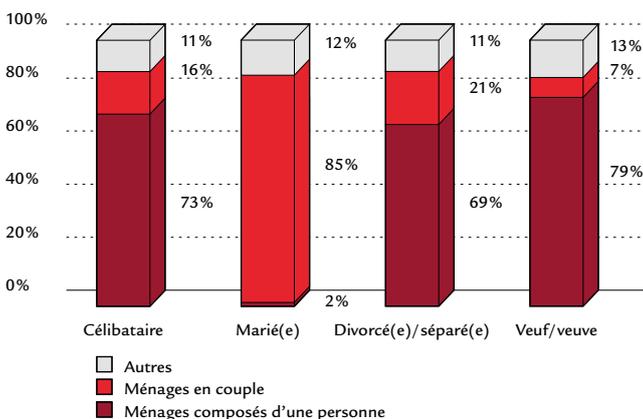
Aujourd'hui, près d'une femme sur trois à l'âge ordinaire de la retraite est divorcée ou veuve.

Ainsi, la figure 12 démontre effectivement que la sécurité relativement élevée qu'offre le mariage sur le plan de la prévoyance – malgré le gender pension gap important – peut s'avérer trompeuse dans certaines circonstances.¹² Aujourd'hui, près d'une femme sur trois à l'âge ordinaire de la retraite, soit 64 ans, est divorcée (20%) ou veuve (9%). En avançant en âge, les bénéficiaires de rentes mariées autrefois seront majoritairement veuves tôt ou tard, vu leur espérance de vie supérieure. Conséquence, le gender pension gap peut encore avoir des effets perceptibles sur le plan financier dans la dernière partie de la vie des femmes qui n'étaient pas concernées initialement.

Vivre seul est plus coûteux qu'en couple – et vivre plus longtemps coûte plus cher

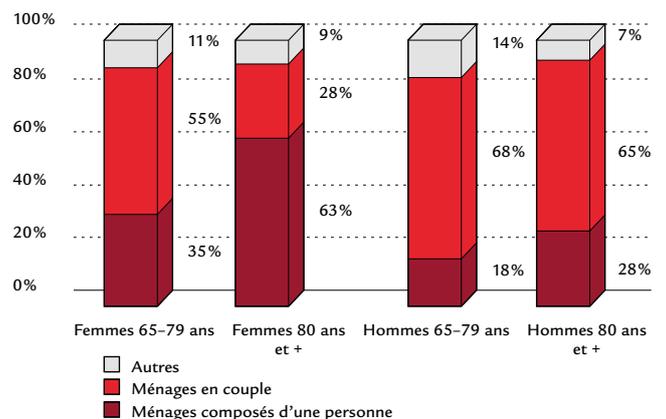
La différence des taux de bénéficiaires de prestations complémentaires selon les catégories d'état civil (fig. 9) permet une conclusion supplémentaire. Certes, du fait du gender pension gap, les femmes divorcées sont plus nombreuses à percevoir des prestations complémentaires que les hommes dans le même cas. Toutefois, ces derniers affichent des taux de recours aux prestations complémentaires nettement supérieurs à ceux des hommes mariés ou des femmes mariées. De plus, les célibataires doivent également avoir assez souvent recours aux prestations complémentaires, bien qu'il n'y ait pas de gender pension gap systématique pour eux. Le fossé des rentes entre hommes et femmes ne saurait donc être la seule cause des lacunes de prévoyance identifiées chez les bénéficiaires de rentes divorcées, veuves et célibataires.

Fig. 13: Correspondance entre état civil et structure de ménage
Structure de ménage par état civil (personne de référence 65–79 ans), 2017



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 14: Les femmes bénéficiaires de rentes vivent plus souvent seules que les hommes
Structure de ménage par sexe et âge, 2017



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Un ménage d'une personne implique des frais plus élevés.

Cause additionnelle du fort taux de bénéficiaires de prestations complémentaires, le fait que les personnes de ces catégories d'état civil vivent pratiquement toujours seules (fig. 13). La vie dans un ménage composé d'une seule personne engendre des frais fixes par tête plus élevés – notamment en termes de logement. Dans un tel ménage, pour une personne de plus de 65 ans, les frais de logement absorbent en moyenne près d'un tiers du

*Complément: des coûts élevés à un âge avancé
en raison de la dépendance*

L'espérance de vie plus longue et l'âge moyen plus faible des femmes engagées dans une relation de couple induisent non seulement une part plus élevée de femmes bénéficiaires de rentes vivant seules par rapport aux hommes, mais augmentent également la probabilité de séjour dans un établissement spécialisé. Selon l'OFS, 70% des résidents et patients des EMS de plus de 65 ans sont des femmes. En moyenne, les femmes décédées dans ces établissements en 2017 y séjournaient depuis 3,3 ans, contre 2,1 ans pour les hommes. En 2017 toujours, les résidentes de longue durée – vivant depuis au moins cinq ans dans un établissement – étaient trois fois et demie plus nombreuses que les résidents.

Cette réalité joue un rôle majeur dans l'optique de la prévoyance vieillesse.

En 2017, le coût journalier total dans un établissement s'élevait à 300 francs en moyenne, soit une facture mensuelle de 9000 francs. Généralement, les résidents doivent contribuer sur leurs propres deniers à hauteur d'environ 5600 francs. Une somme plus élevée que le revenu disponible moyen d'une personne seule de plus de 65 ans, qui s'établit aux alentours de 5000 francs. Si les revenus de la personne ne suffisent pas, elle a droit à des prestations complémentaires. Mais dans ce cas, hormis une faible franchise, il faut compter sur une consommation de la fortune de 10% par an, voire 20% selon les cantons. En fonction de la situation personnelle, un éventuel patrimoine disponible – également sous la forme d'un logement en propriété – peut alors fondre comme neige au soleil.

revenu disponible après déduction des dépenses obligatoires. Dans un ménage où vit un couple, cette proportion n'est que d'un cinquième à partir de 65 ans. Ainsi, on suppose souvent, dans la recherche portant sur le bien-être et la pauvreté, que le revenu nécessaire d'un ménage comprenant une personne ne doit pas être inférieur de plus d'un tiers environ à celui d'un couple pour atteindre un niveau de vie comparable (appelé *revenu disponible équivalent*).¹³ Selon l'enquête sur le budget des ménages de l'OFS portant sur les années 2012 à 2014, le revenu effectif d'un ménage d'une personne au-delà de 65 ans était toutefois inférieur d'environ 40% à celui d'un couple de plus de 65 ans.

La structure de coûts moins favorable d'un ménage d'une personne par rapport à un couple concerne indistinctement les deux sexes. En revanche, les femmes bénéficiaires de rentes vivent bien plus souvent seules que les hommes (fig. 14) et sont donc plus fréquemment touchées par cette situation. Une réalité qui a essentiellement les conséquences mentionnées ci-après. Primo, les femmes à partir de 65 ans vivent en moyenne près de trois ans de plus que les hommes. Secundo, l'espérance de vie plus longue augmente leurs chances de survivre à leur conjoint ou ex-conjoint, des chances accrues par le fait que les hommes, aujourd'hui encore, ont en moyenne deux ans de plus que leur épouse lors du (premier) mariage. Il y a donc nettement plus de veuves que de veufs. De plus, dans la mesure où les bénéficiaires de rentes divorcées et célibataires vivent plus longtemps que leurs homologues masculins, on retrouve également plus de femmes que d'hommes chez les plus de 65 ans dans ces catégories d'état civil.

S'agissant des veuves, la structure de coûts défavorable d'un ménage d'une personne est dans de nombreux cas compensée partiellement par le *supplément pour veuvage* de l'AVS et par la *rente de conjointe* du deuxième pilier.

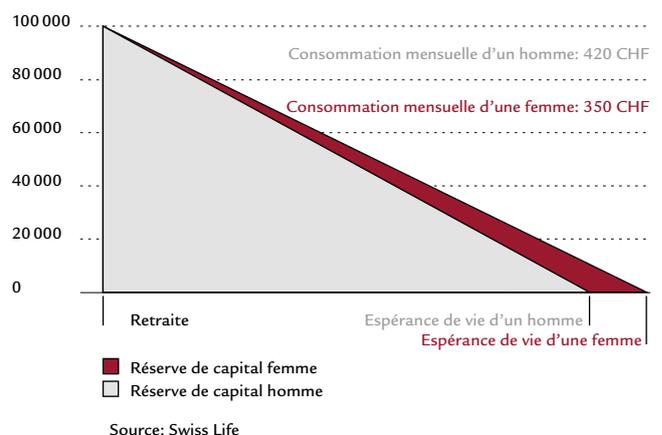
Les femmes bénéficiaires de rentes vivent bien plus souvent seules que les hommes.

Une étude a ainsi montré que souvent, en cas de veuvage à la retraite, la situation financière mesurée en *revenu équivalent disponible* ne se dégradait pas immédiatement. Il n'est même pas rare qu'elle s'améliore. Dans un tiers des cas, le décès du conjoint entraîne cependant un revenu équivalent disponible moindre, et vraisemblablement une dégradation du niveau de vie (pour seulement un cinquième des veufs en revanche).¹⁴ Ce mécanisme de compensation n'existe pas, ou alors partiellement et sous certaines conditions, pour les personnes célibataires ou divorcées. La structure de coûts d'un ménage d'une personne, complexe du point de vue de la prévoyance, devrait donc représenter une difficulté potentielle en particulier pour les femmes bénéficiaires de rentes de ces catégories d'état civil.

Le capital des femmes doit durer plus longtemps.

Si une partie de la prévoyance vieillesse est composée de capital, provenant par exemple du versement d'un deuxième ou d'un troisième pilier, les femmes font face à une difficulté supplémentaire: en raison de leur espérance de vie plus longue et de leur départ à la retraite plus précoce, l'argent doit suffire pour une période plus longue. Supposons qu'un homme prenant sa retraite en 2018 (à 65 ans) et une femme faisant de même (à 64 ans) disposent chacun, outre de la rente de l'AVS et de la prévoyance professionnelle sur un compte d'épargne, d'une fortune privée de 100 000 francs. Si le capital doit être utilisé à parts égales jusqu'au décès, en admettant l'espérance de vie résiduelle statistique (23,5 années pour une femme, 19,9 années pour un homme) et avec une hypothèse de taux de 0%, l'homme pourra percevoir environ 418 francs par mois et la femme, seulement 354 francs (fig. 15). Pour parvenir à un montant mensuel sensiblement équivalent, une femme aurait, dans cet exemple, besoin d'un capital supplémentaire de 18 000 francs.

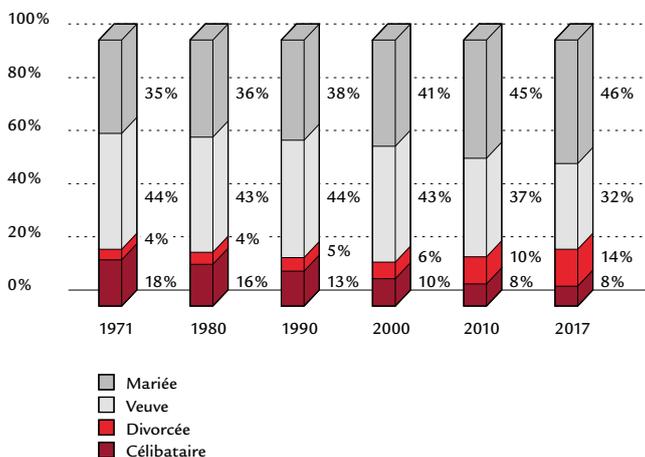
Fig. 15: Le capital d'épargne des femmes doit durer plus longtemps
Consommation d'un capital de 100 000 CHF de la retraite au décès



Les structures des ménages à la retraite évoluent

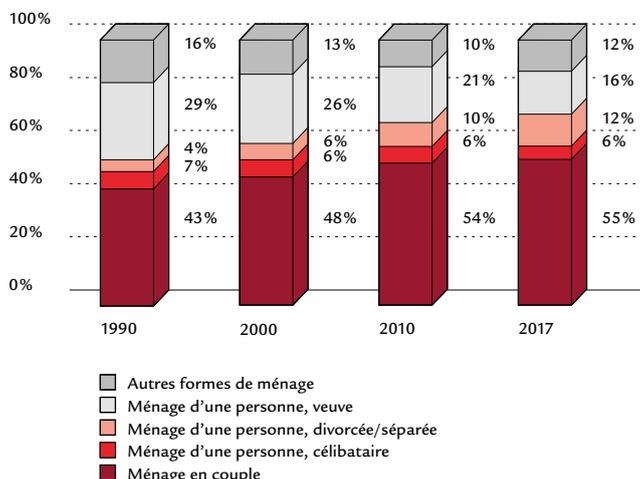
La situation actuelle en matière de structure d'état civil et de ménage n'est qu'un instantané, et ne peut être extrapolée que dans une mesure limitée. Aujourd'hui, les jeunes se marient moins souvent ou plus tard que l'ont

Fig. 16: Toujours plus de bénéficiaires de rentes divorcées
état civil des femmes de plus de 64 ans



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 17: La part des ménages en couple a augmenté
Structure de ménage des femmes de 65-79 ans



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

fait les bénéficiaires de rentes actuelles (cf. complément p. 20). Même si le nombre de divorces a quelque peu diminué récemment après une hausse une décennie durant, jusqu'en 2010, la part des divorcés dans la population suisse est plus élevée que jamais.

La part des bénéficiaires de rentes divorcées a presque triplé ces 30 dernières années.

Compte tenu de ces évolutions, la part des bénéficiaires de rentes divorcées a presque triplé ces 30 dernières années (fig. 16). Il est intéressant de noter que la part des femmes bénéficiaires de rentes célibataires a baissé jusqu'en 2017 inclus, où l'inversion de tendance s'amorce. Une possible raison est que la fréquence du mariage a augmenté jusque dans les années 1940-1950, pour commencer à baisser ensuite. Depuis le changement de millénaire, la part de veuves de plus de 65 ans a fortement diminué. Une donnée notamment due au fait que l'espérance de vie des hommes de 65 ans a lentement commencé à s'approcher de celle des femmes à compter de la seconde moitié des années 1990. En relation avec ce qui précède, la part des bénéficiaires de rentes mariées a augmenté jusqu'en 2017 inclus.

En parallèle, la structure de ménage typique a changé ces dernières années. D'une part, la composition des ménages d'une personne de plus de 65 ans a largement évolué des personnes veuves vers les divorcées. D'autre part, la proportion des ménages en couple a augmenté (fig. 17). Du point de vue de la prévoyance, la première évolution est plutôt problématique. La situation financière des personnes divorcées a tendance à être moins bonne que celle des veuves, comme nos arguments l'ont exposé. Mais d'un autre côté, la hausse de la part des femmes vivant en couple est plutôt positive. Une structure du ménage a ainsi gagné en importance. Il s'agit de celle dans laquelle le fossé de rentes entre les sexes est certes souvent notoire, mais où dans la plupart des cas, ses conséquences financières ne sont que peu perceptibles.

Les ménages d'une personne pourraient gagner en importance.

En raison de la part croissante des divorcées et célibataires parmi les plus jeunes bénéficiaires de rentes, les ménages d'une personne pourraient gagner en importance ces prochaines années.¹⁵ Concernant les bénéficiaires

de rentes plus âgées, la part des veuves devrait en revanche continuer de baisser et celle des ménages en couple, avoir tendance à augmenter. A long terme, on devrait également retrouver toujours plus de bénéficiaires de rentes divorcées ou célibataires, et moins de veuves.

La signification pour les futures différences de rentes spécifiques entre hommes et femmes et les lacunes de prévoyance est difficile à évaluer. Comme exposé ci-dessus, le gender pension gap devrait se réduire, lentement, mais de manière constante. Par ailleurs, chez les femmes bénéficiaires de rentes plus jeunes, la généralisation des ménages d'une personne, plutôt complexe sur le plan de la prévoyance, devrait s'accélérer ces prochaines années, et plutôt reculer chez les bénéficiaires plus âgées. Il s'agira de déterminer lequel de ces effets contraires prévaudra dans l'ensemble.

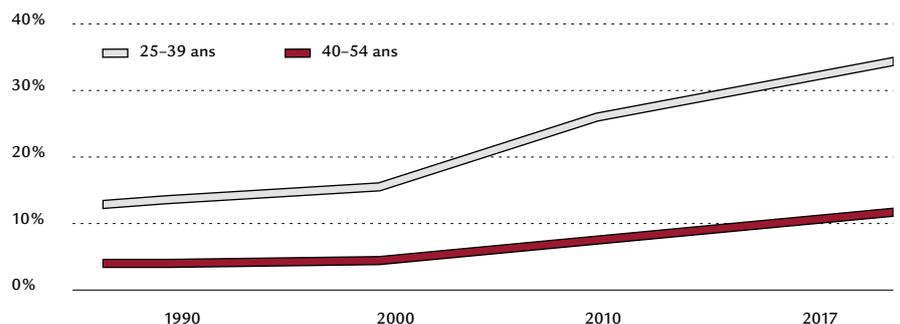
Complément: toujours plus de ménages en concubinage avec enfants

Les évolutions sociétales ne s'arrêtent pas non plus à l'état civil des parents. Alors qu'en 1990, selon les chiffres du recensement, 13% seulement des personnes en couple âgées de 25 à 39 ans avec enfants n'étaient pas mariées, l'étude structurelle de l'OFS révèle qu'elles étaient 33% en 2017 (fig. 18). Si l'on s'intéresse au taux chez les parents plus âgés qui, à 10%, est nettement inférieur, il faut toutefois s'attendre à ce que de nombreux jeunes couples non mariés et avec enfants se marient (ou se remarient) plus tard.

Sur le plan de la prévoyance, vivre en concubinage présente certains désavantages par rapport aux couples mariés. Ainsi, en cas de séparation, il n'y a pas de partage de la prévoyance professionnelle

comme dans un divorce. Conséquence, chaque ex-partenaire conserve son capital vieillesse de la prévoyance professionnelle. Le partenaire s'étant principalement occupé des enfants se retrouve ainsi considérablement désavantagé s'agissant de la future prévoyance vieillesse. En cas de décès du partenaire, l'AVS ne verse pas de rente de veuve, et la caisse de pensions en accorde une uniquement si son règlement le prévoit et si le partenaire a été déclaré comme tel. En outre, la situation pose des difficultés en matière de droit successoral. Il est possible de régler certains aspects en toute liberté de choix au moyen d'un *contrat de concubinage*. Pour d'autres, comme l'absence de rente de veuve de l'AVS, c'est impossible.

Fig. 18: Toujours plus de parents vivent en concubinage
Part des ménages en couple non mariés et avec enfants, par âge



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Tim et Claudia Meier: qu'advient-il en cas de divorce ou de décès à la retraite?

Afin de rendre plus concrètes les réflexions de ce chapitre et d'illustrer les effets des différents projets de vie du contexte actuel sur la situation de prévoyance des femmes et des couples, nous allons prendre l'exemple d'un couple fictif, Claudia et Tim Meier, et les accompagner tout au long de leur vie active. Au vu de ce caractère fictif, le plus représentatif possible d'une part, et devant illustrer de manière claire et compréhensible les thématiques de la présente étude d'autre part, nous allons procéder à différentes simplifications.

A cet égard, le couple suit un parcours professionnel moyen, dans la mesure où son salaire dans toutes les phases de la vie est à peu près égal à la moyenne suisse et où son taux d'occupation suit une trajectoire typique.¹⁶ Claudia et Tim se sont connus à 25 ans, se sont mariés à 30 et ont eu la même année leur fille Ladina. Deux ans plus tard, leur fils Lars venait au monde. Claudia est infirmière diplômée et a commencé sa carrière dans un EMS. Elle travaillait à temps plein jusqu'à la naissance de Ladina, puis a interrompu son activité pendant cinq ans pour s'occuper des enfants. Elle a ensuite travaillé cinq autres années à 40%, pour enfin porter son taux d'occupation à 60%. Elle a terminé sa carrière à 64 ans.

Tim a suivi une formation commerciale et a commencé sa carrière dans une société d'audit. A la fin de sa carrière, durant laquelle il a toujours travaillé à temps plein, il dirigeait une équipe de comptabilité dans un grand hôpital. Il a pris sa retraite à 65 ans. A 25 ans, quand ils se sont rencontrés, Tim gagnait 5200 francs par mois, et

Claudia, 4850 francs, soit une différence de salaire entre les sexes courante pour cet âge de 7% (cf. fig. 4 p. 9). En raison notamment des différents salaires et taux d'occupation, la différence de revenus entre Tim et Claudia était de 50% à l'heure de la retraite.



*Scénario
«Mariage»*

Si l'on admet que le couple reste marié jusqu'à la retraite, la rente mensuelle des premier et deuxième piliers¹⁷ qu'il percevra sera d'environ 7200 francs. La rente de Claudia représente 38% de la somme totale, ce qui, dans ce cas précis, suggère un gender pension gap d'environ 39%. Etant donné que Claudia et Tim versent leurs revenus en intégralité sur un compte commun, cette différence n'a dans les faits quasiment aucun effet. Malgré un gender pension gap important, Claudia se sent financièrement libre de ses choix.



Scénario «Divorce à 40 ans»

Dans un premier scénario alternatif, le couple se sépare après dix ans de mariage. Le *partage de la prévoyance professionnelle* entraîne la division par deux de l'avoir de vieillesse accumulé par chacun pendant le mariage: Claudia reçoit donc une partie de l'*avoir de caisse de pensions* de Tim.¹⁸ Claudia augmente immédiatement son taux d'occupation à 70% (et le porte à 80% à 48 ans, quand Lars commence son apprentissage).¹⁹ Elle ne peut pas augmenter davantage son taux d'occupation, car elle s'occupe généralement des enfants pendant la semaine (dans le cadre du droit de garde partagé). Son salaire est donc inférieur à celui de Tim. Cette situation différenciée en termes de revenu d'activité lucrative a pour conséquence que Tim percevra de l'AVS et de la prévoyance professionnelle une rente d'environ 4850 francs, et Claudia, d'environ 3700 francs. Le gender pension gap est donc de 23%, soit bien inférieur à celui du scénario «Mariage» – mais ses conséquences sont d'autant plus tangibles. Comme expliqué ci-dessus, nous admettons que le revenu d'un ménage composé d'une seule personne doit être environ des deux tiers de celui d'un ménage en couple pour maintenir le même niveau de vie. La rente de Tim correspond à 67% du montant de rentes qu'aurait perçu le couple en restant marié, contre seulement 52% pour la rente de Claudia. Comparativement au scénario où le mariage aurait tenu, Claudia doit désormais s'attendre à une baisse de son niveau de vie par rapport à celui de Tim une fois à la retraite, alors que le gender pension gap est

inférieur. Selon le cas, les fonds provenant de l'*entretien au titre de la prévoyance* devraient contribuer à réduire cette différence entre les deux ex-conjoints (cf. note de bas de page 18). Toutefois, la condition ici est que Claudia se voie octroyer un tel droit à l'*entretien au titre de la prévoyance* dans le jugement de divorce et qu'elle utilise effectivement cet argent en vue de sa prévoyance vieillesse.

Scénario «Divorce à 63 ans»

La situation est légèrement différente si le divorce intervient peu avant le départ à la retraite des deux époux. Etant donné que le mariage a duré bien plus longtemps, le montant à verser par la caisse de pensions de Tim à celle de Claudia est bien plus élevé – également parce que Claudia aurait hypothétiquement travaillé autant que dans le scénario du mariage (et donc moins que dans le premier scénario de divorce). Dans ce cas, le gender pension gap aurait en grande partie disparu. En raison du taux d'occupation global inférieur de Claudia par rapport au scénario du divorce à 40 ans, sa rente de 3900 francs serait à peine plus élevée, celle de Tim en revanche, nettement plus faible avec 4150 francs. Dans ce scénario, Tim et Claudia devraient probablement accepter un niveau de vie inférieur à celui d'une retraite passée ensemble, à moins que le capital épargné individuellement ne puisse compenser la lacune de prévoyance.

Les effets contraires des deux scénarios de divorce sur le gender pension gap et le niveau de vie sont illustrés aux figures 19 et 20.

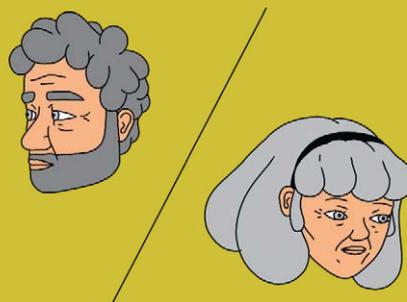
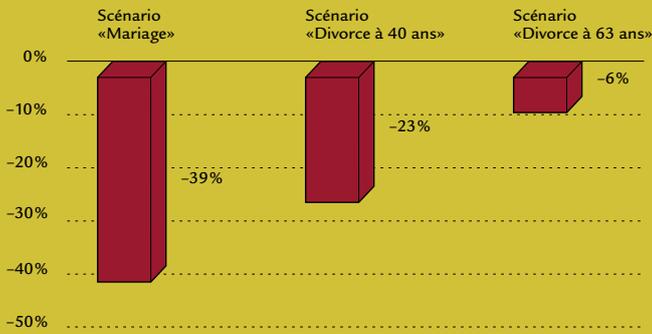
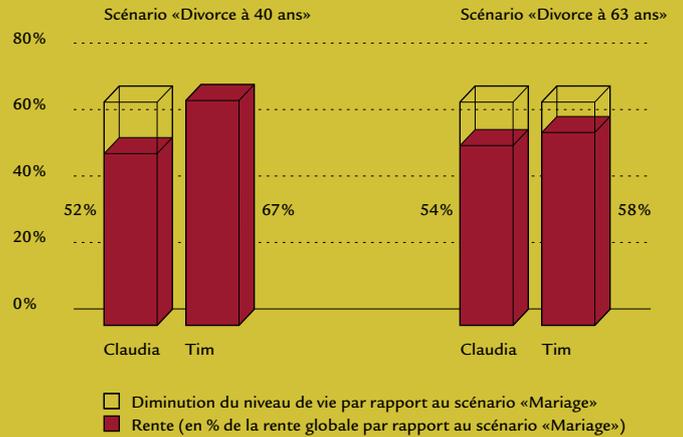


Fig. 19: Le divorce réduit le gender pension gap ...
Gender pension gap entre Claudia et Tim, par scénario



Source: Swiss Life

Fig. 20: ... mais aussi le niveau de vie à la retraite.
Niveau de rente et diminution du niveau de vie, par scénario



Source: Swiss Life

Scénario «Veuve/veuf à 80 ans»

Dans le scénario suivant, nous supposons que Claudia et Tim restent mariés. A l'âge de 80 ans, Tim décède des suites d'un infarctus. Claudia perçoit alors, outre sa rente de vieillesse, un *supplément pour veuvage* du premier pilier ainsi qu'une rente de veuve de la part de la caisse de pensions de Tim. Au total, ces rentes s'élèvent à environ 4900 francs, soit 68% du montant que le couple percevrait comme rente de vieillesse si Tim était encore en vie. Par rapport aux deux scénarios de divorce, l'impact sur le niveau de vie serait ainsi moins marqué. Selon la situation en matière de logement et la présence ou non d'une fortune de prévoyance provenant du troisième pilier ou de la masse successorale de Tim, ce montant suffit, dans certaines conditions, à maintenir le niveau de vie précédent. En revanche, si le coût de la vie devait se réduire de moins d'un tiers, une lacune de prévoyance se produirait pour Claudia en l'absence d'épargne privée supplémentaire. En outre, si Claudia

avait disparu plutôt que Tim, ce dernier recevrait un montant de 5550 francs. Le gender pension gap théorique entre les deux cas est donc de 12%, soit bien inférieur au scénario du mariage ou du divorce, mais il aurait des conséquences financières tout à fait tangibles.



3

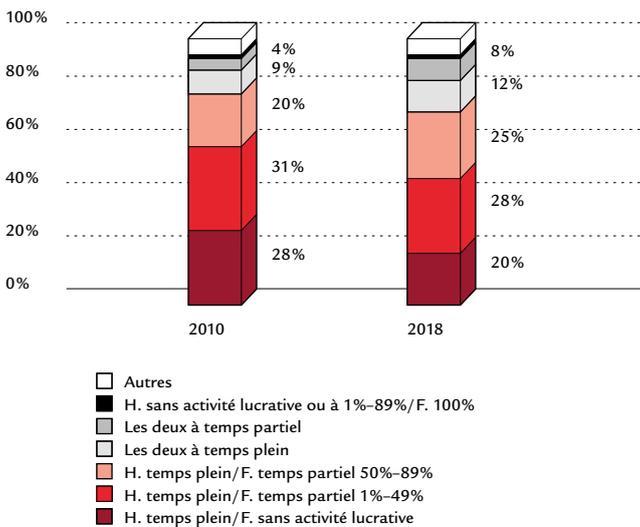
Différence de rentes et différence de taux d'occupation



La différence de taux d'occupation se réduit, mais demeure

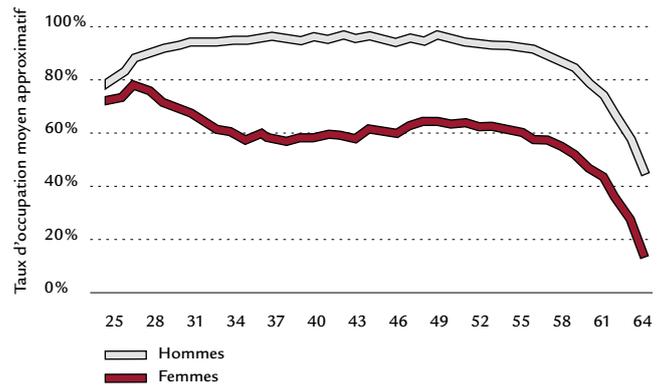
Comme nous l'avons évoqué à plusieurs reprises, le montant des prestations de vieillesse, notamment dans la prévoyance professionnelle, est fonction essentiellement du parcours professionnel qui, surtout chez les couples, est jusqu'à présent le principal contributeur du gender pension gap. La raison la plus fréquente, et de loin, pour laquelle les femmes réduisent leur taux d'occupation est sans surprise la garde des enfants. Certes, le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur économique (conjoint actif à temps plein, conjointe non active à long terme) se raréfie. Précisément chez les couples ayant des enfants de moins de 13 ans, des changements radicaux sont intervenus en un court laps de temps ces dernières années (fig. 21).

Fig. 21: La différence de taux d'occupation entre les parents se réduit
Modèles d'activité des ménages en couple et avec enfants de moins de 13 ans



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Fig. 22: Taux d'occupation relativement faibles chez les femmes, même après 50 ans
Taux d'activité en équivalent temps plein, par âge et par sexe, 2015-2017



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Néanmoins, la définition des rôles entre hommes et femmes reste très marquée par la tradition, avec un impact correspondant sur la répartition des revenus des ménages. Aujourd'hui encore, selon l'OFS, dans les ménages des couples avec enfants, les femmes contribuent au revenu d'activité à hauteur d'un petit quart. Les récents résultats de recherche pointent clairement que l'effet de réduction du taux d'occupation est double sur le revenu. Evidemment, le salaire brut est réduit. Mais, et c'est moins évident, il l'est de façon disproportionnée. Ainsi, pour les femmes titulaires d'un diplôme de troisième cycle (université, haute école spécialisée, école supérieure), une interruption d'activité lucrative d'une année se traduit durablement par un salaire inférieur d'environ 3% pour le même taux d'occupation sans interruption. Plus cet arrêt dure, plus la perte de salaire future est importante²⁰. De surcroît, une réduction du taux, même minime, diminue déjà de manière drastique la probabilité d'occuper des postes de direction²¹, et ce avec des conséquences négatives sur le niveau de salaire à taux d'occupation égal.

Non seulement les jeunes mères, mais aussi les femmes de plus de 50 ans ont des taux d'occupation moyens bien inférieurs à ceux des hommes des mêmes classes d'âge.

Il convient de relever que les femmes en couple sans enfants affichent dans environ un tiers des cas un taux d'occupation inférieur à celui de leur partenaire. Ainsi, non seulement les jeunes mères, mais aussi les femmes de plus de 50 ans – dont les éventuels enfants sont déjà adultes – ont des taux d'occupation moyens inférieurs à ceux des hommes des mêmes classes d'âge (fig. 22). Cette donnée est critique dans l'optique de la prévoyance vieillesse dans la mesure où les *bonifications de vieillesse* dans le deuxième pilier augmentent en règle générale avec l'âge. En d'autres termes, sur les dernières années d'activité, un taux d'occupation faible a des conséquences considérables sur la constitution du capital de prévoyance. Les motifs sous-tendant l'ampleur de la différence de taux d'occupation en fin de carrière sont de nature diverse et ne peuvent pas être approfondis dans le cadre de la présente étude.²²

Les données relatives aux taux d'occupation représentées ici illustrent les modèles d'activité factuels existants. Ces derniers sont toutefois pour partie soumis à des contraintes majeures comme la capacité à obtenir et à financer une place en crèche, ou encore à trouver un poste avec le taux souhaité. La liberté de choix en la matière est ici largement restreinte. Le prochain chapitre sera donc consacré à la question des taux d'occupation que choisiraient les mères et les pères en l'absence de ces contraintes.

Les disparités ne s'effacent pas, même en cas de libre choix du taux d'occupation

En mars et avril 2019, Swiss Life a mené une enquête représentative auprès de plus de 900 ménages en couple et ayant des enfants de moins de 12 ans, portant sur la situation professionnelle, les taux d'occupation souhaités et les pratiques en matière de prévoyance.²³ En moyenne, les pères interrogés travaillaient à 90% et les mères, à 41%, soit un taux cumulé de plus de 130% pour un couple de parents moyen.

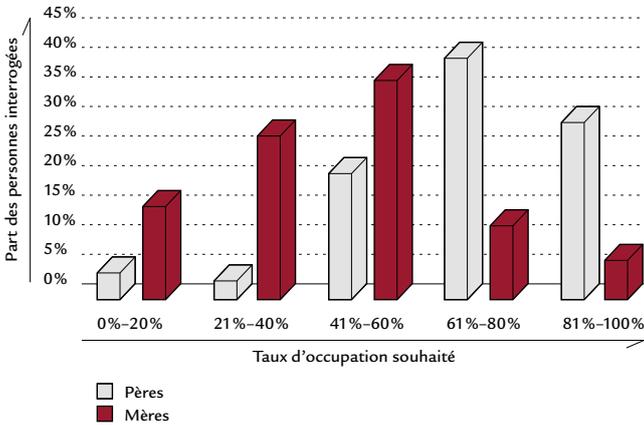
Près de la moitié des mères interrogées aimeraient travailler davantage qu'aujourd'hui.

Outre le taux d'occupation purement factuel, Swiss Life voulait connaître des personnes interrogées le taux qu'elles souhaiteraient si elles avaient une totale liberté de choix en la matière, sans contrainte donc. Eu égard à la question, il n'est pas vraiment surprenant qu'environ deux tiers des parents actifs soient enclins à réduire leur taux d'occupation. S'ils avaient pleinement le choix, peu de pères et quasiment aucune mère ne travailleraient à temps plein (fig. 23). Ici, les différences sont très prononcées, tant entre femmes et hommes qu'au sein même des deux sexes. On apprend que trois quarts des pères, mais seulement un quart des mères, souhaiteraient réduire leur taux d'occupation. Près de la moitié des femmes interrogées aimeraient à l'inverse travailler davantage qu'aujourd'hui, une réponse très fréquente chez celles n'exerçant pas d'activité lucrative. Selon l'enquête, si ces dernières n'avaient pas de contrainte, elles travailleraient dans plus de 90% des cas, et ce à un taux moyen de 40% (fig. 24). Les mères exerçant déjà une activité lucrative préféreraient toutefois, dans un monde idéal, réduire leur taux d'occupation plutôt que de l'augmenter.

Globalement, il ressort que le taux d'occupation moyen des jeunes pères est nettement supérieur à celui des mères, respectivement 74% contre 48%. Par rapport à la réalité actuelle, la différence moyenne de taux d'occupation

Fig. 23: Les pères souhaitent un taux d'occupation plus élevé que les mères

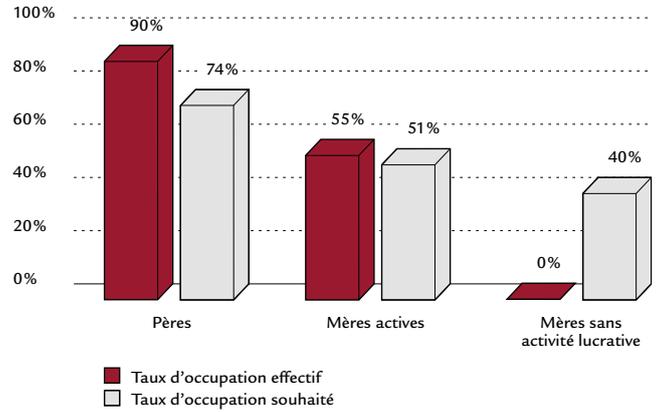
Taux d'occupation souhaité par les couples de parents avec enfants de moins de 12 ans



Source: Swiss Life

Fig. 24: De nombreuses mères sans activité lucrative aimeraient travailler

Taux d'occupation moyen des parents avec enfants de moins de 12 ans



Source: Swiss Life

entre pères et mères serait divisée par deux, mais demeurerait, avec 25%, relativement importante. Ici, on ne peut que spéculer sur les motifs. Dans une certaine mesure, ce résultat continue probablement de refléter la définition traditionnelle des rôles, quoique dans une dimension affaiblie. L'enquête révèle que la propre famille ou les enfants sont (encore) plus souvent une priorité pour les mères que pour les pères, alors que ces derniers considèrent un peu plus souvent que les mères l'indépendance financière ou le travail comme prioritaire.²⁴

Le libre choix du modèle familial ou d'activité est un aspect essentiel d'une vie en toute liberté de choix. De la même manière, la présente étude ne saurait constituer un plaidoyer en faveur d'un taux d'occupation plus élevé pour les femmes, ni un réquisitoire contre cette idée. Les préférences varient, et chaque mère et chaque père a une définition différente de la satisfaction. Dans notre enquête, nous avons posé diverses questions relatives à la qualité de vie et à la satisfaction justement. Elle conclut que la qualité de vie citée par les parents ne change pas fondamentalement en fonction du taux d'occupation de la femme.

Globalement, les parents ayant des modèles d'activité différents affichent une satisfaction similaire s'agissant de leur vie.

Globalement, les parents ayant des modèles d'activité différents affichent une satisfaction similaire s'agissant de leur vie. Sans surprise, l'augmentation du taux d'occupation au sein de la famille améliore d'une part la sécurité financière, mais accroît d'autre part le stress et la pression du temps; la garde des enfants a alors tendance à être davantage perçue comme compliquée pour les deux parents. Les femmes ayant un taux d'occupation élevé notamment ont plus souvent le sentiment de ne pas pouvoir passer suffisamment de temps avec leurs enfants. A l'inverse, elles se sentent plutôt estimées à la maison et davantage soutenues par leur partenaire dans leur activité professionnelle.

De nombreux parents ne prennent pas en compte les conséquences du taux d'occupation sur leur prévoyance vieillesse

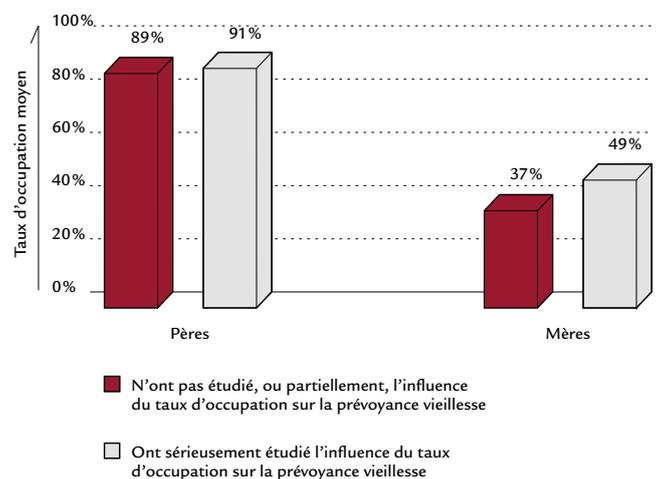
Seuls 26% des parents réfléchissent aux effets du taux d'occupation sur la prévoyance.

La liberté de choix évoquée plus haut suppose également de prendre des décisions en disposant des informations les plus exhaustives possible. Comme nous l'avons conjecturé précédemment et comme nous le démontrerons concrètement dans le prochain chapitre à l'aide des couples fictifs Meier, Bernasconi et Rüegg/Riklin, le taux d'occupation a une influence majeure sur la prévoyance vieillesse des couples et des femmes. Un effet dont peu de parents semblent tenir compte au moment de choisir leur taux d'occupation: selon l'enquête, 26% seulement ont sérieusement réfléchi à la question. Il y a pourtant de bonnes raisons de s'en préoccuper suffisamment tôt.

Le seul fait de prendre un instant pour réfléchir au sujet a des répercussions positives sur la confiance financière. En effet, les parents ayant étudié sérieusement la question estiment que la couverture financière de leur ménage est légèrement meilleure et ce, indépendamment du revenu, de l'évaluation de leur situation financière actuelle ou du taux d'occupation global effectif du couple.

Un résultat qui tient probablement aux éléments suivants: s'ils ont réfléchi sérieusement à la question, les parents ont en général une solution de prévoyance qui tient notamment compte du travail à temps partiel. Les données ne nous permettent toutefois pas de traduire concrètement ces réflexions. On remarque cependant que les femmes ayant pris la peine de se pencher sur le sujet travaillent en moyenne plus que celles qui ne l'avaient pas fait jusqu'ici (fig. 25).²⁵

Fig. 25: Ceux qui pensent à leur prévoyance vieillesse travaillent davantage
Taux d'occupation et réflexion sur l'influence sur la prévoyance



Source: Swiss Life

Tim et Claudia Meier: influence du taux d'occupation sur la rente

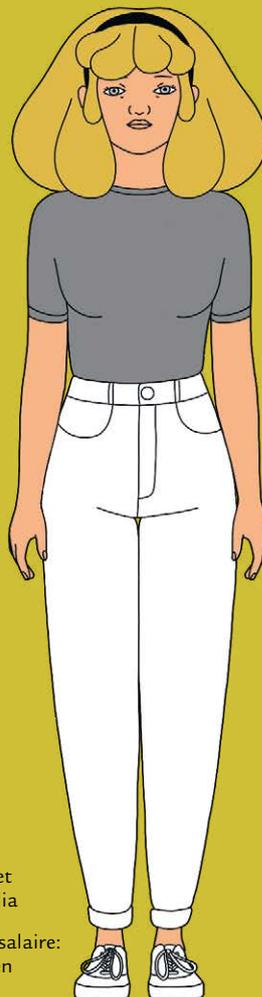


Micaela et Carlo
Bernasconi

Niveau de salaire:
faible



Tim et
Claudia
Niveau de salaire:
moyen



Lea Rüegg
et Kevin Riklin

Niveau de salaire:
élevé

En vue de matérialiser les effets du taux d'occupation sur la prévoyance vieillesse, revenons à notre couple fictif, Claudia et Tim Meier. Nous n'allons cette fois pas distinguer deux situations où l'état civil change, mais uniquement nous concentrer sur le taux d'occupation de Claudia. L'ensemble des scénarios ci-après

partent du principe que le couple est marié. Nous calculerons en outre les futures rentes pour deux scénarios supplémentaires. Dans le cas «Faible», le taux d'occupation moyen de Claudia sur l'ensemble de sa carrière à partir de 25 ans est de 37%, et de 86% dans le cas «Elevé». Le scénario intermédiaire (cas «Moyen»), déjà utilisé dans le chapitre 2, correspond à un taux moyen de

55%. Les parcours professionnels sont illustrés à la figure 26.

Conformément aux attentes, la rente de Claudia, et donc du couple, augmente avec le niveau du taux d'occupation. Comme le montre la figure 27, cette hausse n'est pas proportionnelle. Alors que dans le scénario «Elevé», Claudia et Tim travaillent ensemble 36% de plus que dans le scénario «Faible», la rente globale additionnée du couple n'augmente que de 22%. La principale raison à cela est que si la rente de la prévoyance professionnelle de Claudia augmente de manière disproportionnée, celle de l'AVS ne le fait pas. En effet, la rente AVS des couples est *plafonnée* et ce *plafonnement* se ressent dès un revenu relativement modeste²⁶. Mesurée en francs, la rente supplémentaire est de 1500 francs par mois, un montant non négligeable. A titre d'effet secondaire, le gender pension gap diminue fortement avec l'augmentation du taux d'occupation de Claudia.

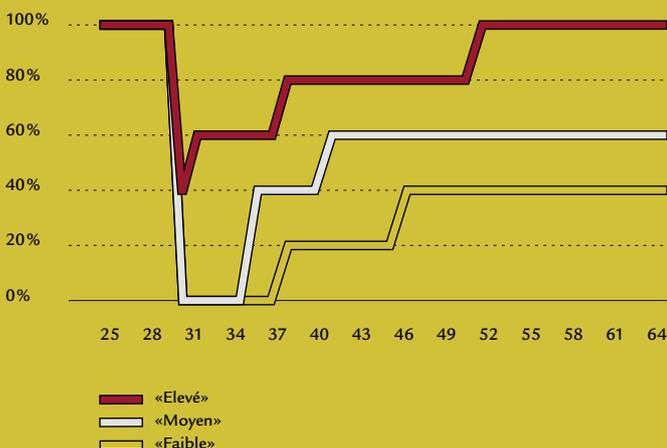
L'exemple de Claudia et Tim ne peut toutefois pas être simplement reporté sur d'autres couples, car l'influence du taux d'occupation sur le niveau de rente dépend du niveau de salaire concret. En vue d'illustrer cet aspect, nous invoquons deux autres couples. Le premier est composé de Micaela et Carlo Bernasconi, l'autre de Lea Rüegg

et Kevin Riklin. Hormis leurs métiers et niveaux de salaire, le parcours professionnel des trois couples est identique. Carlo est assistant dans une petite entreprise de construction tessinoise (salaire mensuel à 25 ans de 4500 francs), Micaela est responsable d'équipe dans une crèche (salaire mensuel à 25 ans de 4200 francs). Le couple Bernasconi a conservé son emploi tout au long de sa carrière.

Au début de son parcours, Kevin Riklin était ingénieur dans une PME zurichoise de construction de machines (salaire mensuel à 25 ans de 7500 francs) pour le terminer comme responsable de service d'une entreprise internationale du même secteur, avec une progression salariale correspondante. Sa femme Lea Rüegg a commencé comme avocate dans un petit cabinet et avec un salaire de départ de 7000 francs. La carrière de Lea en particulier – et donc son évolution salariale – est fortement corrélée aux taux d'occupation choisis.

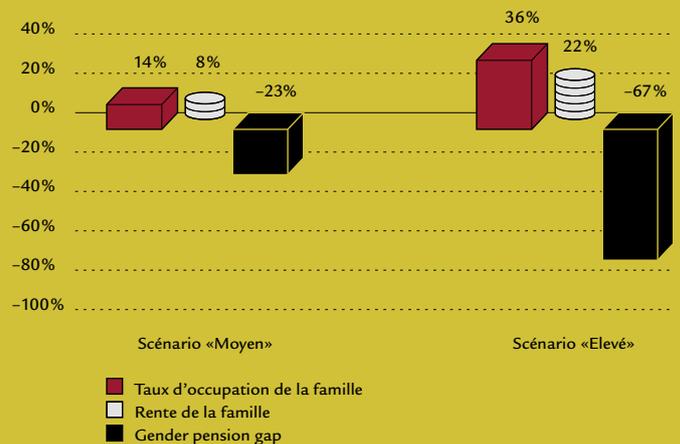
Soumettons à présent ces deux couples aux mêmes scénarios de taux d'occupation que le couple Meier (fig. 28 et 29). Il s'avère alors que le niveau de rente de Lea et de Kevin réagit nettement plus fortement à un taux d'occupation plus élevé de la partenaire que dans le cas du couple Bernasconi.

Fig. 26: Différents scénarios de taux d'occupation
évolution du taux d'occupation de la partenaire, par âge et scénario



Source: Swiss Life

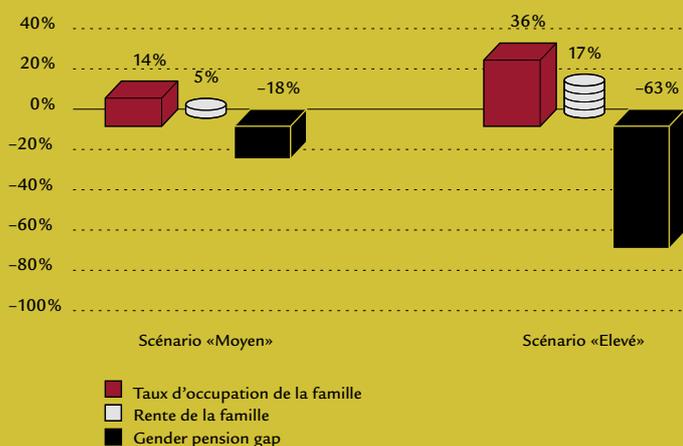
Fig. 27: Taux d'occupation plus élevé = rente plus importante et gender pension gap réduit
Famille Meier, évolution par rapport au scénario «Faible»



Source: Swiss Life

Fig. 28: Taux d'occupation plus élevé avec un revenu faible = rente légèrement supérieure

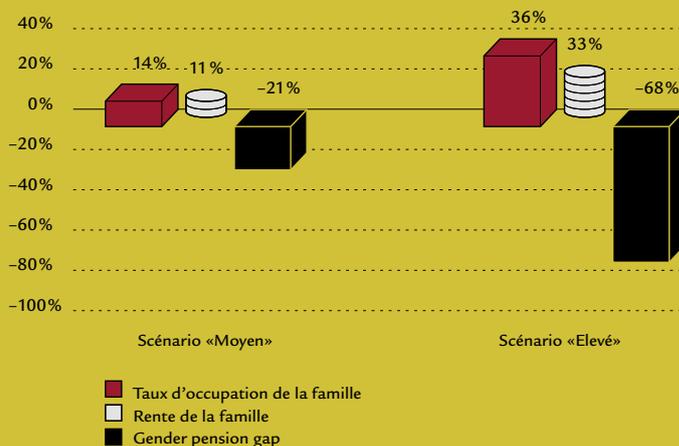
Famille Bernasconi, évolution par rapport au scénario «Faible»



Source: Swiss Life

Fig. 29: Taux d'occupation plus élevé avec un revenu élevé = rente nettement supérieure

Famille Rüegg/Riklin, évolution par rapport au scénario «Faible»



Source: Swiss Life

Deux raisons principales expliquent cela. Primo, en cas de salaires plus bas, la rente AVS pèse davantage dans la rente globale, indépendamment du taux d'occupation, que dans le cas des salaires plus élevés. Comme mentionné plus haut, le montant de la rente AVS dépend en effet bien moins du salaire que la rente de la prévoyance professionnelle. Secundo, nous avons délibérément structuré l'exemple de manière à souligner que dans les professions à haut salaire ou les postes de cadres classiques, une réduction du taux d'occupation ou une interruption de l'activité pèse nettement plus lourd sur la croissance du salaire que dans les métiers dont la rémunération est plus basse. Diverses études induisent cette relation.

Ces scénarios révèlent d'une part qu'une augmentation du taux d'occupation de la partenaire réduit notablement le gender pension gap au sein du couple. Ils indiquent d'autre part qu'à l'égard de la prévoyance vieillesse, il est particulièrement judicieux pour l'avocate Lea de réfléchir à son taux d'occupation. Et même pour le couple Bernasconi, ce rapport est pertinent. Dans le scénario «Moyen», ils perçoivent 270 francs de rente mensuelle en plus par rapport au scénario «Faible», et 960 francs dans le scénario «Elevé». Ce «coup de pouce», certes relativement modeste par rapport à l'augmentation du taux d'occu-

pation, mais pertinente une fois exprimé en francs, peut contribuer de manière non négligeable à l'indépendance financière à la retraite de Micaela, notamment en cas de divorce.

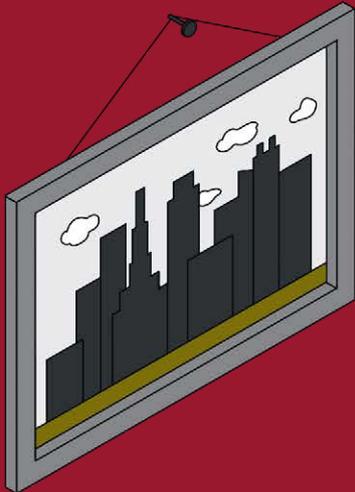
S'appuyant sur des simulations similaires, une étude de l'université de Lausanne²⁷ a conclu que même les couples à faible salaire où la femme ne travaille qu'à un taux réduit perçoivent le plus souvent une rente supérieure au minimum vital. En cas de divorce notamment – avec des taux d'occupation et salaires faibles en parallèle – l'étude révèle que le risque de ne pas atteindre le minimum vital à la retraite s'accroît. Notre analyse relative aux prestations complémentaires (PC) se fait l'écho de ces résultats. Elle montre que les actuelles bénéficiaires de rentes mariées sont très rarement contraintes d'y recourir, alors que celles qui sont divorcées le sont relativement fréquemment (cf. chapitre 2.). A la lumière de ces enseignements, la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) recommande dans l'idéal et pour des considérations relatives à la prévoyance, un taux d'occupation minimal de 70%.²⁸

Le taux d'occupation n'est pas décidé en toute liberté de choix

L'absence de possibilités de garde des enfants d'âge préscolaire par un tiers, ou leur coût trop important, une offre déficitaire en structures d'accueil de jour ainsi que les aspects fiscaux limitent la participation des femmes au marché du travail.

Seulement, cette recommandation d'un taux d'occupation supérieur est souvent un vœu pieux. Certes, les résultats présentés plus haut impliquent que de nombreuses mères souhaitent travailler (davantage) à temps partiel. Mais il ne fait aucun doute que le choix du taux d'occupation se fait sur la base de souhaits, mais aussi de contraintes. Parmi les principales entraves figurent l'absence de possibilités de garde des enfants d'âge préscolaire par un tiers, ou leur coût trop important, une offre déficitaire en structures d'accueil de jour dans les écoles, ainsi que les aspects fiscaux.

Diverses études actuelles démontrent que davantage de mères exerceraient une activité lucrative s'il existait plus d'offres de garde et/ou plus abordables.²⁹ D'autres analyses constatent que pour le second salaire, l'augmentation du taux d'occupation peut même s'avérer désavantageuse financièrement du fait des effets fiscaux et de la suppression des subventions soumises à condition de revenu pour les places en crèche.³⁰ Un facteur contribuant à cette situation est qu'en Suisse, le revenu d'un couple marié est additionné pour l'imposition. En raison de la *progression fiscale*, une augmentation du taux d'occupation de la personne percevant le second salaire conduit à une hausse de la charge fiscale d'une ampleur disproportionnée. Etant donné que seuls les couples mariés, et non pas ceux en concubinage, sont concernés, on parle également de «*pénalisation du mariage*». Les économistes sont nombreux à estimer que les femmes mariées maintiennent souvent leur taux d'occupation à un faible niveau en raison de cette «pénalisation», dont la levée s'accompagnerait d'une participation plus élevée des femmes au marché du travail.³¹



4

Gender pension gap et montant de coordination

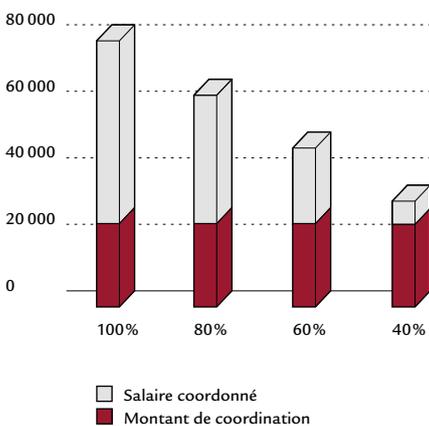


Le montant de coordination contribue au gender pension gap

Très peu d'actifs se sont déjà penchés sur le montant de coordination, alors qu'il peut avoir une influence notable sur la prévoyance vieillesse, en fonction de la situation d'activité.³² Les personnes travaillant à temps partiel notamment – majoritairement des femmes – seraient toutefois bien inspirées de s'y intéresser.

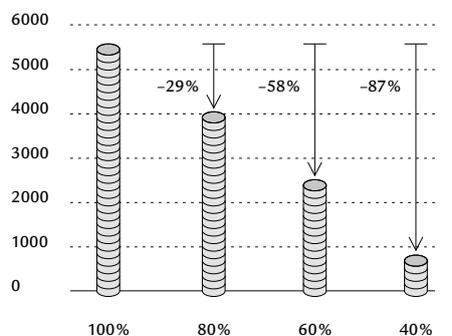
Le montant de coordination correspond à un montant déduit du salaire pour le calcul des *cotisations d'épargne et de risque* en faveur de la prévoyance professionnelle. Ce mécanisme permet d'éviter que les parts de salaire déjà couvertes par l'AVS/AI soient assurées en double. Une double assurance augmenterait certes la rente à la retraite et en cas d'invalidité ou de décès du partenaire, mais ferait aussi augmenter le coût du travail et baisser le salaire net des employés. Actuellement, le montant de coordination est de 24 885 francs. Ainsi, dans le cas d'un salaire annuel de 80 000 francs, cela a pour conséquence que seul un montant de 55 115 francs – appelé *salaire coordonné* – sert de base légale obligatoire pour la constitution du capital vieillesse.

Fig. 30: Le montant de coordination LPP est indépendant du taux d'occupation
Revenu avec différents taux d'occupation



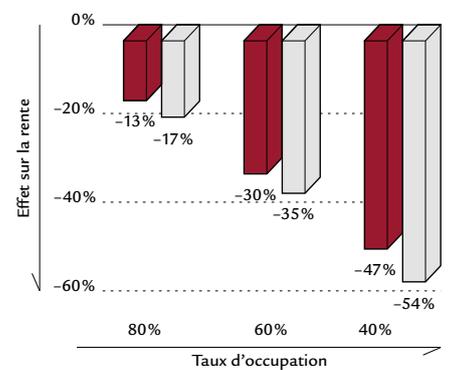
Source: Swiss Life

Fig. 31: La bonification de vieillesse baisse de manière disproportionnée ...
Bonification de vieillesse pour un salaire à 100% de 80 000 CHF, par taux d'occupation



Source: Swiss Life

Fig. 32: ... mais pas la rente globale de l'AVS et de la CP
Effet sur la rente (1^{er} + 2^e pilier) par taux d'occupation, par rapport à un poste à temps plein, avec salaire à 100% de 80 000 CHF



Source: Swiss Life

Le montant de coordination défini dans la *LPP* est un montant fixe qui ne dépend pas du taux d'occupation (fig. 30). Une réduction de ce dernier induit donc que la *bonification de vieillesse* – et avec elle la future rente provenant de la prévoyance professionnelle – sera davantage concernée que le revenu. Dans notre exemple de salaire annuel de 80 000 francs, la traduction dans les faits pour une personne de 40 ans se trouve illustrée dans la figure 31. Il convient cependant d'ajouter que cet effet est en grande partie compensé par la prise en compte de la rente AVS et qu'il peut même être surcompensé sous certaines conditions; notamment lorsque la personne réduisant son taux d'occupation bénéficie de *bonifications pour tâches éducatives* dans l'AVS. Dans notre exemple, la rente globale des deux premiers piliers en cas de réduction du taux d'occupation baisserait de manière légèrement

sous-proportionnelle, notamment en présence d'enfants de moins de 16 ans donnant droit à des bonifications pour tâches éducatives (cf. fig. 32 pour une représentation schématique).

Ce nonobstant, en cas de réduction du taux d'occupation, la future rente globale baisse plus fortement avec montant de coordination que sans. Puisque ce sont principalement des femmes qui travaillent à des taux d'occupation faibles et pour des salaires peu élevés, le montant de coordination LPP contribue indirectement au gender pension gap. A tout le moins – en renversant l'argumentation – un montant de coordination réduit permettrait de resserrer le gender pension gap et contribuerait ainsi à la liberté de choix financière des femmes à la retraite. Ainsi, dans l'exemple de Claudia et Tim Meier avec le scénario «Moyen» (cf. p. 29), la différence de rentes passerait de 39% (déduction selon la LPP) à 35% (sans déduction) ou 33% (déduction indexée sur le taux d'occupation).

Puisque ce sont principalement des femmes qui travaillent à des taux d'occupation faibles et pour des salaires peu élevés, le montant de coordination LPP contribue indirectement au gender pension gap.

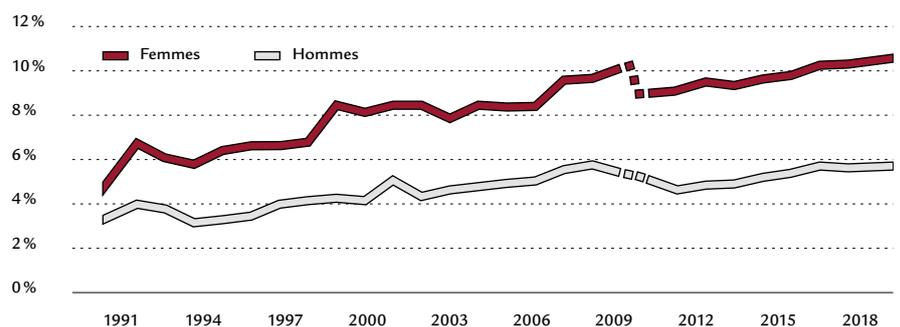
Complément: plusieurs employeurs, moins de rentes

Les salariés cumulant plusieurs emplois à de faibles taux d'occupation sont particulièrement affectés par le montant de coordination. Etant donné que dans le régime obligatoire LPP, le *seuil d'entrée* – tout comme le montant de coordination – sont appliqués à chaque rapport de travail, le *salaire total coordonné* – et donc la future rente – sur l'ensemble des employeurs est bien inférieur à celui applicable au cas d'un seul poste au même taux d'occupation auprès d'un employeur unique. Dans un cas extrême, il peut arriver qu'on ne soit pas assuré dans le régime obligatoire de la prévoyance professionnelle malgré un taux d'occupation total élevé. En pareil cas, si la somme des salaires émanant de tous les rapports de travail est supérieure au seuil d'entrée, il est possible de s'assurer

de manière facultative à la *Fondation institution supplétive LPP*. Mais en 2018, selon les chiffres communiqués par cette dernière, seules 200 personnes ont effectué cette démarche. Selon le règlement, une assurance facultative auprès de l'institution de prévoyance d'un des employeurs est également possible.

La «multiactivité», pour reprendre le terme de l'OFS, est un phénomène qui gagne lentement, mais constamment, en importance (fig. 33). 62% de tous les actifs occupant plusieurs emplois sont des femmes. Globalement, plus d'une femme active sur dix se trouve en pareille situation d'emploi. L'importance croissante de la multiactivité contribue donc, avec le montant de coordination, au gender pension gap.

Fig. 33: Toujours plus de femmes multiplient les employeurs
Part des personnes actives avec plusieurs employeurs, par année et par sexe; nouvelle méthode d'enquête à partir de 2010



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Le montant de coordination a été introduit en 1985 dans le cadre de la LPP, et à l'époque, ces considérations n'étaient guère prises en compte. Or, la question n'est pas nouvelle. En 2005, le montant de coordination LPP, ainsi que le *seuil d'entrée* LPP, ont été abaissés une première fois. Depuis, une réduction supplémentaire – voire une suppression – figure à l'agenda de diverses propositions de réforme. La plus récente, avancée par les partenaires sociaux en vue de la révision de la LPP (cf. ci-dessous), prévoit de diviser ce montant par deux.

Un montant de coordination réduit a un coût

Un montant de coordination réduit améliore la situation de prévoyance, mais à un certain prix.

Un abaissement du montant de coordination améliore la prévoyance vieillesse, décès et invalidité des personnes travaillant à temps partiel, mais il implique des coûts pour les salariés comme pour les employeurs.

La rémunération globale³³ des salariés augmenterait certes, car conformément à la LPP, au moins la moitié des cotisations salariales (totales) sont financées par l'employeur.³⁴ Cependant, selon la part effective versée par l'employeur, l'abaissement du montant de coordination ferait également baisser le salaire net des employés. En vue d'illustrer ce raisonnement, nous calculons dans les figures 34 et 35, pour différents salaires et taux d'occupation, l'effet sur le salaire net qu'aurait une indexation du montant de coordination sur le taux d'occupation par rapport à la solution LPP. Dans la majorité des cas, compte tenu du montant de coordination LPP fixé actuellement à 24 885 francs, le salaire net baisserait de plusieurs centaines de francs par an, selon le taux d'occupation et l'âge de la personne active.

Fig. 34: Un montant de coordination abaissé réduit le salaire net

Réduction du salaire net en cas de changement de système, en CHF/an

Salaires à 100%	50 000	-	-	-498	-249	-
	70 000	-	-725	-498	-249	-
	90 000	-	-747	-498	-249	-
	110 000	-673	-747	-498	-249	-
	130 000	-873	-747	-498	-249	-
			20%	40%	60%	80%
Taux d'occupation						

Hypothèses: âge de 30 ans, bonifications de vieillesse de 7%, prime de risque de 3%; à parts égales entre l'employeur et l'employé

Source: Swiss Life

Fig. 35: Un montant de coordination abaissé réduit le salaire net

Réduction du salaire net en cas de changement de système, en CHF/an

Salaires à 100%	50 000	-	-	-1045	-523	-
	70 000	-	-1522	-1045	-523	-
	90 000	-	-1568	-1045	-523	-
	110 000	-1414	-1568	-1045	-523	-
	130 000	-1834	-1568	-1045	-523	-
			20%	40%	60%	80%
Taux d'occupation						

Hypothèses: âge de 60 ans, bonifications de vieillesse de 18%, prime de risque de 3%; à parts égales entre l'employeur et l'employé

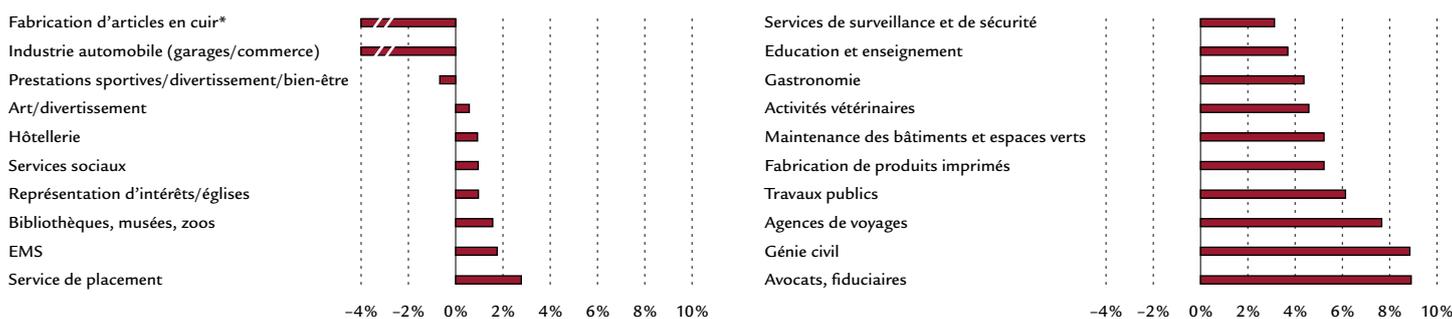
Source: Swiss Life

Un montant de coordination inférieur signifierait une hausse du coût du travail pour les employeurs, car ils devraient prendre en charge au moins la moitié des cotisations salariales (supplémentaires) globales selon les termes de la LPP. Dans les secteurs à bas salaires, où le coût du travail est le poste le plus important et où le travail à temps partiel est largement répandu, cela pourrait se répercuter concrètement sur les marges. L'exemple simplifié

suivant, avec deux valeurs extrêmes, vise à illustrer cette éventualité. Dans ce cadre, nous admettons à nouveau que les *bonifications de vieillesse* sont prises en charge à parts égales par l'employeur et l'employé.

Fig. 36: De faibles marges dans certains secteurs

Rapport bénéfice net/coûts du personnel par secteur (uniquement secteurs avec valeur < 10%; moyenne 2013–2016 ou 2014–2016 pour*)



Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

Dans l'entreprise A (cabinet d'avocats), les dix employés travaillent à temps plein pour un salaire annuel de 100 000 francs. Ils ont tous une petite trentaine d'années et versent avec leur employeur des *bonifications de vieillesse* à hauteur de 7% de leur salaire coordonné (et surobligatoire), plus 3% de cotisations de risque. Un changement du montant de coordination depuis le modèle LPP vers celui d'un modèle prenant en compte le taux d'occupation partiel n'aurait aucun effet sur les coûts du travail de cette entreprise.

Dans l'entreprise N (société de nettoyage), les dix employés travaillent pour un salaire annuel à temps plein de 60 000 francs à un taux d'occupation de 50%. Ils approchent tous la fin de la cinquantaine et versent avec leur employeur des *bonifications de vieillesse* à hauteur de 18% de leur salaire coordonné, plus 3% de cotisations de risque. Un changement du montant de coordination depuis le modèle LPP vers celui d'un modèle prenant en compte le taux d'occupation partiel entraînerait une augmentation du coût du travail de plus de 4% dans cette entreprise.

Un montant de coordination plus faible n'est pas aussi facilement supportable pour tous les secteurs.

4% semblent être peu – d'autant plus qu'il s'agit d'un exemple extrême. En réalité, la plupart des entreprises se situent quelque part entre les deux exemples. Un coup d'œil sur les ratios de rentabilité publiés par l'OFS démontre toutefois qu'il ne serait pas simple pour certains secteurs de gérer un montant de coordination plus faible (fig. 36). Selon le secteur et la situation de concurrence, cela pourrait induire des hausses de prix de vente, une moindre compétitivité internationale des entreprises, des salaires bruts plus faibles et/ou une demande de main-d'œuvre réduite (et donc un chômage plus élevé).³⁵

La plupart des PME sont favorables au temps partiel concernant le montant de coordination

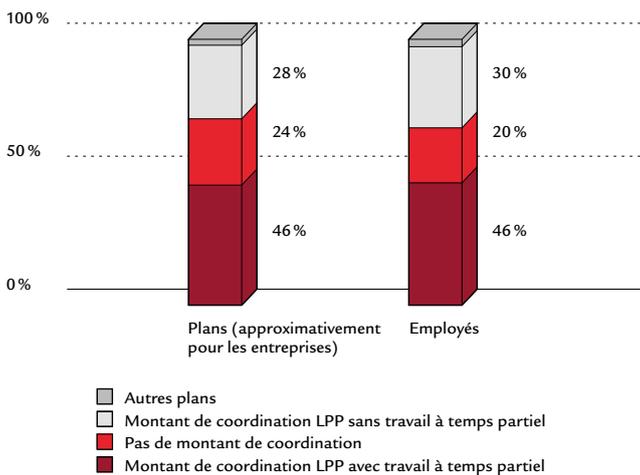
Dans les discussions générales portant sur le montant de coordination, on oublie souvent que le montant fixe selon la LPP n'est pas gravé dans le marbre. Dans les faits, les *institutions de prévoyance* sont libres de proposer des *solutions surobligatoires* allant au-delà, comme le fait la Fondation collective LPP Swiss Life. Les entreprises affiliées peuvent elles-mêmes décider si elles souhaitent totalement renoncer au montant de coordination ou l'indexer sur le taux d'occupation.

Et effectivement, de nombreuses sociétés ont recours à cette option (fig. 37). Mi-2019, les PME affiliées à la Fondation collective LPP Swiss Life avaient choisi dans près de 70% des cas un *plan de prévoyance* prenant en compte le travail à temps partiel, voire n'intégrant aucun montant de coordination.³⁶ Elles ne sont que 30% à peine à choisir la valeur LPP actuellement fixée à 24885 francs. Par conséquent, 70% de l'ensemble des femmes affiliées à la Fondation collective LPP Swiss Life ne sont pas concernées par les effets d'un montant de coordination fixe mentionnés ci-dessus (fig. 38). En d'autres termes, cela signifie que la majorité des PME – sciemment ou non – ont réagi bien avant le législateur à l'évolution du monde du travail. Cette question concernant principalement les femmes, les entreprises contribuent ainsi indirectement à réduire le gender pension gap.

70% des femmes profitent d'un montant de coordination favorable au temps partiel.

Fig. 37: La majorité des PME choisissent un montant de coordination favorable au temps partiel

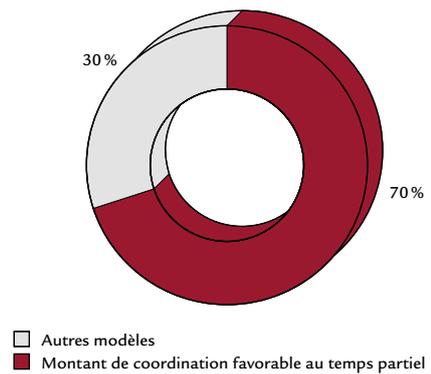
Variantes du montant de coordination des PME affiliées à la Fondation collective LPP Swiss Life, 2019



Source: Swiss Life

Fig. 38: La majorité des femmes profitent d'un montant de coordination faible

Femmes actives assurées auprès de la Fondation collective LPP Swiss Life (PME uniquement)



Source: Swiss Life

En raison de la proportion globalement élevée d'entreprises optant pour des modèles de coordination favorables au temps partiel, ces plans de prévoyance sont largement répandus dans la quasi-totalité des secteurs, régions et groupes d'employés. Si le modèle LPP ne prédomine guère dans un groupe en particulier, il existe des disparités qu'il est intéressant de mentionner. Ainsi, les modèles de coordination surobligatoires sont moins courants dans les entreprises où les salaires sont bas que dans celles où les

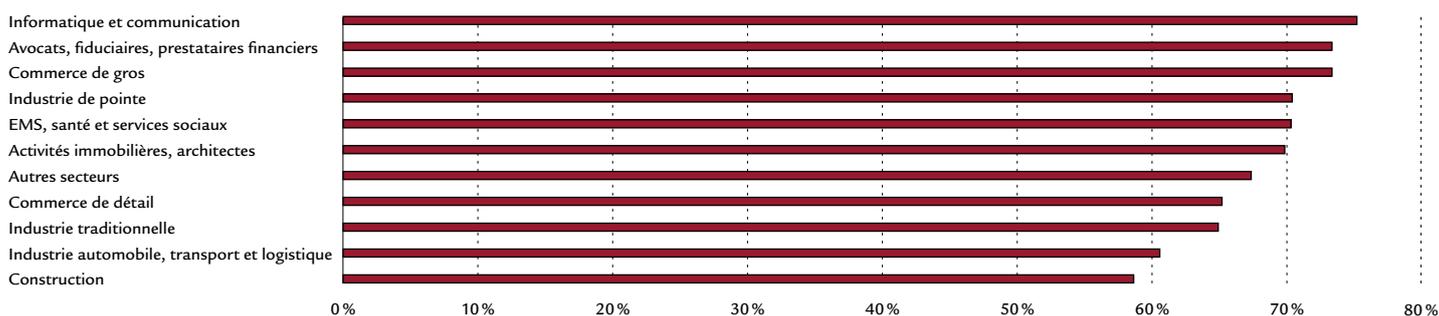
salaires moyens sont élevés. Ce constat est révélateur d'une réalité: une prévoyance professionnelle mieux aménagée a un coût, comme nous l'avons exposé dans les précédents paragraphes.

Un modèle de coordination surobligatoire serait trop coûteux pour certaines entreprises dans des secteurs où les marges sont faibles et la part des coûts salariaux, élevée. Par conséquent, les disparités constatées entre les secteurs sont pour la grande majorité peu étonnantes (fig. 39). Dans les secteurs à forte croissance ou financièrement solides comme l'informatique, les cabinets d'avocats, les services financiers, le commerce de gros ou l'industrie de pointe, les salariés sont plus souvent assurés dans des modèles de coordination surobligatoires. Les secteurs requérant davantage de main-d'œuvre et affichant pour partie des marges moins importantes, comme la construction, l'industrie automobile ou le commerce de détail, se retrouvent plutôt à l'extrémité inférieure de l'échelle. Cependant, il convient de noter que les entreprises de ces branches aménagent elles aussi majoritairement le montant de coordination en tenant compte du temps partiel.

Dans les secteurs à forte croissance ou financièrement solides comme l'informatique, les cabinets d'avocats, les services financiers ou l'industrie de pointe, les salariés sont plus souvent assurés dans des modèles de coordination surobligatoires.

Fig. 39: Des disparités sectorielles modérées sur le plan du montant de coordination

Part des collaborateurs de PME assurés dans un modèle de coordination favorable au temps partiel, par secteur



Source: Swiss Life

La proposition de réforme de la LPP avancée par les partenaires sociaux ne réduit que légèrement le gender pension gap

Début juillet 2019, l'Union patronale suisse, les associations faitières de travailleurs et travailleuses Union syndicale suisse et Travail.Suisse ont avancé une proposition de réforme de la prévoyance professionnelle, connue également sous le nom de «compromis des partenaires sociaux». L'Union suisse des arts et métiers, également membre des partenaires sociaux, était en désaccord avec ladite proposition et a présenté un plan alternatif.³⁷ Les approches de réforme ont pour objectif de stabiliser le deuxième pilier au vu des immenses défis comme le vieillissement démographique et le contexte de faiblesse des taux, au moyen de différentes mesures. Etant donné que le «compromis des partenaires sociaux» prévoit notamment la division par deux du montant de coordination LPP, cette proposition de réforme gagne en importance dans le contexte du gender pension gap.

Etant donné que le «compromis des partenaires sociaux» prévoit notamment la division par deux du montant de coordination LPP, il gagne en importance dans le contexte du gender pension gap.

La proposition de réforme des partenaires sociaux a un effet réducteur sur la différence de rentes entre hommes et femmes pour deux raisons notamment. Primo, les actifs aux taux d'occupation et salaires bas seront les premiers bénéficiaires d'un montant de coordination réduit. Or, il ressort des analyses de la présente étude que les actifs concernés sont en grande majorité des femmes. Secundo, la réforme prévoit certes une baisse du *taux de conversion* (avec adaptation simultanée des taux des *bonifications de vieillesse*) mais la génération de transition, soit celle qui sera la première à partir à la retraite après la mise en œuvre de la réforme, recevra en compensation et selon l'année de naissance, un supplément de rente mensuel fixe de 100 à 200 francs. Contrairement à la part de rente à compenser, ce montant n'est pas fonction du parcours professionnel. Puisqu'une composante de rente dépendante du revenu sera remplacée par un montant fixe, les femmes devraient en profiter, en moyenne, davantage que les hommes. Ce supplément n'étant prévu que pour la génération de transition, son effet va donc probablement s'estomper à long terme.

En vue de quantifier de manière illustrée l'influence à long terme de la proposition de réforme sur le gender pension gap, retrouvons nos couples fictifs (cf. p. 29 ss).³⁸ Nous supposons que nos protagonistes ont 45 ans lors de la mise en œuvre de la réforme. Par conséquent, le supplément de rente fixe évoqué n'est plus appliqué, car ils ne font pas partie de la génération de transition. Le tableau suivant illustre le gender pension gap (des premier et deuxième piliers) par couple fictif et scénario de taux d'occupation. Nous mettons ici la situation actuelle selon la LPP en regard de la proposition de réforme. La figure 40 indique que cette dernière fait légèrement reculer la différence de rentes chez les trois couples fictifs.

Fig. 40: La proposition de réforme réduit légèrement le gender pension gap

Gender pension gap par scénario de taux d'occupation de la partenaire
Montant de coordination selon la LPP, âge lors de la réforme = 45 ans

	Faible taux d'occupation		Taux d'occupation moyen		Taux d'occupation élevé	
	Aujourd'hui	Réforme	Aujourd'hui	Réforme	Aujourd'hui	Réforme
Bernasconi (faible revenu)	-42%	-37%	-35%	-29%	-16%	-14%
Meier (revenu médian)	-50%	-43%	-39%	-34%	-17%	-15%
Rüegg/Riklin (revenu élevé)	-66%	-61%	-52%	-49%	-21%	-21%

Source: Swiss Life

Comme nous l'avons montré plus haut, bien des assurés ne le sont pas selon le modèle LPP, mais souvent selon un modèle de montant de coordination indexé sur le taux d'occupation. Si l'on compare, pour les couples fictifs, la situation actuelle à celle visée en tenant compte de la déduction liée au taux d'occupation, l'affirmation faite en figure 40 reste fondamentalement valable. Le gender pension gap se réduit toutefois moins fortement. Globalement, on peut donc supposer que la proposition de réforme ferait diminuer légèrement, mais pas fondamentalement, la différence de rentes entre hommes et femmes.

5

Synthèse et approches de solution



Compte tenu de la complexité et de la multiplicité des facteurs sous-tendant le gender pension gap, les recommandations émises peuvent difficilement avoir un caractère général. Les résultats de l'étude permettent toutefois de déduire des moyens et méthodes à destination des femmes, des couples (de parents), des employeurs et du législateur en vue de favoriser la liberté de choix financière des femmes à la retraite. Dans ce cadre, l'accent est mis sur les recommandations à destination des femmes, des couples et des entreprises. Certes, les mesures et réformes du législateur ont un effet potentiel important, mais elles sont par essence de nature politique et ne peuvent donc pas être définitivement évaluées dans le cadre de la présente étude. En substance, toutes les approches de solution reposent sur un ou plusieurs des critères ci-après.

a) Participation renforcée au marché du travail:

la hausse de la présence des femmes sur le marché du travail aura tendance à faire reculer le gender pension gap. Il s'agit, par exemple, d'un taux d'occupation plus élevé des femmes ou d'un ajustement de l'âge de la retraite par rapport à celui des hommes.

b) Taux d'épargne plus élevé:

si les femmes sont en mesure, en supposant un certain revenu, de mettre plus d'argent de côté pour la retraite, le gender pension gap aura tendance à baisser. Cette catégorie comprend par exemple une baisse du montant de coordination ou une épargne renforcée dans le troisième pilier.

c) Equilibre renforcé entre partenaires:

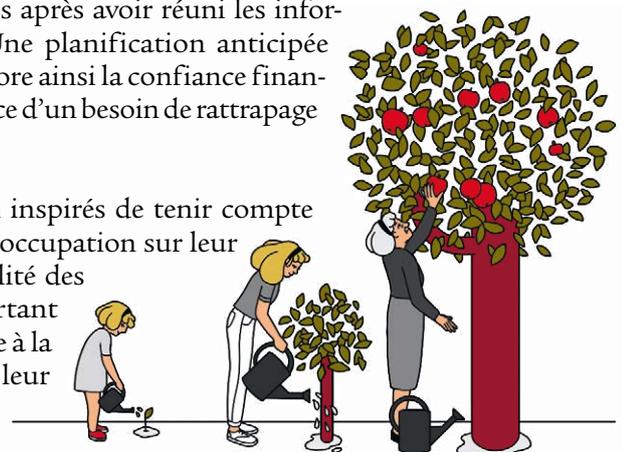
si un plus grand équilibre (financier) est instauré au sein des ménages en couple, il réduira le gender pension gap ou ses conséquences. Une méthode pour y parvenir est la réduction du taux d'occupation du conjoint, de sorte que sa conjointe puisse augmenter le sien, ou que le premier souscrive une police d'assurance vie en faveur de la seconde travaillant à temps partiel.



Que peuvent faire les femmes et les couples?

Les femmes et les jeunes couples devraient, avant même d'envisager de fonder une famille, s'intéresser à leur prévoyance vieillesse et prendre conscience des difficultés inhérentes à la thématique. Vivre en toute liberté de choix, c'est aussi prendre des décisions éclairées après avoir réuni les informations les plus complètes possible. Une planification anticipée limite le sentiment d'incertitude et améliore ainsi la confiance financière. Notre étude met en lumière l'existence d'un besoin de rattrapage général en la matière.

Dans ce cadre, les couples seraient bien inspirés de tenir compte des potentielles répercussions du taux d'occupation sur leur prévoyance vieillesse. Dans la quasi-totalité des classes de revenus, un taux plus important assure une plus grande sécurité financière à la retraite. Les femmes devraient impliquer leur



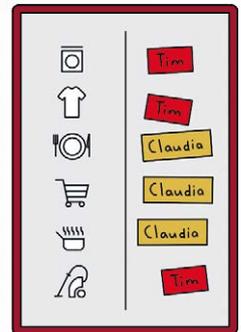


partenaire dans la planification et mettre ce dernier, ou cette dernière³⁹, à contribution s'agissant de la répartition des taux d'occupation. D'autres modèles d'activité sont tout aussi pertinents que celui largement répandu où un partenaire travaille à temps plein et l'autre, à un faible taux d'occupation.

Tant que les enfants sont petits, de nombreuses mères ne peuvent ou ne souhaitent pas augmenter leur taux d'occupation, même si elles sont bien conscientes des conséquences sur leur prévoyance vieillesse. Ces femmes devraient toutefois envisager d'augmenter leur taux selon les possibilités, dès que les enfants sont plus grands. Notamment dans l'environnement actuel de faiblesse des taux d'intérêt, l'avoir de vieillesse dans la prévoyance professionnelle augmente fortement en particulier dans la seconde moitié de la vie active, car les taux de cotisation sont plus élevés au cours de ces années.



L'employeur joue un rôle crucial dans le contexte de la prévoyance professionnelle. Ainsi, les femmes devraient prendre en compte dans leur recherche d'emploi, lorsque c'est possible, outre le salaire ou la culture d'entreprise, également la solution de prévoyance du potentiel employeur. En particulier si elles cherchent un taux d'occupation faible, elles doivent s'intéresser à la façon dont l'employeur gère le montant de coordination. Un montant de coordination indexé sur le taux d'occupation ou son absence est ainsi plus avantageux du point de vue de la prévoyance, même si le salaire net a tendance à être plus faible en raison des déductions salariales plus importantes.



Il est également important d'intégrer des événements comme la séparation, le divorce ou le décès du partenaire dans la planification de la prévoyance⁴⁰. C'est souvent seulement dans ce genre de situation que le gender pension gap devient effectivement perceptible financièrement. A l'heure actuelle, une femme sur cinq est divorcée lorsqu'elle atteint l'âge de la retraite ordinaire. La majorité de celles qui sont mariées lorsqu'elles partent à la retraite seront veuves tôt ou tard. Outre le gender pension gap, les femmes (et leur partenaire) doivent également tenir compte de la forte probabilité qu'elles vivront plus longtemps que leur partenaire et donc passeront la dernière partie de leur vie seules. De surcroît, vivre seul revient plus cher que vivre à deux, comme nous l'avons démontré dans la présente étude. Dans ce cas, le partenaire peut par exemple prévoir par testament que sa partenaire n'obtienne pas uniquement la part réservataire.

L'épargne-prévoyance individuelle – sous forme d'une solution 3a ou 3b, de rachat dans la caisse de pensions, de logement en propriété ou de compte d'épargne – améliore la sécurité financière à la retraite. Une affirmation sans surprise et valable indépendamment du sexe. Considérant les difficultés supplémentaires auxquelles les femmes sont confrontées en matière de prévoyance vieillesse, le troisième pilier revêt une importance capitale pour elles. Cependant, les femmes bénéficiaires de rentes perçoivent en moyenne un montant du pilier 3a nettement inférieur. Les futures retraitées – et donc les femmes actives d'aujourd'hui – versent moins souvent dans un pilier 3a que les hommes. Les revenus plus faibles en sont la principale explication⁴¹ ou, indirectement, les taux d'occupation plus

faibles. En matière de prévoyance privée également, les femmes réduisant leur taux d'occupation pour élever leurs enfants devraient inciter leur partenaire à assumer ses responsabilités de soutien en conséquence.

Lors de certains événements, les couples en concubinage ne sont pas aussi bien protégés que les couples mariés du point de vue de la prévoyance. Si le mariage n'est pas envisageable, il s'agit impérativement de définir des mesures de prévoyance complémentaires, par exemple dans le cadre d'un contrat de concubinage. Dans le deuxième pilier, de nombreuses institutions de prévoyance proposent aussi de manière facultative des prestations en cas de décès pour le concubin, à la condition toutefois que ce dernier soit déclaré comme tel auprès de l'institution. Si une telle possibilité existe, il faut absolument en profiter.

De manière générale, il est recommandé aux couples et aux femmes de s'adresser à un spécialiste de ces questions, au vu de leur complexité notoire et de leur caractère éminemment individuel. Un expert sera en mesure de présenter d'autres stratégies et écueils non mentionnés ici, et de proposer une solution adaptée à la situation de vie concrète. Les décisions prises à un jeune âge, comme celle de fonder une famille et de réduire le taux d'occupation, ont déjà un impact considérable sur la future prévoyance vieillesse. Même si la retraite semble être une question abstraite et lointaine, il est pleinement judicieux de se faire expliquer en amont les conséquences éventuelles de son modèle de vie et les options qui s'offrent alors.



Que peuvent faire les employeurs?

Les employeurs peuvent également contribuer à réduire le gender pension gap et à contrer les difficultés des femmes sur le plan de la prévoyance. Ils peuvent par exemple envisager de tenir compte du temps partiel en proposant un montant de coordination adapté. Les femmes jouant un rôle toujours plus important sur le marché du travail, contribuer à réduire le gender pension gap peut tout à fait constituer un avantage concurrentiel dans le recrutement des femmes cadres.

Les employeurs peuvent aussi apporter leur aide en permettant le travail à temps partiel, des modèles de travail flexibles ou le home office indépendamment du sexe et en ancrant ces mesures dans la culture d'entreprise. Si un père travaille à temps partiel, sa partenaire peut avoir un taux d'occupation plus élevé. Par ailleurs, cela répond au souhait de nombreux jeunes pères de famille. Une offre plus conséquente de postes de cadres à temps partiel pourrait notamment contribuer à réduire à long terme le gender pension gap. D'une part, cela permettrait aux femmes d'avoir un meilleur accès aux postes de cadres – et donc à des salaires supérieurs – et d'autre part, certains hommes réduiraient leur taux d'occupation pour permettre à leur partenaire d'augmenter le leur.



Que peut faire la classe politique?

Les acteurs politiques peuvent agir et combler le gender pension gap au travers de réformes et de mesures. Comme exposé dans cette étude, les éléments suivants ne constituent pas des recommandations, simplement une brève énumération, neutre et non exhaustive, de possibles mesures. Compte tenu des coûts parfois conséquents et des effets secondaires, la décision en faveur ou contre ce type de mesures doit in fine passer par le processus politique.

Une réduction du montant de coordination LPP – ou son indexation sur le taux d'occupation – aurait tendance à réduire le gender pension gap. C'est d'ailleurs déjà une réalité dans de nombreuses entreprises. Ce type de mesure présente toutefois le risque de peser sur les secteurs à bas salaires sous forme de hausse du chômage ou de baisse des salaires nets.

L'âge ordinaire de la retraite pour les femmes étant fixé à 64 ans, soit un an de moins que celui des hommes, les femmes épargnent une année de moins de capital vieillesse dans le deuxième pilier – généralement au minimum 18% d'un salaire annuel. Une harmonisation de l'âge de la retraite pourrait réduire cette différence et ainsi contribuer à réduire le gender pension gap.

Les mesures politiques permettant d'augmenter la participation des femmes au marché du travail entraînent elles aussi indirectement la réduction des écarts de rentes entre hommes et femmes. Parmi ces mesures, citons la suppression prévue de la pénalisation du mariage induite par la fiscalité, ainsi qu'un soutien public accru aux possibilités de garde d'enfants externe, en vue d'en augmenter l'offre et d'en rendre le coût accessible aux parents. Des subventions plus importantes pour les crèches, structures d'accueil de jour ou autres formes de garde ne sont toutefois pas gratuites et désavantagent les familles qui n'y ont pas recours mais qui les financent (de manière obligatoire) par le biais des impôts.



-
- ¹ Fluder, R. et al. (2016): Ecart de rentes en Suisse, Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes; [Berne: OFAS]. Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n° 12/16. La population de la figure 2 est composée de bénéficiaires (hommes et femmes) d'une rente AVS de 64/65 ans jusqu'à 75 ans. Cela signifie que le calcul de la moyenne inclut également des personnes sans rente ou versement en capital provenant des deuxième et troisième piliers. Cet élément est particulièrement déterminant dans le deuxième pilier, où les femmes étaient, surtout auparavant, plus fréquemment non assurées que les hommes. La limite d'âge de 75 ans est due à la (non) disponibilité de données concernant les personnes de plus de 75 ans. Les versements en capital des deuxième et troisième piliers (ou du pilier 3a) ont été « convertis en rente » aux fins du calcul, selon l'année de départ à la retraite et en appliquant un taux de conversion de 7,2% à 6,85%.
-
- ² La différence hommes/femmes dans l'ensemble du volume des rentes versées est passée de 66% à 62%, celle d'un versement en capital moyen, de 56% à 55%, et celle de l'ensemble des versements en capital, de 71% à 68%.
-
- ³ Calcul basé sur une population de bénéficiaires de rentes du deuxième pilier (femmes et hommes) comprise entre 6800 personnes (2005) et 12 000 (2019) provenant de l'effectif total de Swiss Life.
-
- ⁴ Il s'agit de tenir compte de certains points dans l'interprétation du résultat. Primo, nos données portent uniquement sur les rentes de vieillesse. La figure 2, par exemple, prend en revanche en compte les rentes de conjoint et les versements en capital. Ainsi, il est théoriquement possible que les disparités entre hommes et femmes dans le taux de versement en capital évoluent au fil du temps, ce qui se répercuterait sur l'évolution présentée à la figure 6. Secundo, nos données incluent uniquement des personnes percevant une rente du deuxième pilier. La figure 2 prend toutefois en compte l'ensemble des bénéficiaires de l'AVS. Par conséquent, nos données ne tiennent pas compte des éventuelles fluctuations de l'écart entre hommes et femmes s'agissant de la part de la population assurée dans le deuxième pilier. Tertio, il est également possible, en théorie, que le mix sectoriel de nos clients évolue au fil du temps différemment de celui de l'économie dans son ensemble. En raison de ces limites, il convient d'interpréter uniquement l'évolution et non pas la différence absolue. Néanmoins, au vu de la netteté des tendances révélées par nos données, de l'ampleur conséquente de notre base de données et d'autres indicateurs, nous partons du principe que la figure 6 reflète dans les grandes lignes l'évolution de l'ensemble de la Suisse.
-
- ⁵ Pour des raisons partiellement analogues à celles décrites en note de bas de page 4, la figure 7 doit être uniquement considérée comme un indicateur approximatif. Le message clé devrait toutefois, au vu de la netteté de la tendance, être solidement fondé ici également.
-
- ⁶ Calcul basé, pour chaque barre, sur au moins 10 500 et au maximum 27 000 personnes.
-
- ⁷ Office fédéral de la statistique (2017): Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017.
-
- ⁸ Bien entendu, une lacune de prévoyance induit rarement un recours aux prestations complémentaires. Des lacunes de prévoyance considérables peuvent ainsi exister – notamment dans le cas d'un niveau de vie relativement élevé – sans qu'il soit nécessaire ou possible de percevoir des prestations complémentaires.
-
- ⁹ En outre, les hommes sont moins fréquemment ou moins longtemps dépendants que les femmes car leurs partenaires, en général plus jeunes, peuvent partiellement assurer l'entretien du domicile. Si ces dernières deviennent également dépendantes, il n'y a généralement plus personne en mesure de prévenir ou de retarder leur entrée en établissement.
-
- ¹⁰ La moyenne ne serait ici calculée que sur les catégories d'état civil (célibat, veuvage, personne divorcée) potentiellement concernées de manière « tangible » par le gender pension gap.
-
- ¹¹ Si l'on suit ce raisonnement, pour 80% des personnes mariées ayant un budget du ménage commun, on supposerait une différence hypothétique de 0% au lieu de près de 50% (fig. 8), puis on établirait la moyenne sur l'ensemble des catégories d'état civil.
-
- ¹² Par ailleurs, cette approche ne tient pas compte du fait qu'il existe bel et bien des couples qui aimeraient se séparer, mais qui ne le font pas pour des raisons d'ordre financier. Pour ces couples, l'argument avançant que le gender pension gap n'a pas d'effets réels du fait de l'unité économique qu'ils forment n'est que peu recevable.
-
- ¹³ Les ouvrages de référence internationaux admettent communément qu'un couple doit disposer d'un revenu une fois et demie supérieur à celui d'une personne vivant seule pour avoir un niveau de vie identique, ce que l'on nomme le revenu disponible équivalent selon l'échelle de l'OCDE. Dans notre cas, la comparaison est effectuée en sens inverse, du couple par rapport à la personne seule. En conséquence, cette dernière a besoin des deux tiers du revenu d'un couple pour maintenir son niveau de vie. L'échelle d'équivalence de l'OCDE est, jusqu'à un certain point, une dimension théorique. Dans la réalité, la valeur varie fortement selon les situations individuelles. Aux fins de notre étude, elle constitue toutefois un précieux ordre de grandeur.
-
- ¹⁴ Wanner, P. (2012): La situation économique des veuves et des veufs; [Berne: OFAS]. Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n° 5/12.
-
- ¹⁵ A l'avenir, il sera de moins en moins possible de déduire la structure du ménage de l'état civil. Le nombre de personnes célibataires, divorcées et veuves vivant avec des personnes de ces catégories d'état civil devrait également augmenter.
-
- ¹⁶ Les données de l'OFS (Enquête suisse sur la population active, Enquête suisse sur la structure des salaires, Salarium – calculateur statistique des salaires) constituent les ordres de grandeur de ce scénario et des suivants.
-
- ¹⁷ Dans un souci de garder l'exemple simple et de ne pas l'alourdir d'hypothèses supplémentaires, le calcul prend en compte uniquement les deux premiers piliers. Cela ne signifie pas pour autant que le troisième pilier ne joue aucun rôle dans le cadre de cette thématique. Le montant épargné dans le troisième pilier étant également indirectement et largement tributaire du revenu (et donc du taux d'occupation), sa prise en compte entraînerait un gender pension gap plus important.

- ¹⁸ Par souci de clarté, nous admettons que Tim n'effectue aucun rachat dans sa caisse de pensions pour compenser la perte et que Claudia verse l'intégralité du montant reçu dans sa propre caisse de pensions. Les autres éventuels aspects de compensation pouvant survenir dans un cas de divorce ne sont pas pris en compte, car il n'existe pas d'ordres de grandeur statistiques pour ces derniers. Ainsi, le tribunal octroie souvent un droit à l'entretien au titre de la prévoyance à la partie devant adopter un taux d'occupation plus faible pour s'occuper des enfants. Bien qu'il soit en principe prévu que cet argent soit consacré à la constitution d'une prévoyance vieillesse, il n'existe aucune obligation en la matière. Les données dont nous disposons actuellement ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure l'entretien au titre de la prévoyance contribue effectivement à réduire le gender pension gap en cas de divorce.
- ¹⁹ Cette augmentation du taux d'occupation est légèrement supérieure à la moyenne suisse. Selon les données de l'OFS, dans la majorité des classes d'âge, les femmes divorcées travaillent environ 15 points de pourcentage de plus que les femmes mariées actives, et dans une proportion relativement analogue, moins que les hommes divorcés.
- ²⁰ Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.
- ²¹ Kopp, D. (2017): Le travail à temps partiel renforce-t-il l'inégalité entre les sexes sur le marché de l'emploi? KOF, Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF de Zurich.
- ²² Parmi les raisons envisageables figure le sous-emploi: la personne souhaite travailler davantage, mais ne trouve pas de poste avec un taux d'occupation plus élevé. Cette réalité concerne bien plus fréquemment les femmes que les hommes. Autre raison possible, l'accompagnement des (beaux-) parents âgés, une tâche dont s'acquittent plus souvent les femmes.
- ²³ En vue de contrer toute distorsion pouvant survenir dans le cadre d'une telle enquête, nous avons par la suite pondéré les résultats en nous appuyant sur les données de l'OFS.
- ²⁴ Autant ces différences sont significatives sur le plan statistique, autant elles ne sont que peu marquées. Ainsi, pour une grande majorité des pères également, la famille et les enfants sont la priorité numéro un. C'est juste encore plus souvent le cas chez les mères.
- ²⁵ Cela étant, la différence demeure même si l'on tient compte du niveau d'études, de l'importance accordée à certains aspects de la vie (le travail, les enfants) ou de l'âge.
- ²⁶ Selon l'Office fédéral des assurances sociales, 59% de tous les couples mariés où les deux conjoints perçoivent une rente de vieillesse AVS ont obtenu en 2017 la rente maximale plafonnée, dont 91% au moins 3001 francs ensemble (pour une rente maximale de 3525 francs).
- ²⁷ Bonoli, G. et al. (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Université de Lausanne & Haute école de travail social Genève.
- ²⁸ Hofmann, S. (2016): Travail à temps partiel et rente: il vaut la peine d'y regarder de plus près. La Vie économique, 8-9/2016.
- ²⁹ Cf. à ce propos Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel, ainsi que Stern, S. et al. (2018): Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit: Was sich Eltern wünschen. INFRAS.
- ³⁰ Bütler, M. (2007): Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zum Einfluss einkommensabhängiger Tarife in der Kinderbetreuung, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8(1), 1-19, 2007.
- ³¹ Cf. par exemple Walker, P. et al. (2019): Auswirkungen einer Individualbesteuerung – Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz. Ecoplan.
- ³² Le montant de coordination détermine également d'autres prestations, en cas d'invalidité ou de décès par exemple. Dans la mesure où ces aspects, importants au demeurant, ne sont pas l'objet de la présente étude, nous ne les approfondirons pas.
- ³³ Salaire brut plus cotisations salariales de l'employeur à l'intention de l'institution de prévoyance.
- ³⁴ Il est également envisageable que les employeurs répercutent leur part sur les employés – par exemple sous la forme de futures augmentations moins importantes du salaire brut – ou qu'ils prennent en charge plus que la moitié de la part de l'employé.
- ³⁵ Une étude préalable à la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» rejetée lors de la votation populaire a simulé l'ampleur que pourraient avoir des adaptations du montant de coordination et des bonifications de vieillesse sur le marché du travail. Pour des informations complémentaires à ce sujet: Müller, A. et al. (2014): Reform der Altersvorsorge 2020: Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne und Arbeitskosten. Office fédéral des assurances sociales (OFAS)/Ecoplan.
- ³⁶ La figure 37 s'appuie sur quelque 38 000 plans de prévoyance et 244 000 employés.
- ³⁷ Cf. <https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/politique-sociale/>, <https://www.sgv-usam.ch/fr/news-médias/conférences-de-presse>
- ³⁸ Les calculs se fondent sur la proposition initiale formulée début juillet 2019.
- ³⁹ L'étude évoque systématiquement les couples hétérosexuels, mais les conclusions sont également largement applicables aux couples de même sexe.
- ⁴⁰ Il s'agit également de garder à l'esprit que de nombreux cas décrits dans cette étude s'appliquent non seulement à la prévoyance vieillesse, mais aussi à la prévoyance invalidité et décès. Par exemple, le montant d'une rente d'invalidité dépend de la prévoyance professionnelle – directement ou indirectement selon le modèle – et du revenu, et donc du taux d'occupation.
- ⁴¹ Schüpbach, J., Gachet, E. & Mendelin, T. (2019): Mind the Gap: temps partiel, congé, lacune de prévoyance, Credit Suisse.
- ⁴² Certaines des définitions utilisées ici sont reprises du glossaire de l'Office fédéral des assurances sociales. Ces termes et d'autres non reproduits ici sont disponibles à la page <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/glossar.html>.

Avoir de vieillesse/avoir de caisse de pensions⁴²: avoir auprès d'une institution de prévoyance qui sert au financement de la prestation de prévoyance. L'avoir de vieillesse comprend les prestations de libre passage apportées, les bonifications de vieillesse ainsi que les rachats effectués, avec les intérêts.

Bonifications de vieillesse: montants crédités annuellement à l'avoir de vieillesse. Les bonifications de vieillesse sont généralement calculées en pourcentage du salaire coordonné annuel et dépendent de l'âge de la personne assurée.

Bonifications pour tâches d'assistance: revenu fictif considéré dans le calcul de la rente AVS pour chaque année de prise en charge de proches bénéficiant d'une allocation pour impotence moyenne ou grave versée par l'AVS, l'AI, l'AA ou l'assurance militaire. Ces bonifications correspondent au triple du montant de la rente AVS minimale, soit à 42 660 francs par an.

Bonifications pour tâches éducatives: revenu fictif crédité lors du calcul de la rente AVS pour les années durant lesquelles la personne assurée a exercé l'autorité parentale sur un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans. Ces bonifications correspondent au triple du montant de la rente AVS minimale, soit à 42 660 francs par an.

Concubinage: on entend par concubinage la vie commune de deux personnes non mariées, de sexes différents ou du même sexe, formant une union stable analogue au mariage.

Contrat de concubinage: le contrat de concubinage règle la vie commune du couple de concubins, par exemple les conditions d'habitation ou la définition de l'argent du ménage. Des règles relatives à la séparation peuvent également y être consignées.

Cotisations d'épargne et de risque: les cotisations d'épargne permettent de financer les futures prestations de vieillesse. Les cotisations de risque servent quant à elles à la couverture des risques décès et invalidité.

Entretien au titre de la prévoyance: l'entretien au titre de la prévoyance a pour but de combler les éventuelles lacunes de prévoyance nées du divorce. Il intervient en particulier si l'un des ex-conjoints ne peut avoir qu'un taux d'occupation réduit après le divorce aux fins de la garde

des enfants. En général, il prend la forme d'une prestation en espèces mensuelle.

Equivalent temps plein: somme de tous les postes à temps plein et des postes à temps partiel convertis en postes à temps plein. Un poste à 50% équivaut donc à 0,5 équivalent temps plein.

Fondation institution supplétive LPP: elle sert de filet de sécurité au deuxième pilier. C'est la seule institution de prévoyance en Suisse à accueillir tout employeur et tout particulier souhaitant s'affilier, dès lors qu'ils satisfont aux conditions légales. Seules sont garanties les prestations minimales LPP.

Institutions de prévoyance: elles sont souvent appelées caisses de pensions.

LPP: loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. Cette loi fixe notamment les dispositions minimales pour la prévoyance professionnelle que chaque institution de prévoyance doit remplir.

Médiane: une forme de moyenne. La moitié de la quantité considérée se trouve en-deçà, l'autre moitié au-dessus de la médiane.

Montant de coordination: montant déduit du salaire en vue du calcul des cotisations d'épargne et de risque en faveur de la prévoyance professionnelle. Le montant de coordination légal s'élève actuellement à 24 885 francs.

Partage de la prévoyance professionnelle: en cas de divorce, les droits à la prévoyance acquis dans le deuxième pilier pendant les années de mariage sont répartis entre les ex-conjoints. Cette disposition vise à protéger le conjoint qui, dans le cadre du mariage, a renoncé partiellement ou totalement à un revenu provenant d'une activité lucrative et donc à la constitution du capital vieillesse.

Partage des revenus/splitting: pour le calcul de la rente AVS, les revenus que les conjoints ont réalisés pendant les années de mariage (plus les bonifications pour tâches éducatives et les bonifications pour tâches d'assistance) sont additionnés et attribués pour moitié à chacun des conjoints. La répartition est effectuée lorsque les deux conjoints ont droit à la rente, lorsque le mariage est dissous par divorce ou lorsqu'une veuve ou un veuf a droit à une rente de vieillesse.

Pénalisation du mariage: les couples mariés avec deux salaires paient souvent plus d'impôts que les couples en concubinage avec deux salaires, car leurs revenus sont additionnés dans le calcul de l'impôt. Il en résulte généralement une progression fiscale plus forte. La progression est certes ajustée pour les couples mariés, mais elle n'absorbe pas l'effet du double revenu.

Plafonnement: dans l'AVS, les rentes individuelles de conjoints mariés sont réduites si, additionnées, elles dépassent 150% de la rente maximale AVS.

Plan de prévoyance: les prestations définies dans le règlement de prévoyance (rentes, versements en capital, prestations de risques) ainsi que la structure de leur financement (par exemple montant des bonifications de vieillesse ou type et montant du montant de coordination). Les institutions de prévoyance proposent généralement différents plans de prévoyance.

Prestations complémentaires: si la rente de vieillesse ne suffit pas à couvrir les coûts minimaux de la vie, on a droit à certaines conditions aux prestations complémentaires.

Prestations de vieillesse: somme de toutes les rentes et versements en capital des trois piliers du système de prévoyance vieillesse suisse, versés dans le cadre du départ à la retraite.

Progression fiscale: un aménagement du système fiscal faisant en sorte que la charge fiscale augmente de façon disproportionnée à mesure que le revenu augmente.

Régime matrimonial: le régime matrimonial règle la propriété des biens pendant le mariage et la manière dont le patrimoine et les dettes sont répartis en cas de divorce ou de décès.

Régime obligatoire/régime surobligatoire: les prestations minimales définies dans la LPP pour la retraite, en cas de décès ou d'invalidité sont désignées par le terme régime obligatoire, les prestations allant au-delà relèvent du régime surobligatoire.

Rente de veuf ou de veuve/rente de conjoint(e): la rente de veuf/veuve est versée sous certaines conditions au partenaire survivant (conjoint(e), partenaire enregistré(e) et également sous certaines conditions à l'ex-conjoint(e) divorcé(e)). La rente de veuf/veuve ou la rente de conjoint(e)

provenant de la prévoyance professionnelle peut également, selon le règlement de l'institution de prévoyance et dans certaines conditions, être versée au concubin survivant.

Revenu équivalent disponible: méthode permettant, pour un revenu donné, de comparer les niveaux de vie de ménages de différentes tailles les uns avec les autres. Il faut notamment prendre en compte que les coûts fixes par tête baissent à mesure que le nombre de personnes dans le ménage augmente.

Salaires coordonnés: partie du salaire soumise à l'assurance obligatoire dans le deuxième pilier lorsque le seuil d'entrée est atteint. Il correspond au salaire déterminant moins le montant de coordination.

Seuil d'entrée: pour être assurée obligatoirement en vertu de la LPP, une personne doit toucher d'un employeur un salaire annuel d'au moins 21 330 francs. Ce salaire minimal constitue le seuil d'entrée.

Supplément de veuvage: supplément de 20% sur la rente AVS dont bénéficient les veuves et les veufs. Additionnés, la rente et le supplément ne doivent pas dépasser le montant de la rente maximale AVS.

Système des trois piliers: le système de prévoyance vieillesse suisse repose sur trois piliers. Le premier pilier est constitué de l'AVS (assurance vieillesse et survivants) et des prestations complémentaires. Il sert à la couverture des besoins vitaux. La prévoyance vieillesse professionnelle fait partie du deuxième pilier. Associée aux prestations du premier pilier, la prévoyance professionnelle vise à assurer le maintien du niveau de vie habituel. Le troisième pilier, composé de la prévoyance liée (3a) et de la prévoyance libre (3b), sert à couvrir les autres besoins.

Taux de conversion: taux utilisé lors du départ à la retraite pour convertir l'avoir de vieillesse en rente de vieillesse annuelle qui sera versée à vie.



SwissLife

