



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
Office fédéral des assurances sociales OFAS

# Réforme de la prévoyance professionnelle

## Objet soumis à la votation

OFAS, juin 2024



# La réforme LPP en 3 points



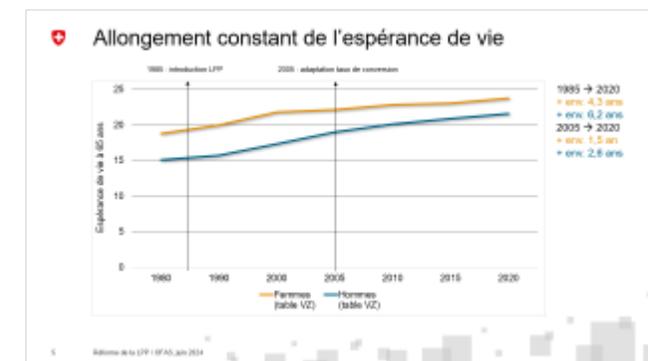
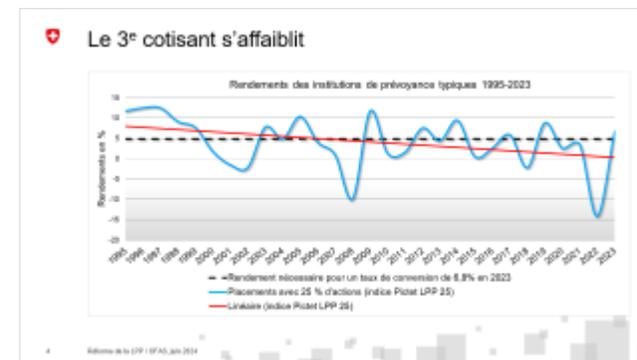
Le taux de conversion minimal est trop élevé.  
→ il doit être abaissé.

Des mesures de compensation sont nécessaires, pour éviter une baisse des prestations due au taux de conversion plus faible.

Les personnes à bas revenu, à temps partiel et qui cumulent plusieurs emplois – principalement des femmes – doivent être mieux assurées dans la prévoyance professionnelle.

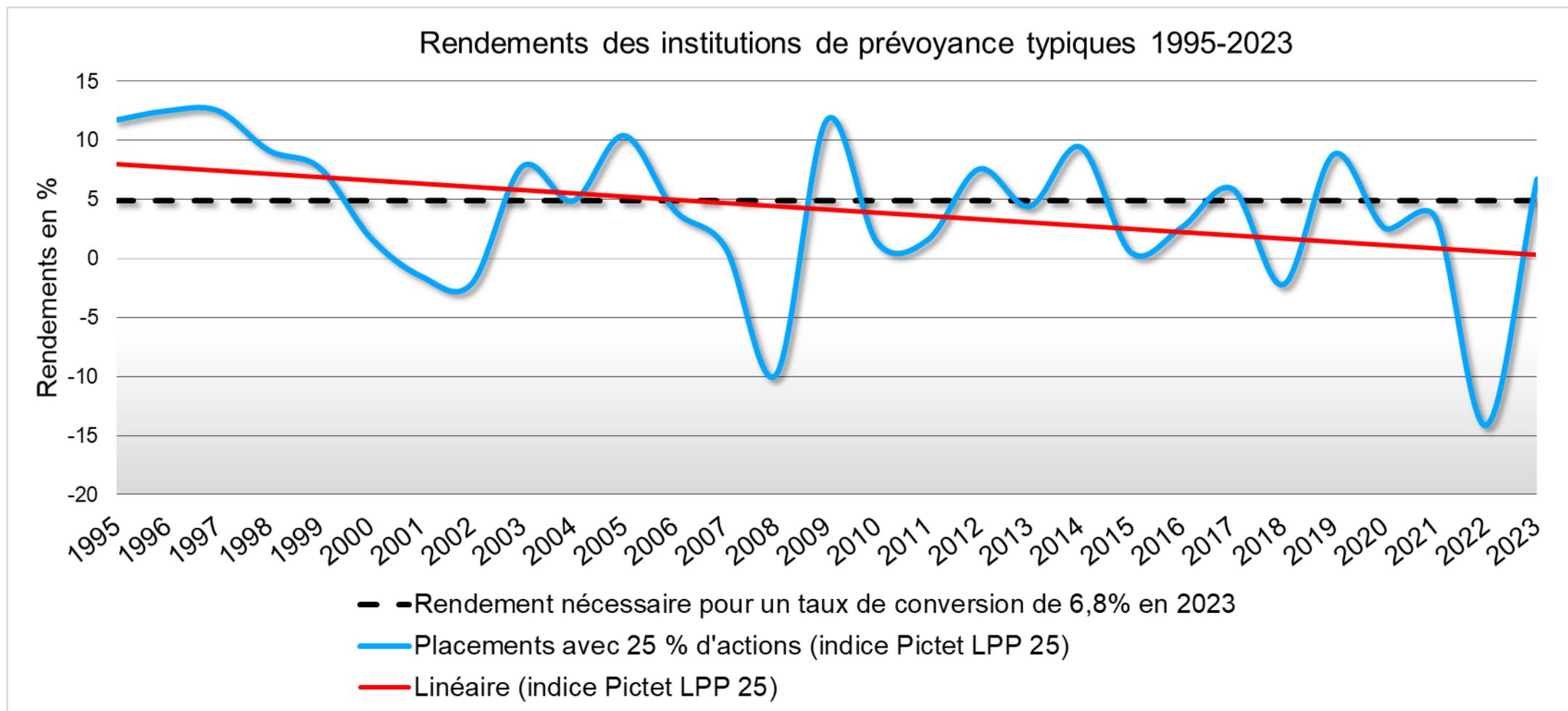
# Défis de la prévoyance professionnelle

- Faiblesse des marchés financiers
  - Rendements faibles
  - Instabilité des marchés financiers→ Le 3<sup>e</sup> cotisant ne joue plus son rôle.
- Allongement de l'espérance de vie de la population
  - 1985 : 73,5 ans (♂) et 80,2 ans (♀)
  - 2022 : 81,6 ans (♂) et 85,4 ans (♀)→ Les personnes à la retraite vivent toujours plus longtemps, surtout celles assurées dans le 2<sup>e</sup> pilier.
- Les rentes de vieillesse sont versées plus longtemps.



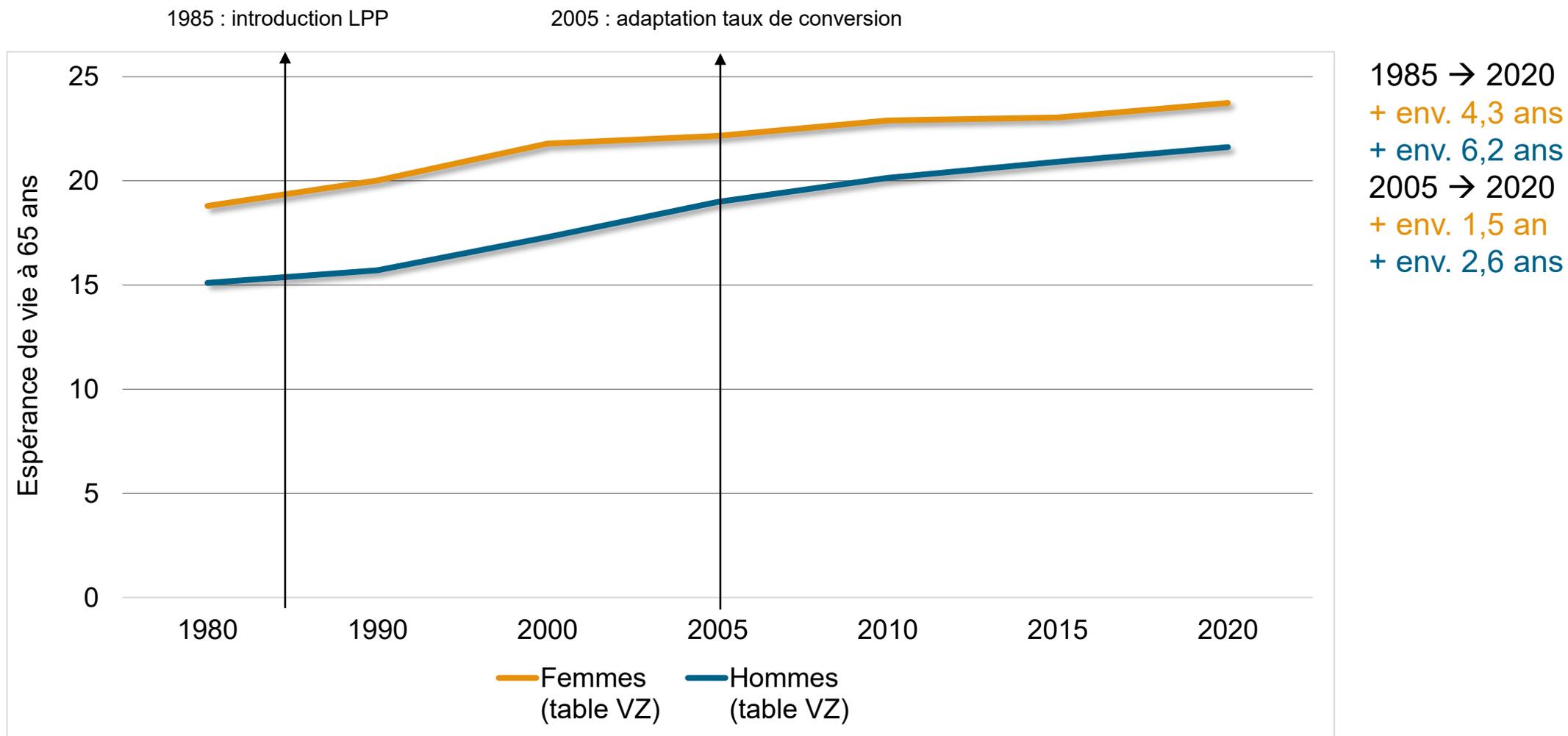


# Le 3<sup>e</sup> cotisant s'affaiblit

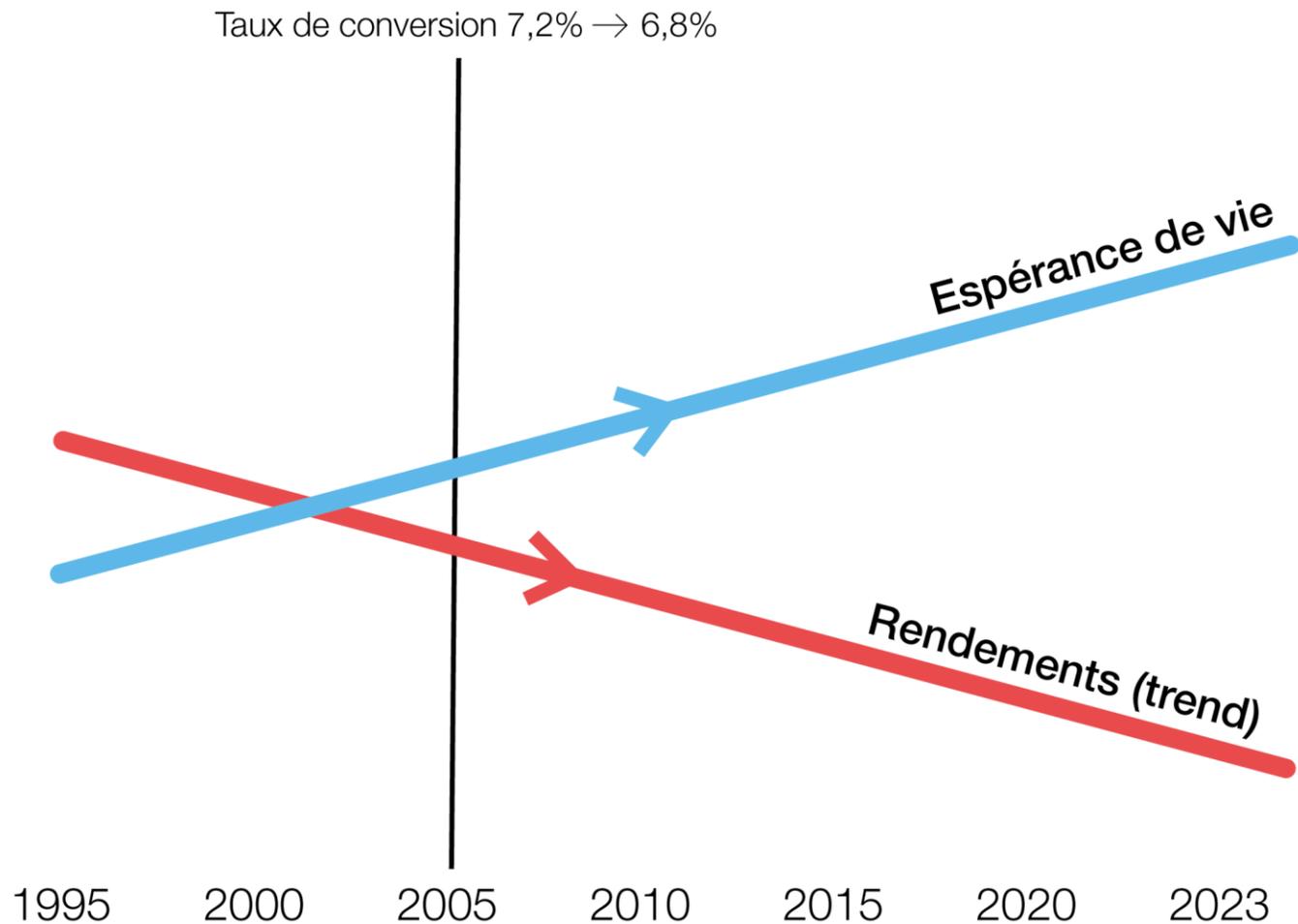




# Allongement constant de l'espérance de vie



# Pourquoi réformer la LPP ? 1<sup>re</sup> raison



Des rendements à la baisse (il y a moins d'argent à disposition) et une espérance de vie à la hausse (le capital doit servir à financer des prestations plus longtemps) rendent nécessaire l'adaptation du taux de conversion.

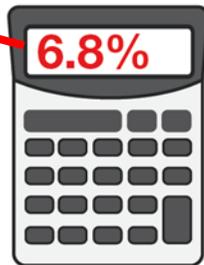


# Qu'est-ce que le taux de conversion (minimal) ?



Avoir de  
prévoyance

Le taux de conversion minimal est la valeur fixée par la loi par laquelle l'avoir de vieillesse est converti en rente **dans la LPP**



Taux de conversion

La réforme LPP ne concerne que le taux de conversion minimal.

- Le taux appliqué à la partie « surobligatoire » est fixé par l'institution de prévoyance → « prévoyance enveloppante »

Rentes annuelles





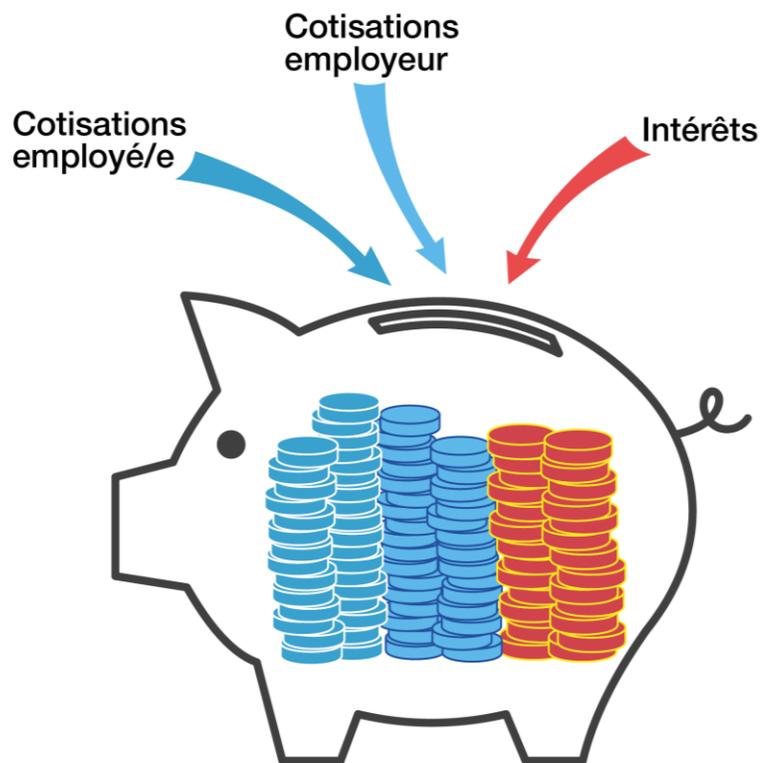
# Que se passe-t-il lorsque le taux de conversion est trop élevé ?



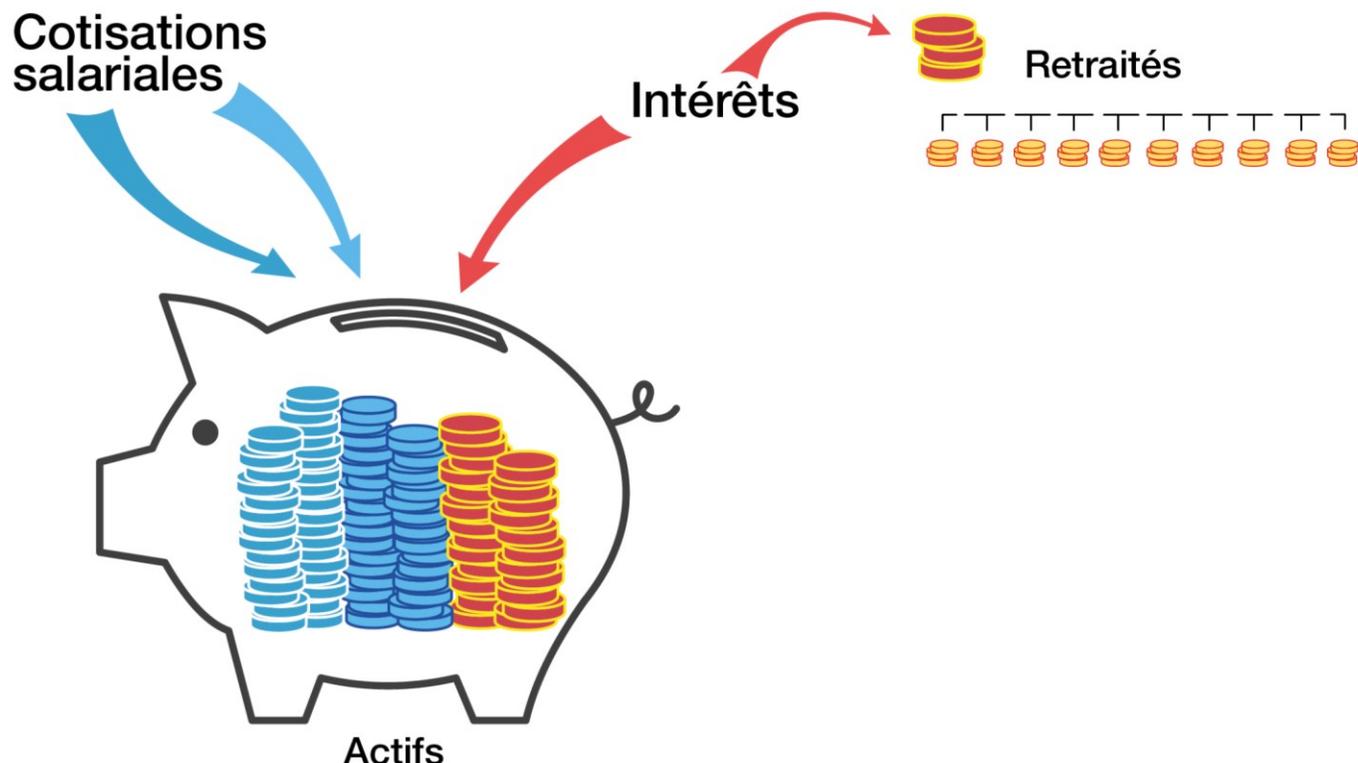
- Les institutions de prévoyance doivent verser à chaque assuré un montant supérieur à la somme d'argent disponible pour lui. Cela engendre, à chaque départ à la retraite, des pertes sur les retraites.
- Pour couvrir ces pertes, les institutions doivent utiliser de l'argent destiné aux assurés actifs (et donc les en priver) pour le verser aux retraités → financement croisé.
- Si elles ne le font pas, le risque de découvert devient très important.



# Financement croisé, expliqué de manière simplifiée



SITUATION NORMALE



AVEC FINANCEMENT CROISÉ



# Taux de conversion minimal trop élevé : qui est touché ?

- Les institutions appliquant le minimum LPP ou les plans de prévoyance proches de ce minimum et leurs assurés sont concernés.
  - Entre 12 et 16 % de toutes les institutions de prévoyance
- Les institutions de prévoyance avec des prestations surobligatoires (prévoyance enveloppante) sont peu confrontées à ce problème.
  - Elles peuvent appliquer un taux de conversion inférieur au taux minimal.



# Minimum LPP vs prévoyance enveloppante : explications

- Les employeurs sont tenus d'assurer leurs salariés auprès d'une institution appliquant les exigences légales minimales (« minimum LPP »).
- Ils peuvent aussi s'affilier auprès d'une institution couvrant plus que le minimum LPP (« prévoyance enveloppante » ou « plans de prévoyance enveloppants »).
  - Cette prévoyance surobligatoire représente env. 50 % de toute la prévoyance.
  - Souvent, les employeurs versent plus de la moitié des cotisations.
- Les « institutions LPP » sont celles qui ne versent que les prestations minimales prescrites par la loi (minimum LPP).
- Les « institutions proches du minimum » sont celles dont les plans de prévoyance ne dépassent que de très peu le minimum LPP.



# Différencier le minimum légal d'une prévoyance enveloppante

## *Assuré selon le minimum légal (ou proche du minimum légal)*

### Certificat de prévoyance 2023

Assuré(e) : M.M.  
Assurance : Minima+

#### Données salariales

Salaire brut déterminant 54'600

Compte de vieillesse	Total	Part LPP
Etat au 01.01.2023	29'792.20	28'300.70
Bonifications de vieillesse	4'331.25	4'331.25
Intérêts	351.00	283.00
Prestation de rachat	0	0
Prestation de sortie	0	0
Etat au 31.12.2023	34'474.45	32'914.95

## *Assuré dans un plan de prévoyance enveloppant*

### Certificat de prévoyance 2023

Assuré(e) : R.R.  
Assurance : TopAssurance

#### Données salariales

Salaire brut déterminant 95'000

Compte de vieillesse	Total	Part LPP
Etat au 01.01.2023	100'644.20	52'891.45
Bonifications de vieillesse	19'731.60	9'371.25
Intérêts	1'761.30	528.90
Prestation de rachat	0	0
Prestation de sortie	0	0
Etat au 31.12.2023	122'137.20	62'791.60

Le montant «Total» est proche du montant minimal «LPP»

Le montant «Total» est bien plus haut que le montant minimal «LPP»



# Conséquences d'un statu quo du taux de conversion

- Le statu quo concerne seulement les assurés avec des prestations minimales LPP ou proches du minimum LPP (ainsi que leurs employeurs)  
→ max. 1/3 des assurés
- Ce sont précisément les actifs avec des bas salaires et des prestations minimales de la prévoyance professionnelle. Ils sont pénalisés par les :
  - « Transferts d'intérêt » / rémunération trop basse → avoir de vieillesse plus bas et rentes plus basses
  - Cotisations de risque excessives → salaires nets plus bas
  - Cotisations supplémentaires → salaires nets plus bas
- Un taux de conversion trop élevé a des conséquences négatives concrètes pour une partie des assurés, en l'occurrence ceux qui touchent déjà des prestations peu élevées. Cette réalité est méconnue.

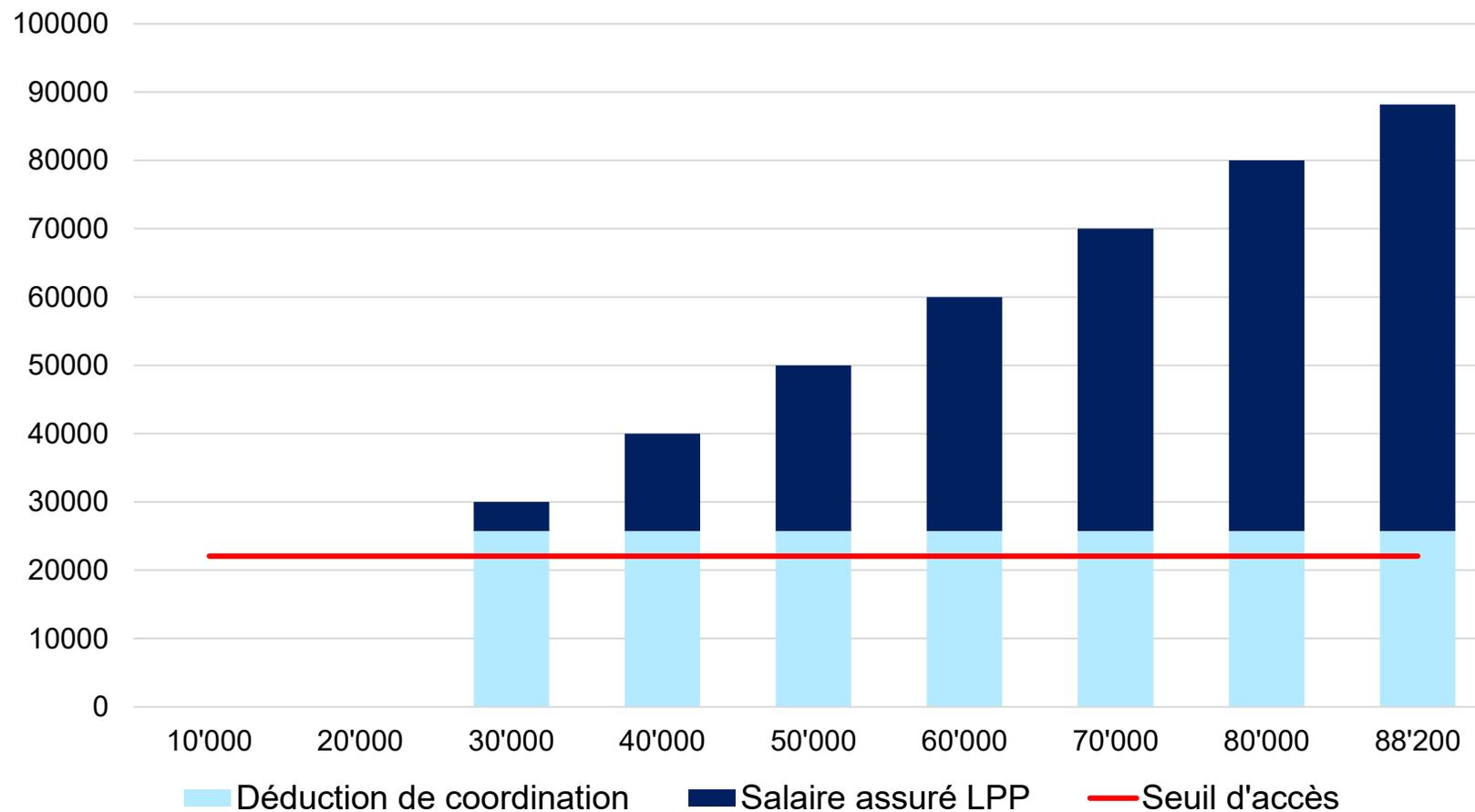
# Pourquoi réformer la LPP ? 2<sup>e</sup> raison

La prévoyance professionnelle obligatoire ne prend pas suffisamment en compte les nouvelles réalités sociales et du marché du travail

- Une déduction de coordination fixe et un seuil d'accès élevé par emploi prétéritent :
  - les personnes à temps partiel,
  - les personnes occupant plusieurs emplois,
  - les bas salaires en général.
- Ces situations engendrent des lacunes de prévoyance.
- Elles touchent principalement les femmes.



# Effets du seuil d'accès et de la déduction de coordination sur les petits salaires





# Les réalités sociales

\*Source: OFS – Statistique des nouvelles rentes 2022

- Écart de rente entre femmes et hommes (gender pension gap) dans la PP
  - Rentes versées par les institutions de prévoyance et les institutions de libre passage
    - Hommes : 2585 francs / mois en moyenne en 2022\*
    - Femmes : 1583 francs / mois en moyenne en 2022\*
  - Prestations en capital versées par les institutions de prévoyance, en moyenne en 2022\*
    - Hommes : 281'470 francs
    - Femmes : 130'082 francs
- L'écart est dû pour 80 % à la plus faible participation des femmes au marché du travail, facteur que l'État ne peut influencer que partiellement.
- Le législateur peut néanmoins réduire cet écart et améliorer la prévoyance des femmes en agissant sur la déduction de coordination et le seuil d'accès.



## Mesures de la réforme LPP

- Abaissement du taux de conversion minimal LPP
- Mesure de compensation  
Redéfinition de la déduction de coordination
- Redéfinition des cotisations d'épargne vieillesse
- Mesure de compensation  
Supplément de rente pour la génération transitoire
- Amélioration de la prévoyance pour les bas salaires  
Abaissement du seuil d'accès et redéfinition de la déduction de coordination



# Abaissement du taux de conversion minimal LPP...

- Le taux de conversion minimal dans la prévoyance professionnelle obligatoire passe de 6,8 à 6,0 %.
  - Il prend ainsi davantage en compte l'espérance de vie et les faibles rendements des marchés financiers
  - Concerne de manière directe entre 12 et 16 % des institutions de prévoyance.
  - Le problème des pertes sur les retraites serait réduit de moitié environ.
- L'adaptation se fait en une seule étape
- Obligation pour le Conseil fédéral d'établir au moins tous les cinq ans un rapport à l'attention du Parlement pour déterminer le taux de conversion des années suivantes.



## ... avec des mesures de compensation

### Objectifs

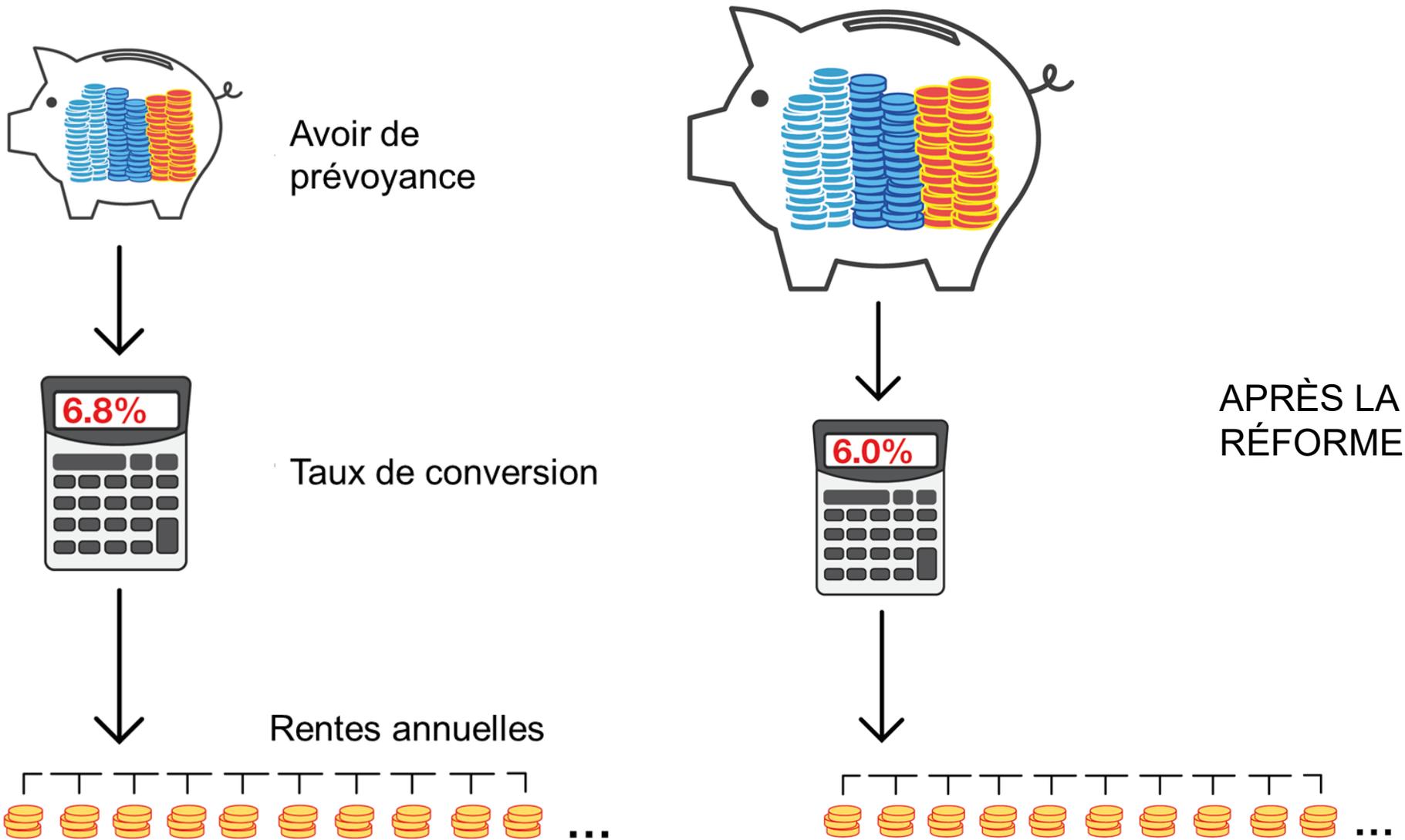
- Maintenir globalement le niveau des rentes
  - Avoir de vieillesse x taux de conversion = rente annuelle
  - Sans mesures de compensation, la baisse du taux de conversion minimal LPP entraînerait une baisse du niveau des nouvelles rentes de l'ordre de 12 %.
  - Si on augmente l'avoir de vieillesse, on peut maintenir le niveau des rentes.

### Mesures

- Augmenter l'avoir de vieillesse LPP : renforcer le processus d'épargne
  - Déduction de coordination en pourcentage du revenu (au lieu de l'actuel montant fixe)
  - Taux de bonification de vieillesse adaptés et simplifiés
- Comme augmenter son avoir de vieillesse prend du temps, une génération transitoire de quinze ans percevra un supplément de rente.



# Maintenir globalement le niveau des rentes





# Renforcer l'épargne : salaire assuré plus élevé

---

**Déduction de coordination**

25 725 francs



**20 % du salaire assuré**

---

- La déduction de coordination détermine la part du salaire AVS à assurer dans la prévoyance professionnelle obligatoire.
- Cette déduction était jusqu'à présent un montant fixe par emploi.
- Le gain assuré dans la LPP correspond désormais à 80 % du salaire AVS
  - Pour les salaires jusqu'à 88 200 francs / an
- Ainsi, le salaire assuré sur lequel portent les bonifications de vieillesse est plus élevé → augmentation de l'épargne et de l'avoir de vieillesse.

Les « bonifications de vieillesse », ce sont les



- cotisations pour constituer un avoir de vieillesse dans la prévoyance professionnelle
- versées sur un compte individuel et rémunérées d'intérêts



# Renforcer l'épargne : nouveaux taux de bonification

	Bonifications de vieillesse Régime en vigueur	Bonifications de vieillesse Réforme LPP
25–34 ans	7 %	9 %
35–44 ans	10 %	
45–54 ans	15 %	14 %
55–65 ans	18 %	

- Simplification avec désormais deux classes d'âge, au lieu de quatre
- Suppression du surcoût des personnes de 55 ans et plus
- Nouveaux taux plus bas, mais appliqués à un salaire assuré plus élevé (nouvelle déduction de coordination)



# Supplément de rente pour la génération transitoire

- **Ayants droit**
  - Nouveaux bénéficiaires de rentes de vieillesse ou d'invalidité
  - Génération transitoire de 15 ans, à partir de l'entrée en vigueur de la réforme
    - Si la réforme entre en vigueur en 2027, les années de naissance 1962-1976 (♂) et 1962-1977 (♀) feront partie de la génération transitoire.
  - Durée de cotisation minimale: 10 ans ininterrompu dans l'AVS / 15 ans dans la PP
- **Supplément versé en plus de la rente PP**
  - Le montant dépend de l'année de naissance et de l'avoir de prévoyance (y c. partie surobligatoire)
- **But : éviter les lacunes de prévoyance tant que le renforcement du processus d'épargne n'a pas déployé tous ses effets.**
  - Selon la situation, cela peut entraîner une amélioration des prestations.



# Montants du supplément

<b>Génération transitoire</b>	<b>Avoir vieillesse inférieur à 220 500 francs</b>	<b>Avoir vieillesse entre 220 500 et 441 000 fr.</b>	<b>Avoir vieillesse supérieur à 441 000 francs</b>
5 premières années	200.- / mois	Montant dégressif	0.-
5 années suivantes	150.- / mois		0.-
5 dernières années	100.- / mois		0.-

Env. 25 % des assurés de la génération transitoire

Env. 25 % des assurés de la génération transitoire

Env. 50 % des assurés de la génération transitoire



# Coûts et financement du supplément de rente

## Coûts

- Dépenses supplémentaires en moyenne : 0,8 milliard / an
  - dont 0,3 milliard remboursé par le Fonds de garantie LPP (FdG)
  - dont 0,5 milliard à la charge des institutions de prévoyance
  - Sur 15 ans, les coûts sont estimés à 11,3 milliards en tout

## Contributions FdG

- Cotisations paritaires de 0,24 % sur les salaires coordonnés élargis (1<sup>re</sup> année)
- Pour les années suivantes, le Conseil fédéral définit le taux de cotisation en fonction du besoin de financement
- Pendant 15 ans



# Amélioration de la couverture des bas salaires, des temps partiels et des personnes occupant plusieurs emplois

Les mesures tiennent mieux compte des réalités sociales et du marché du travail, et réduisent l'écart de rente entre femmes et hommes.

**Déduction de coordination**

25 725 francs



**20 % du salaire assuré**

→ La nouvelle déduction de coordination permet de mieux assurer les bas salaires, les temps partiels et les personnes occupant plusieurs emplois.

**Seuil d'accès**

22 050 francs

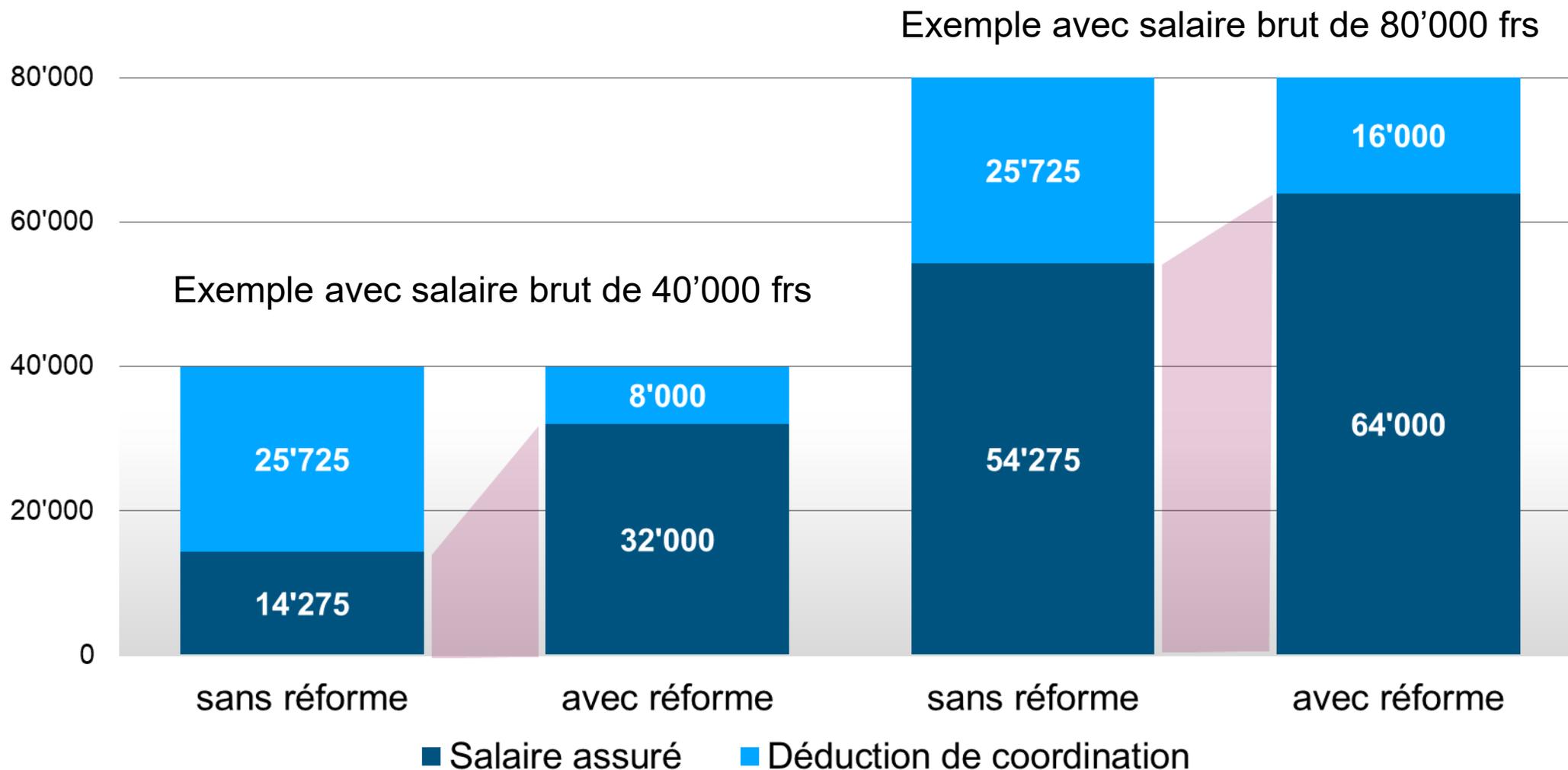


**19 845 francs**

→ Environ 70 000 personnes de plus seront assurées dans la prévoyance professionnelle.



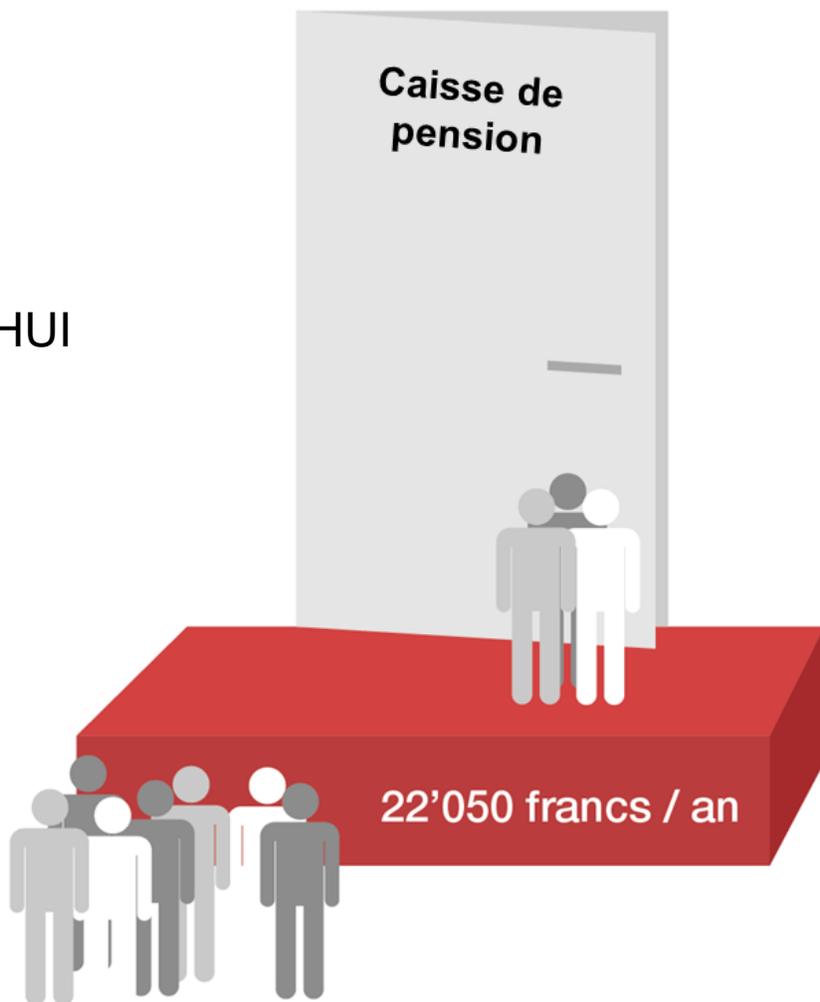
# Salaire assuré LPP sans et avec la réforme LPP



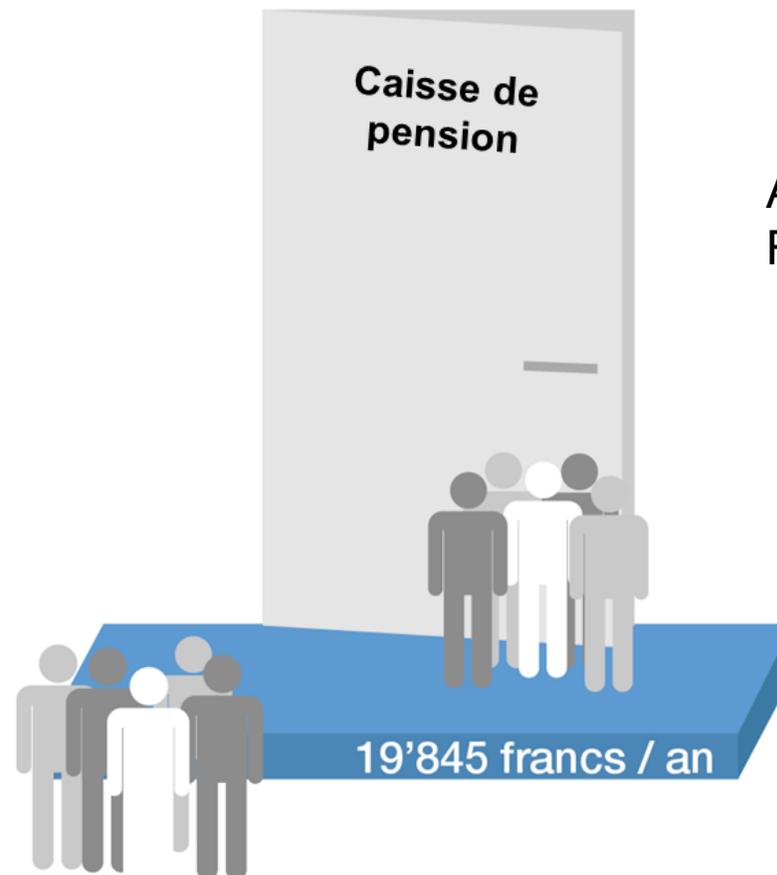


# Baisse du seuil d'accès

AUJOURD'HUI



APRÈS LA RÉFORME





# Payer plus ? Pourquoi ?

- Le coût des « pertes sur les retraites » est actuellement une réalité.  
→ Augmenter les cotisations d'épargne est nécessaire pour financer le minimum LPP.
- Les personnes assurées dans le minimum LPP / avec de bas salaires, ainsi que leurs employeurs, « paieront plus » après la réforme. Il s'agit en fait d'une hausse des cotisations d'épargne qui entraînera une hausse des rentes au profit de ces personnes.
- Tous les assurés (et leurs employeurs) paieront directement ou indirectement une petite contribution pour financer le supplément de rente. Il s'agit d'un financement solidaire pour la génération transitoire.
- Le système pourra désavantager certains salariés gagnant un salaire supérieur à 70 000 francs et assurés au minimum LPP.





# Arguments des opposants

Source: [www.baisse-des-rentes.ch](http://www.baisse-des-rentes.ch)

- **Baisse du taux de conversion minimal = baisse des rentes**
  - « La réforme de la LPP entraînera de nouvelles baisses de rente ».
- **Hausse des cotisations salariales = moins de salaire net**
  - « Les bas salaires seront les plus ponctionnés ».
- **Promesse pas tenue**
  - « On a promis aux femmes une hausse de leurs rentes. Cette promesse n'est pas tenue ».
- **Le secteur financier comme seul gagnant**
  - « Seuls les assurances, les gestionnaires de caisses de pension et les courtiers y gagnent. »



# Arguments des partisans

- Niveau global des rentes maintenu avec des mesures de compensation ciblées
- Réduction du financement croisé « caché » des salariés vers les retraités – avec pour résultat une hausse des rentes.
- Amélioration de la couverture des temps partiels et des bas revenus
  - En majorité des femmes
- Stabilisation de la situation financière des caisses de pension offrant des plans proches du minimum LPP
  - Risque réduit de sous-couverture, rentes et salaires garantis