


Juillet 2024

Guide de la prévoyance



Avant la votation sur la LPP
Eclairage sur la prévoyance professionnelle

Une boussole pour votre prévoyance



Tashi Gumbatshang

Responsable du Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance, Raiffeisen Suisse

Contenu

3 Gros plan

Avant la votation sur la LPP: éclairage sur la prévoyance professionnelle

6 Que signifie vraiment ...

... la réforme de la prévoyance professionnelle pour des modèles de travail flexibles?

8 3 questions ...

... à Corin Ballhaus

9 Exemples

Voici les effets que la réforme pourrait avoir sur vous

12 Conseils et astuces

Avec ou sans réforme, voici comment tirer le meilleur parti de la prévoyance professionnelle

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous voici entre deux votations. Après l'acceptation par le peuple et les cantons de la réforme de l'AVS le 25 septembre 2022 et de la 13^e rente AVS le 3 mars 2024, les électorales et les électeurs pourront se prononcer le 22 septembre 2024 sur la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21/Réforme LPP).

L'année 21 indique que le sujet est sur la table depuis un certain temps déjà. Pourquoi? Il est évident qu'un projet d'assurances sociales fasse peur à cause de sa complexité, mais il concerne directement la plupart de la population. Par ailleurs, les opinions et les orientations varient considérablement d'un camp politique à l'autre.

Le fait est que la plupart des caisses de pension remplissent déjà de nombreuses exigences de la réforme LPP vu leurs prestations facultatives et surobligatoires. Néanmoins, le vote à venir pourrait être un signe et montrer la voie à suivre. Plusieurs questions s'imposent donc: quels sont exactement les changements prévus par la réforme LPP? Quels sont les objectifs visés? Enfin, que cela signifie-t-il pour vous?

Avec cette édition du Guide de la prévoyance Raiffeisen, nous souhaitons vous offrir un aperçu pratique et vous donner des informations importantes sur la réforme de la prévoyance professionnelle. En plus, nous vous montrerons, à l'aide de cas concrets, comment la réforme pourrait influencer sur certaines situations de vie.

En tant que deuxième groupe bancaire de Suisse, il nous incombe de mettre en lumière des thématiques d'actualité et déterminantes pour la prévoyance personnelle mais aussi de les présenter de façon résumée et compréhensible à nos clientes et clients, comme une «boussole pour votre prévoyance».

Nous vous souhaitons une agréable lecture!

Régime obligatoire LPP Régime surobligatoire



Le régime obligatoire LPP définit des prestations minimales pour la vieillesse, en cas de décès et d'invalidité. Sont obligatoirement assurés les salaires compris entre le seuil d'entrée, actuellement fixé à CHF 22'050, et le plafond de CHF 88'200.



Les institutions de prévoyance sont aussi libres de dépasser le minimum légal. Il s'agit alors de prestations surobligatoires.

Avant la votation sur la LPP: éclairage sur la prévoyance professionnelle

Le 22 septembre 2024, les électeurs suisses se prononceront sur la réforme de la prévoyance professionnelle. De quoi s'agit-il concrètement? Et qui profitera des différentes mesures?

Le Parlement a adopté la réforme de la prévoyance professionnelle lors de la session de printemps de 2023. Un référendum a été lancé contre cette décision, raison pour laquelle les électeurs auront le dernier mot dans les urnes le 22 septembre 2024. Le 2^e pilier de la prévoyance suisse est complexe et constitue pour beaucoup une boîte noire. Le Baromètre de la prévoyance de Raiffeisen 2023 montre qu'il existe surtout en matière de prévoyance professionnelle de grosses lacunes de connaissances. Dans cette édition, nous expliquerons les bases de la prévoyance professionnelle en nous appuyant sur le projet de réforme.

Avoir un bon aperçu de la réforme permet de prendre des décisions en toute connaissance de cause, tant dans les urnes que pour sa prévoyance personnelle.

Seul le régime obligatoire est concerné par la réforme

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) définit les prescriptions légales minimales de la prévoyance professionnelle. Cette partie est également appelée régime obligatoire ou minimum LPP. Seule cette partie sera soumise à votation à l'automne 2024. Ce que beaucoup ignorent, c'est que 85 % des salariés assurés en Suisse sont affiliés à des caisses de pension qui fournissent des prestations dites surobligatoires dépassant le minimum légal.

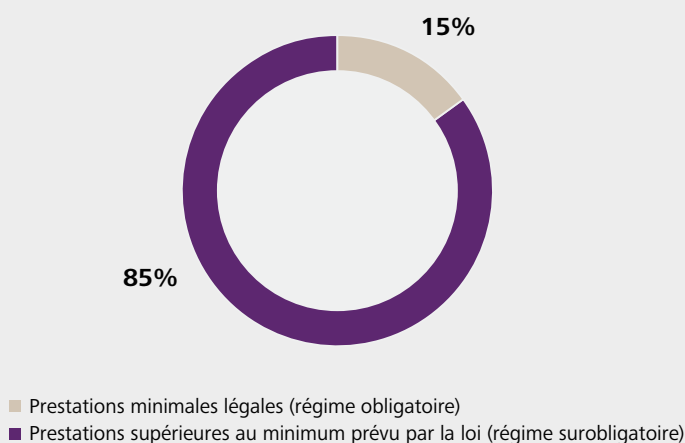
Celles-ci prévoient par ex. des cotisations d'épargne plus élevées ou une meilleure rémunération et assurent aussi des éléments de salaire supérieurs au salaire maximal LPP, qui s'élève actuellement à CHF 88'200 par an. Selon la statistique des caisses de pension 2022 de l'Office fédéral de la statistique (OFS), seuls 15 % des assurés actifs ne le sont qu'à titre obligatoire. Par conséquent, 85 % d'entre eux ne seraient pratiquement pas touchés par l'une des mesures principales de la réforme, à savoir la baisse du taux de conversion minimal.

Pourquoi la prévoyance professionnelle obligatoire doit-elle être réformée?

Depuis l'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire en 1985, la

durée qui reste à vivre à 65 ans a augmenté de cinq ans, passant de 18 à 23 années de vie. En moyenne, l'espérance de vie a augmenté et un nombre croissant de retraités perçoivent une rente de la prévoyance professionnelle plus longtemps. La phase de taux bas qui dure depuis plusieurs années et l'instabilité des marchés financiers constituent également un défi pour les caisses de pension. D'autres points de la réforme visent les employés à temps partiel, ou ceux percevant de bas salaires ou qui cumulent plusieurs emplois. Ces personnes ne sont aujourd'hui qu'insuffisamment assurées par la prévoyance professionnelle obligatoire.

Part des personnes assurées actives



Sources: Statistique des caisses de pension 2022, Raiffeisen Suisse Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance

La réforme de la prévoyance professionnelle comprend les mesures suivantes

- 

1. Baisse du taux de conversion minimal
- 

2. Abaissement du seuil d'entrée
- 

3. Adaptation de la déduction de coordination
- 

4. Lissage des bonifications de vieillesse
- 

5. Supplément de rente pour la génération transitoire

1. Baisse du taux de conversion minimal

La baisse du taux de conversion minimal LPP de 6,8 % à 6 % est l'une des principales mesures de la réforme LPP. En raison de la réduction du taux de conversion, les rentes de la partie obligatoire seront à l'avenir inférieures de 12 %. Concrètement, sur CHF 100'000 de capital vieillesse obligatoire épargné, les rentiers percevront à l'avenir CHF 67 de rente en moins par mois.

Qu'est-ce que le taux de conversion?

Les retraités peuvent percevoir leur avoir de caisse de pension sous forme de capital, de rente ou en une combinaison des deux. Le montant de la rente est déterminé par le taux de conversion qui transforme l'avoir de vieillesse disponible au moment de la retraite en une rente garantie à vie.

1 La baisse des taux de conversion entraîne une diminution des rentes

Minimum LPP aujourd'hui	CHF 100'000 d'avoir de vieillesse × 6,8 %	= rente annuelle de CHF 6'800 = rente mensuelle de CHF 567
Minimum LPP après la réforme	CHF 100'000 d'avoir de vieillesse × 6,0 %	= rente annuelle de CHF 6'000 = rente mensuelle de CHF 500
Réalité aujourd'hui	CHF 100'000 d'avoir de vieillesse × 5,3 %	= rente annuelle de CHF 5'300 = rente mensuelle de CHF 442

Le taux de conversion moyen des caisses de pension est de 5,3 %

Ce n'est que dans la partie obligatoire de la caisse de pension que le taux de conversion est prescrit par la loi. Dans le régime surobligatoire, les institutions de prévoyance peuvent déterminer elles-mêmes le taux de conversion. Seule condition: elles doivent garantir que la prestation minimale légale (= taux de conversion légal × avoir de vieillesse obligatoire) est respectée. Comme, dans de nombreuses caisses, une grande partie des capitaux de prévoyance relève du régime surobligatoire, la plupart des caisses de pension ont déjà pu anticiper cette étape importante de la réforme et abaisser progressivement les taux de conversion ces dernières années. En moyenne, le taux de conversion ne s'élevait donc qu'à 5,3 % en 2023. En réalité, la majorité des assurés ont donc déjà aujourd'hui un taux de conversion plus bas que celui exigé par la réforme.

► Illustration 1

Pourquoi le taux de conversion légal doit-il être abaissé?

L'abaissement du taux de conversion légal permet d'assurer le financement de la prévoyance minimale légale – le minimum LPP. Un taux de conversion trop élevé a pour conséquence que les caisses de pension versent des rentes qu'elles ne peuvent pas entièrement financer avec le capital de vieillesse disponible des retraités. Comme les rentes de vieillesse ne peuvent être réduites, les actifs doivent cofinancer les rentes des retraités par une moindre rémunération de leur avoir de vieillesse. Dans le passé, cela a entraîné une redistribution indésirable de l'avoir des jeunes vers les personnes âgées.

2. Abaissement du seuil d'entrée

La réduction du seuil d'entrée, qui passerait de CHF 22'050 (montant actuel) à désormais CHF 19'845, est une autre mesure de la réforme LPP.

Qu'est-ce que le seuil d'entrée?

Les personnes qui gagnent actuellement moins de CHF 22'050 par an ne sont pas tenues par la loi de s'assurer à la prévoyance professionnelle. Le seuil d'entrée est fixe et s'applique par employeur. Ainsi, une personne qui cumule 3 emplois auprès de différents employeurs, et qui perçoit pour chacun de ses emplois un salaire annuel brut de CHF 20'000, n'est généralement pas assurée par la prévoyance professionnelle. Et ce, bien que son revenu annuel total s'élève à CHF 60'000 et dépasse le seuil d'entrée.

L'abaissement du seuil d'entrée permettrait à env. 70'000 personnes d'être nouvellement affiliées et à 30'000 d'augmenter leur salaire assuré.

La majorité des caisses de pension n'a pas réduit le seuil d'entrée légal

Selon l'étude sur les caisses de pension suisses 2024 réalisée par Swissscanto, 30 % seulement des caisses de pension interrogées ont réduit le seuil d'entrée légal. La grande majorité d'entre elles n'assure les salariés que s'ils perçoivent au moins CHF 22'050 par an.

Pourquoi le seuil d'entrée doit-il être réduit?

L'abaissement du seuil d'entrée permettrait à 70'000 personnes d'être nouvellement affiliées à une caisse de pension. De plus, pour 30'000 personnes salariées auprès de plusieurs employeurs, leurs petits revenus supplémentaires seraient assurés par la prévoyance professionnelle obligatoire. Le revers de la médaille: ces personnes percevront désormais un salaire net plus bas, car les cotisations d'épargne et de risque ne seront pas seulement financées par l'employeur, mais aussi par elles-mêmes. Malgré tout, l'abaissement du seuil d'entrée est bien accueilli par la population suisse: près des deux tiers des personnes interrogées dans le cadre du Baromètre de la prévoyance 2023 de Raiffeisen sont favorables à l'abaissement du seuil d'entrée, tandis que seul un cinquième s'y oppose.

3. Adaptation de la déduction de coordination

L'adaptation de la déduction de coordination est l'une des principales mesures de la réforme LPP. Désormais, cette déduction doit être proportionnelle et représenter 20 % du salaire soumis à l'AVS.

Par exemple, une personne qui a deux emplois, chacun avec un salaire annuel brut de CHF 30'000, auprès de deux employeurs différents, se voit aujourd'hui déduire deux fois le montant fixe de CHF 25'725. Sur un salaire brut de CHF 60'000, seuls 8'550 sont donc assurés dans la prévoyance professionnelle. Pour le cas étudié, environ 86 % du salaire, soit CHF 51'450, ne sont pas assurés et ne profitent par conséquent pas non plus des cotisations d'épargne de l'employeur ni des intérêts (et des intérêts composés) qui en découlent. ➤ Illustration 2

Le régime obligatoire LPP ne s'applique que jusqu'au montant limite supérieur, actuellement de CHF 88'200. Après soustraction de la déduction de coordination légale, le salaire maximal assuré s'élève aujourd'hui à CHF 62'475. Si la réforme de la prévoyance professionnelle venait à être adoptée, le salaire maximal assuré augmenterait de 13 % pour atteindre CHF 70'560.

2 Adaptation de la déduction de coordination – plus le salaire est bas, plus l'effet est important

Salaire brut (CHF)	Déduction de coordination fixe aujourd'hui (CHF)	Salaire assuré aujourd'hui (CHF)	Déduction de coordination proportionnelle (20 % du salaire brut)	Salaire assuré après la réforme (CHF)	Modification en %
30'000	25'725	4'275	6'000	24'000	461 %
50'000	25'725	24'275	10'000	40'000	65 %
88'200	25'725	62'475	17'640	70'560	13 %

11 % seulement des caisses de pension appliquent encore la déduction de coordination légale

89 % des caisses de pension ont adapté la déduction de coordination. L'étude sur les caisses de pension suisses 2024 menée par Swisscanto le démontre. Ainsi, 43 % des caisses appliquent déjà une déduction variable, 21 % l'adaptent au taux d'occupation et 1 caisse interrogée sur 4 y renonce même complètement.

Pourquoi la déduction de coordination doit-elle s'effectuer en % du salaire?

Depuis l'introduction de la LPP en 1985, la société et le monde du travail ont évolué en Suisse. Les couples fondant une famille se partagent les tâches familiales et professionnelles après la naissance du 1^{er} enfant. Il en résulte que de plus en plus de personnes travaillent à temps partiel. En outre, les personnes actives exercent de plus en plus souvent plusieurs emplois rémunérés, surtout les femmes. Ce sont en particulier ces personnes qui cumulent

Ce sont en particulier les personnes qui cumulent plusieurs emplois qui profiteraient d'une déduction de coordination variable selon leur salaire.

plusieurs emplois qui profiteraient d'une déduction de coordination variable selon leur salaire. Grâce à ce changement, leur salaire assuré augmenterait. Ainsi, cela leur permettrait à la fois de réduire leurs lacunes de prévoyance à la retraite et d'améliorer leur couverture en cas d'invalidité ou de décès. Comme pour la réduction du seuil d'entrée, le salaire mensuel net diminuerait en contrepartie, car les assurés et l'employeur cotiseraient davantage.

Qu'est-ce que la déduction de coordination?

Seuls les éléments du salaire qui ne sont pas déjà assurés dans l'AVS sont assurés dans la prévoyance professionnelle obligatoire. C'est pourquoi, aujourd'hui, on déduit du salaire brut – indépendamment du taux d'occupation – ce que l'on appelle la déduction de coordination (= salaire assuré). Aujourd'hui, celle-ci s'élève de manière fixe à CHF 25'725 par employeur.



Que signifie vraiment ...

... la réforme de la prévoyance professionnelle pour des modèles de travail flexibles?

Le système de retraite actuellement prévu par la LPP est orienté vers un emploi à 100 % et désavantage les travailleurs à temps partiel. C'est l'une des principales raisons de l'écart entre les rentes des hommes et des femmes. Depuis plusieurs années, les rôles évoluent et le souhait de modèles de travail flexibles augmente. Au sein des familles, les parents se répartissent de plus en plus les tâches familiales et le travail selon le modèle classique

n'est plus représentatif. En effet, de nombreux hommes profitent de passer une journée avec leurs enfants et travaillent à temps partiel. En parallèle, le nombre de personnes qui s'épanouissent dans plusieurs emplois augmente aussi.

Avec la réforme LPP, le «désavantage» pour les travailleurs à temps partiel serait en grande partie supprimé. Il s'agit d'une bonne motivation pour repenser la répartition des tâches familiales et professionnelles – sans être pénalisé financièrement dans le cadre du 2^e pilier.



Andrea Klein

Responsable du Centre spécialisé en planification financière Raiffeisen Suisse

4. Lissage des bonifications de vieillesse

La réforme LPP vise également à simplifier les bonifications de vieillesse. L'objectif visé est d'avoir seulement deux taux de cotisations: 9 % de 25 à 44 ans et 14 % à partir de 45 ans. Les taux de cotisation seront au final plus bas qu'aujourd'hui, mais ils s'appliqueront sur un salaire assuré plus élevé suite à l'adaptation de la déduction de coordination.

La majorité des caisses de pension offrent le choix en matière de cotisations

De nombreuses caisses de pension proposent aussi des prestations surobligatoires pour les cotisations d'épargne. Ces dernières sont ainsi souvent bien plus élevées que le minimum légal et le processus d'épargne commence parfois avant

l'âge de 25 ans prévu par la loi. De plus, de nombreux employeurs financent plus de la moitié des bonifications de vieillesse. Par ailleurs, les personnes actives ont de plus en plus la possibilité de décider si elles souhaitent verser volontairement des cotisations d'épargne plus élevées. Selon l'étude sur les caisses de pension suisses 2024 réalisée par Swisscanto, 62 % des institutions de prévoyance proposent à leurs assurés différents plans de prévoyance.

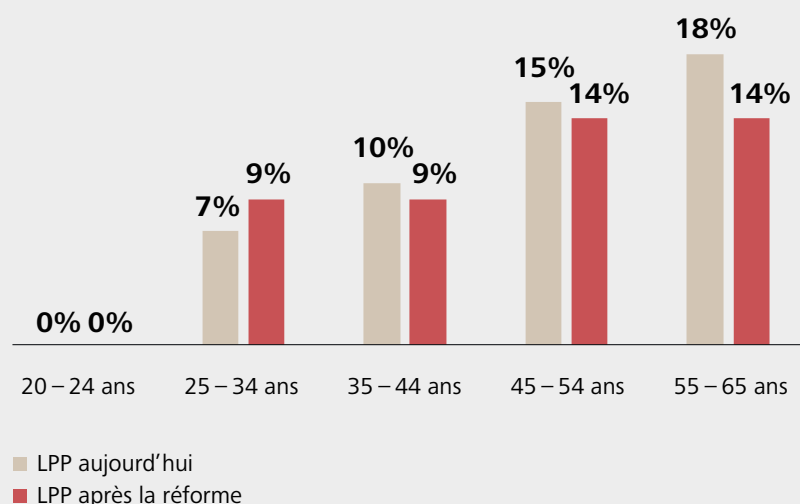
De nombreux employeurs financent plus de la moitié des bonifications de vieillesse.

Que sont les bonifications de vieillesse?

Dans la prévoyance professionnelle, chacun épargne pour soi. Mais à la différence de la prévoyance privée facultative du 3^e pilier, l'employeur prend en charge, conformément à la loi, au moins la moitié de ces bonifications de vieillesse. Aujourd'hui, elles s'élèvent à 7 % au début du processus d'épargne à 25 ans; avec l'âge, elles passent à 10, 15 et 18 %.

► **Illustration 3** Ces cotisations d'épargne sont prélevées en pourcentage du salaire assuré, c'est-à-dire du salaire brut moins la déduction de coordination.

3 Cotisations d'épargne légales prévoyance professionnelle



Source: Raiffeisen Suisse Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance

Pourquoi n'y a-t-il plus que deux échelonnements des bonifications de vieillesse?

C'est sur la catégorie d'âge la plus jeune (25–34 ans) et la plus âgée (55–65 ans) que l'adaptation des taux de cotisation aurait le plus d'impact. Ainsi, les cotisations d'épargne des jeunes augmenteraient de près d'un tiers, passant de 7 % à 9 %, leur permettant de profiter davantage de l'effet des intérêts composés. En contrepartie, les cotisations des travailleurs âgés diminueraient d'un peu plus d'un cinquième, passant de 18 % à 14 %. L'objectif principal de cette mesure est d'améliorer les chances des travailleurs de plus de 55 ans. Ces derniers sont aujourd'hui «chers» pour les entreprises par rapport aux autres groupes d'âge.

5. Supplément de rente pour la génération transitoire

Les 15 premières classes d'âge qui prendront leur retraite après l'entrée en vigueur de la réforme bénéficieront d'un supplément de rente à vie, pour autant qu'elles réunissent les critères requis. Ainsi, il faudra avoir été assuré à l'AVS au moins les 10 années précédant l'âge de la retraite et avoir été affilié à une caisse de pension pendant au moins 15 ans. Par ailleurs, l'avoir de prévoyance ne devra pas être supérieur à CHF 441'000. Le montant du supplément de rente dépendra ainsi de l'avoir de prévoyance épargné. Toute personne disposant d'un avoir de prévoyance de CHF 220'500 ou moins au moment de la retraite percevra le montant

maximal. Celui-ci diminuera en fonction de l'année de naissance ce qui correspondra respectivement à 2'400, 1'800 ou 1'200 francs par an. Les avoirs de prévoyance entre CHF 220'500 et 441'000 devront bénéficier d'un supplément de rente réduit. Ceux qui disposeront d'un avoir de prévoyance plus élevé ne percevront pas de compensation. Selon ce modèle, 1 personne assurée sur 2 de ces

Le montant du supplément de rente dépendra aussi de l'avoir de prévoyance épargné.

classes d'âge devrait bénéficier du supplément de rente, les trois quarts étant des femmes.

Pourquoi des paiements compensatoires seront versés?

Les mesures de la réforme n'auront un effet positif sur l'avoir de vieillesse des assurés que dans quelques années. Les personnes de plus de 50 ans n'auront pas le temps d'épargner suffisamment de capital supplémentaire, afin de compenser la baisse du taux de conversion. C'est pourquoi elles doivent pouvoir bénéficier de ces suppléments de rente à vie.

3 questions à Corin Ballhaus

Selon un récent sondage de Raiffeisen, un tiers de la population suisse ignore que l'avoir de la caisse de pension fait partie de sa fortune personnelle. Pourquoi les connaissances à ce sujet sont-elles si limitées?

La fiche de salaire mensuelle désigne souvent la cotisation LPP des salariés comme une déduction. Il n'est donc pas étonnant que certains assurés pensent qu'il s'agit d'une taxe prélevée par leur employeur. Ils ne réalisent pas qu'ils économisent pour eux-mêmes le montant affiché mois après mois, et que leur employeur en verse aussi au moins la moitié.

Vous conseillez aux jeunes couples désireux de fonder une famille de se marier. Pourquoi?

Le mariage simplifie la prévoyance, car la famille classique est considérée comme la norme du point de vue des institutions de

prévoyance. En revanche, les couples non mariés doivent régler eux-mêmes par contrat les droits aux prestations en cas de séparation ou de décès du partenaire. En effet, il n'existe aucune base juridique pour le concubinage. Si des enfants viennent s'ajouter à la famille, ils doivent en plus s'accorder sur l'obligation d'entretien et la répartition des bonifications pour tâches éducatives de l'AVS. De toute façon, il est recommandé de convenir d'une compensation financière en faveur du parent qui assume le plus de tâches familiales.

Quelles mesures de la réforme LPP sont particulièrement importantes pour les femmes?

Pour l'essentiel, il s'agit de la réduction de la déduction de coordination fixe, qui était jusqu'à présent conçue pour les emplois à temps plein, et de l'abaissement du seuil d'entrée, qui empêche actuellement de

nombreuses salariées d'accéder à la prévoyance professionnelle. Ces deux mesures augmenteront le potentiel d'épargne des personnes qui travaillent à temps partiel et gagnent peu. Mais les employeurs progressistes le prévoient déjà aujourd'hui. Certains d'entre eux renoncent totalement à une déduction de coordination et à un seuil d'entrée. Ainsi, chaque franc gagné profite à la prévoyance.



Corin Ballhaus

Spécialiste indépendante de la prévoyance et membre du Conseil de prévoyance de Raiffeisen Suisse

Voici les effets que la réforme pourrait avoir sur vous


La réforme est multiple et comprend différentes mesures qui pourront avoir un impact différent selon votre situation personnelle. Trois cas pratiques montrent comment la réforme se répercutera sur les personnes qui ne sont assurées que dans le régime obligatoire de la prévoyance professionnelle.

Exemple 1: Didier, 25 ans, profitera de l'effet des intérêts composés

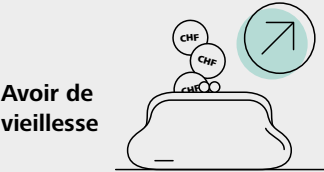
Didier Jung
25 ans, célibataire

Profession: médiamaticien dans une entreprise commerciale de taille moyenne avec emploi à plein-temps et un salaire annuel brut de CHF 60'000.


Situation initiale: depuis le 1^{er} janvier 2024, Didier et son employeur cotisent ensemble pour sa retraite dans le cadre de la prévoyance professionnelle.



Salaire assuré



Avoir de vieillesse



Rente de vieillesse

	LPP actuelle (CHF)	LPP après la réforme (CHF)
Salaire brut	60'000	60'000
1 Seuil d'entrée	22'050	19'845
2 Déduction de coordination	-25'725	-12'000
3 Salaire assuré	34'275	48'000
Cotisations d'épargne – Didier	88'770	113'760
Cotisations d'épargne – Employeur	88'770	113'760
4 Total des cotisations d'épargne 25 – 65 ans	177'540	227'520
5 Rémunération des cotisations	32'200	45'875
6 = Avoir de vieillesse à 65 ans	209'740	273'395
7 Rente de vieillesse annuelle	14'262	16'404

Hypothèse: taux de rémunération de l'avoir de vieillesse à 1 %
Remarque: ce simple calcul comparatif ne tient pas compte des futures augmentations de salaire.

Voici l'effet de la réforme sur la prévoyance professionnelle de Didier

- Le seuil d'entrée n'est pas un obstacle pour Didier – son salaire de CHF 60'000 est nettement supérieur.
 - Après soustraction de la déduction de coordination fixe de CHF 25'725, Didier a aujourd'hui un salaire assuré dans la prévoyance professionnelle de CHF 34'275. La réforme LPP améliorerait sa prévoyance, car la déduction de coordination serait réduite de CHF 13'725.
 - Son salaire total assuré passerait de CHF 34'275 à 48'000.
 - Une plus grande partie de son salaire étant assurée, le total de ses cotisations d'épargne passerait de CHF 177'540 à 227'520 dans les 41 ans à venir. Et ce, bien que les taux de cotisation pour les bonifications de vieillesse soient globalement réduits.
- Des cotisations plus élevées signifient aussi plus de produit d'intérêts et, en raison de l'horizon de placement à long terme, un effet plus important des intérêts composés. Le «troisième cotisant» – c'est-à-dire les intérêts et les intérêts composés sur la fortune – génère donc avec un taux d'intérêt moyen de 1 % un peu moins de CHF 46'000, soit 13'675 de plus que sans la réforme.
 - Les cotisations d'épargne, les intérêts et les intérêts composés donnent lieu à un avoir de vieillesse de plus de CHF 273'000 à 65 ans – soit un tiers de plus que selon la loi actuelle.
 - Si Didier opte pour un versement sous forme de rente lors de la retraite, le capital vieillesse sera converti en une rente à vie de CHF 16'404 par an avec le taux de conversion minimal légal de 6 %, soit 15 % de plus que sans la réforme.

Exemple 2: Moins de rente, capital inchangé pour Caroline, âgée de 31 ans

Caroline Keller
31 ans, vit avec son concubin

Profession: contrôleuse de gestion chez un fabricant de produits de boulangerie. Travaille à temps partiel à 80 % et gagne CHF 88'000 par an – ce qui correspond environ au salaire maximal LPP actuel de CHF 88'200.

Situation initiale: Caroline travaille à temps partiel. Comme elle n'est assurée que dans le régime obligatoire, la déduction de coordination n'est pas adaptée à son taux d'occupation.



Salaire assuré



Avoir de vieillesse



Rente de vieillesse

	LPP actuelle (CHF)	LPP après la réforme (CHF)
Salaire brut	88'000	88'000
1 Seuil d'entrée	22'050	19'845
2 Déduction de coordination	-25'725	-17'600
3 Salaire assuré	62'275	70'400
Cotisations d'épargne – Caroline	148'215	147'840
Cotisations d'épargne – Employeur	148'215	147'840
4 Total des cotisations d'épargne 31 – 65 ans	296'430	295'680
5 Rémunération des cotisations	46'650	50'080
6 = Avoir de vieillesse à 65 ans	343'080	345'760
7 Rente de vieillesse annuelle	23'329	20'746

Hypothèse: taux de rémunération de l'avoir de vieillesse à 1%
Remarque: ce calcul comparatif simple ne tient pas compte de l'épargne accumulée dans la caisse de pension jusqu'à l'âge de 31 ans.


- Voici l'effet de la réforme sur la prévoyance professionnelle de Caroline**
1. Le seuil d'entrée n'est pas un obstacle pour Caroline – son salaire de CHF 88'000 est nettement supérieur.
 2. Après abattement de la déduction de coordination fixe de CHF 25'725, Caroline a aujourd'hui un salaire assuré dans la prévoyance professionnelle de CHF 62'275. Ainsi, 70 % de son salaire brut est assuré. La déduction de coordination prévue par la loi n'est pas adaptée à son taux d'occupation de 80 %.
 3. La réforme LPP améliorerait légèrement la situation de Caroline pour ce qui est de la prévoyance en cas de risque, puisque son salaire assuré passerait de CHF 62'275 à 70'400.
 4. Comme le salaire assuré de Caroline n'augmente que marginalement et que les cotisations d'épargne seraient globalement réduites par la réforme, les cotisations d'épargne qui en résulteraient pour elle et son employeur resteraient pratiquement identiques.
 5. La réforme aurait un effet positif sur la rémunération. En raison du lissage de l'échelonnement, les taux de cotisation seraient globalement plus élevés dans ses plus jeunes années, ce qui permettrait d'accroître l'effet des intérêts composés.
 6. Les cotisations d'épargne, les intérêts et les intérêts composés permettraient d'obtenir un avoir de vieillesse de près de CHF 346'000 jusqu'à 65 ans, soit pratiquement le même montant que sans la réforme.
 7. En raison de la baisse du taux de conversion de 6,8 % à 6 %, la rente annuelle que percevrait Caroline serait inférieure d'environ CHF 2'600. Si Caroline optait plus tard pour un retrait sous forme de capital, la réforme n'aurait pratiquement aucune influence sur sa prestation de vieillesse.

Exemple 3: Emma, 46 ans, qui a deux emplois, profite de la réforme


Emma Schweizer
46 ans, célibataire

Profession: professeure de guitare, employée dans deux écoles privées avec un taux d'occupation total de 80 % et un salaire annuel brut total de CHF 60'000. Celui-ci se répartit comme suit: salaire annuel de CHF 40'000 auprès de l'employeur 1 (temps partiel à 50 %) et CHF 20'000 auprès de l'employeur 2 (temps partiel à 30 %).


Situation initiale: comme les deux employeurs ne prévoient que des prestations minimales légales, Emma n'est aujourd'hui assurée dans le cadre de la prévoyance professionnelle qu'auprès de l'employeur 1. Auprès de l'employeur 2, elle n'atteint pas le seuil d'entrée avec son salaire de CHF 20'000.



Salaire assuré



Avoir de vieillesse



Rente de vieillesse

	LPP actuelle (CHF)		LPP après la réforme (CHF)		Total
	Employeur 1	Employeur 2	Employeur 1	Employeur 2	
Salaire brut	40'000	20'000	40'000	20'000	60'000
1 Seuil d'entrée	22'050	22'050	19'845	19'845	
2 Déduction de coordination	-25'725		-8'000	-4'000	
3 Salaire assuré	14'275	0	32'000	16'000	48'000
Cotisations d'épargne – Emma	23'770		44'800	22'400	67'200
Cotisations d'épargne – Employeur	23'770		44'800	22'400	67'200
4 Total des cotisations d'épargne 46 – 65 ans	47'540	0	89'600	44'800	134'400
5 Rémunération des cotisations	4'560	0	9'050	4'525	13'575
6 = Avoir de vieillesse à 65 ans	52'100	0	98'650	49'325	147'975
7 Rente de vieillesse annuelle	3'543	0	5'919	2'960	8'879

Hypothèse: taux de rémunération de l'avoir de vieillesse à 1 %
Remarque: ce simple calcul comparatif ne tient pas compte de l'épargne accumulée dans la caisse de pension.

Voici l'effet de la réforme sur la prévoyance professionnelle d'Emma

- Grâce à la réduction du seuil d'entrée à CHF 19'845, Emma serait aussi assurée dans la prévoyance professionnelle auprès de l'employeur 2 – pour la vieillesse et en cas d'invalidité.
 - Réduite à 20 % du salaire AVS, la déduction de coordination d'Emma passerait de CHF 25'725 à 8'000. Emma serait aussi nettement mieux assurée auprès de l'employeur 1.
 - Son salaire total assuré passerait ainsi de CHF 14'275 à 48'000.
 - Le total des cotisations d'épargne d'Emma augmenterait de CHF 47'540 à 134'400. Son salaire net mensuel serait certes réduit, mais ses impôts seraient moindres. Elle épargnerait ainsi pour sa retraite et serait mieux assurée en cas de maladie.
- Les vingt prochaines années, Emma pourrait se constituer, avec ses employeurs, un avoir de vieillesse de plus de CHF 147'975. Le «troisième cotisant» – c'est-à-dire les intérêts et les intérêts composés sur la fortune – générerait, avec un taux d'intérêt moyen de 1 %, une contribution de CHF 13'575.
 - Les cotisations d'épargne, les intérêts et les intérêts composés donneraient lieu à un avoir de vieillesse de CHF 147'975 jusqu'à 65 ans – soit près de CHF 100'000 de plus que selon la loi.
 - Si à 65 ans, Emma percevait son avoir sous forme de rente, un taux de conversion de 6 % s'appliquerait – la rente annuelle serait alors de CHF 8'879. Elle recevrait donc, malgré la baisse du taux de conversion, une rente plus de 2 fois supérieure à celle prévue par la loi.

Avec ou sans réforme, voici comment tirer le meilleur parti de la prévoyance professionnelle

Savez-vous si la réforme de la prévoyance professionnelle vous concerne ou non? Le règlement de la caisse de pension et votre certificat personnel de caisse de pension vous renseignent à ce sujet. Que vous soyez concerné-e ou non, vous pouvez tirer davantage de votre prévoyance professionnelle en prenant des mesures simples. Y réfléchir à temps peut déterminer si vous pourrez réaliser vos souhaits et vos rêves.

1. Obtenir une vue d'ensemble

Renseignez-vous auprès de votre employeur ou de votre caisse de pension pour savoir si et comment vous êtes concrètement assuré-e dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

Par ailleurs, examinez votre certificat de caisse de pension. Pour savoir comment il fonctionne et ce que signifient les chiffres et les termes techniques, consultez l'article [«Comment bien lire et comprendre votre certificat de caisse de pension»](#). Vous saurez ensuite si les prestations de votre employeur sont généreuses ou non et pourrez, au besoin, lui réclamer de meilleures prestations de caisse de pension.

Règlement de la caisse de pension, les points décisifs

- Déduction de coordination: légale ou réduite (plus elle est basse, plus le salaire assuré est élevé)
- Cotisations d'épargne: leur montant, le choix entre différentes échelles de cotisations/plans de prévoyance et la répartition de leur financement entre vous et votre employeur
- Prestations en cas d'invalidité ou de décès

2. Réduire la déduction de coordination

Si la réforme LPP venait à être mise en œuvre, il ne sera alors pas nécessaire de prendre des mesures pour réduire la déduction de coordination. Toutes les caisses de pension qui appliquent encore aujourd'hui une déduction de coordination fixe de CHF 25'725 seront alors obligées de la limiter à 20 % du salaire AVS.

A défaut de réforme, les personnes qui travaillent à temps partiel, tout comme celles qui cumulent plusieurs emplois, devraient en particulier considérer les points suivants:

- Si vous changez de poste: lors du choix de votre nouvel employeur, tenez aussi compte de la mise en application de la déduction de coordination par la nouvelle caisse de pension. Plus celle-ci est basse, plus votre salaire assuré est élevé. Les personnes de plus de 50 ans devraient en plus demander un certificat provisoire de la caisse de pension avant de conclure un contrat et comparer les prestations avec celles de leur employeur actuel.
- Si vous cumulez plusieurs emplois à temps partiel auprès de différents employeurs: clarifiez s'il est possible de tout concentrer auprès d'une caisse de pension. Vous évitez ainsi que la déduction de coordination soit déduite plusieurs fois.

3. Emplois multiples – s'affilier volontairement à une caisse de pension

Si vous n'êtes pas assuré-e auprès d'une caisse de pension et que vous gagnez actuellement au moins CHF 22'050 par an en cumulant plusieurs emplois auprès de différents employeurs, vérifiez s'il est possible de consolider votre prévoyance professionnelle auprès d'une caisse de pension. A défaut, vous pouvez vous assurer à titre facultatif auprès de la Fondation institution supplétive LPP. Dans ce cas également, les employeurs doivent participer au moins pour moitié aux cotisations à la caisse de pension.

Renseignez-vous auprès de votre employeur ou de votre caisse de pension pour savoir si et comment vous êtes concrètement assuré-e dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

4. Utiliser les possibilités de choix pour les cotisations d'épargne

De plus en plus de caisses de pension offrent à leurs assurés la possibilité de verser volontairement des cotisations d'épargne mensuelles plus élevées. Optez pour un barème de cotisation plus élevé et profitez-en doublement: en raison d'un revenu net plus faible, on paie aujourd'hui moins d'impôts et on perçoit en contrepartie des prestations de caisse de pension plus élevées à la retraite.

5. Examinez les rachats facultatifs dans la caisse de pension à partir de 50 ans

Pour des raisons de rendement et de risque, les versements volontaires à la caisse de pension n'ont généralement de sens qu'à partir de 50 ans. Renforcez

votre prévoyance vieillesse tout en réduisant votre charge fiscale, car les versements peuvent être intégralement déduits du revenu imposable. Les personnes qui échelonnent leurs rachats sur plusieurs années peuvent en plus économiser des impôts. Pour en savoir plus et connaître tous les points à considérer lors du rachat dans une caisse de pension, consultez l'article de fond [«Rachat dans la caisse de pension»](#).

Plus tôt et plus précisément vous vous occuperez de votre propre prévoyance vieillesse, et surtout de votre 2^e pilier, mieux vous organiserez la 3^e étape de votre vie.

Un conseil en prévoyance est judicieux

Le système de prévoyance suisse est complexe, et il le restera. Occupez-vous de votre prévoyance suffisamment tôt et n'hésitez pas à demander conseil en cas de besoin. Vous pourrez ainsi profiter d'une solution optimale.



Mentions légales

Nos auteurs



Tashi Gumbatshang, CIWM

Responsable du Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance
tashi.gumbatshang@raiffeisen.ch

Tashi Gumbatshang est responsable du Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance de Raiffeisen Suisse et expert en prévoyance et en planification patrimoniale.



Andrea Klein

Responsable du Centre spécialisé en planification financière
andrea.klein@raiffeisen.ch

Andrea Klein est responsable du Centre spécialisé en planification financière chez Raiffeisen Suisse et experte dans les domaines de la planification financière et de la planification de la retraite pour les particuliers et les entrepreneurs.



Claudine Sydler

Chercheuse en prévoyance
claudine.sydler-haenny@raiffeisen.ch

Claudine Sydler est chercheuse en prévoyance chez Raiffeisen Suisse. Dans cette fonction, elle se consacre quotidiennement aux évolutions dans le domaine de la prévoyance et rédige des contenus sur des questions pertinentes pour le conseil.

Editeur

Raiffeisen Suisse
Centre de compétences en gestion patrimoniale et en prévoyance
Raiffeisenplatz
9001 St-Gall
finanzplanung@raiffeisen.ch

Conseil

Contactez votre conseillère en prévoyance, votre conseiller en prévoyance ou votre Banque Raiffeisen locale:
raiffeisen.ch/web/votre+banque+locale

Autres publications

Vous trouvez cette publication ainsi que d'autres publications Raiffeisen sous le lien ci-après:
raiffeisen.ch/publications-prevoyance

Mentions légales

Ce document est destiné à des fins publicitaires et d'information générales et n'est pas adapté à la situation individuelle du destinataire. Il ne constitue ni un conseil, ni une recommandation, ni une offre et ne remplace en aucun cas une analyse et un conseil complets et détaillés. En l'espèce, il appartient au destinataire d'obtenir les précisions et d'effectuer les examens nécessaires et de recourir à des spécialistes (par ex. conseillers fiscaux, en assurances ou juridiques). Les exemples, informations et remarques mentionnés sont fournis à titre indicatif et peuvent par conséquent varier au cas par cas. Des différences par rapport aux valeurs effectives peuvent survenir en raison d'arrondis.

Raiffeisen Suisse société coopérative («Raiffeisen Suisse») ainsi que les Banques Raiffeisen font tout ce qui est en leur pouvoir pour garantir la fiabilité des données et contenus présentés. Cependant, elles ne garantissent pas l'actualité, l'exactitude ni l'exhaustivité des informations fournies dans le présent document et déclinent toute responsabilité en cas de pertes ou dommages (directs, indirects et consécutifs) découlant de la distribution et de l'utilisation du présent document ou de son contenu. Elles ne sauraient par ailleurs être tenues responsables des pertes résultant des risques inhérents aux marchés financiers. Les avis exprimés dans le présent document sont ceux de Raiffeisen Suisse au moment de la rédaction et peuvent changer à tout moment et sans préavis. Raiffeisen Suisse n'est pas tenue d'actualiser le présent document. Toute responsabilité quant aux conséquences fiscales éventuelles est exclue.

Il est interdit de reproduire et/ou diffuser le présent document en tout ou partie sans l'autorisation écrite de Raiffeisen Suisse.