



**Mouvement Populaire des Familles**

# **La prévoyance professionnelle**

**LPP - 2<sup>e</sup> pilier**

MAI 2008

Introduction

## Sommaire

1. La Constitution fédérale
2. Bref historique
3. Le 2<sup>e</sup> pilier: une responsabilité individuelle et collective
4. Les institutions du 2<sup>e</sup> pilier
5. Principes de base de la partie obligatoire du 2<sup>e</sup> pilier
6. Adaptation des rentes
7. Influence des rendements des capitaux sur les rentes
8. Rente ou capital ?  
Encouragement à la propriété du logement, avantages et inconvénients
9. Les droits des affiliés, la gestion paritaire et ses enjeux
10. Propositions du MPF

---

---

## Introduction

Le débat sur les retraites est aujourd'hui largement ouvert. On parle de l'âge flexible de la retraite, de l'élévation de l'âge fixe « officiel » de la retraite, de baisser le taux de conversion, de l'élévation du taux d'épargne, de la primauté des cotisations ou des prestations, etc.

De nombreuses personnes considèrent toutes ces questions trop compliquées et s'en désintéressent. Et pourtant c'est le fonctionnement de la prévoyance vieillesse qui est en jeu, et ceci tant au niveau de son organisation que de son financement. Se préoccuper de cela vers 50 ans est largement tardif.

Nous avons essayé dans une première partie, de sortir du langage technique ou tout au moins tenté une explication. Puis, nous terminerons par une réflexion globale sur la situation de la Loi sur la Prévoyance Professionnelle (LPP) telle que le MPF la perçoit et nous émettrons des suggestions, non pas de spécialistes, mais de l'assuré ou du simple retraité. Il ne s'agit pas d'un guide ni d'un ouvrage exhaustif (bien des aspects ont volontairement été laissés de côté peut-être arbitrairement) mais d'une approche susceptible de créer l'intérêt pour cette branche de nos assurances sociales, souvent critiquée, voire attaquée, mais souvent méconnue.



G. Loub

---

---

# 2<sup>e</sup> pilier, de quoi parle-t-on ?

## 1. La Constitution fédérale

Elle consacre l'art. 111 à la prévoyance vieillesse, survivants et invalides. Cet article stipule : La Confédération prend des mesures afin d'assurer une prévoyance vieillesse, survivants et invalidité suffisante. Cette prévoyance repose sur les trois piliers que sont :

- > L'assurance vieillesse, survivants et invalidité fédérale
- > La prévoyance professionnelle
- > La prévoyance individuelle

Nous ne traiterons ici que de la prévoyance professionnelle appelée communément 2<sup>e</sup> pilier, caisse de retraite, ou caisse de pension.

L'art. 113 ch. 2 de la Constitution fédérale fixe le but de cette prévoyance en ces termes

- a) la prévoyance professionnelle conjuguée avec l'assurance vieillesse, survivants et invalidité permet à l'assuré de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur.

On admet généralement que c'est le cas lorsque les prestations de la prévoyance professionnelle ajoutées à

---

---

celles de l'AVS/AI, atteignent au moins 60% du dernier salaire ou du dernier revenu de l'indépendant soumis à cotisations AVS. Par ailleurs, selon l'alinéa 3, il y a surassurance lorsque les prestations de vieillesse prévues par le plan de prévoyance, ajoutées à celles de l'AVS, dépassent 85% du salaire soumis à l'AVS.

On voit donc que le 2<sup>e</sup> pilier est complémentaire au premier pilier qu'est l'AVS mais de façon encore modeste puisqu'en 2005 les rentiers au bénéfice d'une rente du 2<sup>e</sup> pilier ne représentaient qu'environ 30% (488'218) des rentiers AVS (1'684'175).

Toutefois si l'AVS couvre de façon générale toute la population, le 2<sup>e</sup> pilier n'est obligatoire que pour les salariés dont le revenu annuel minimum est de 19'890 francs. *(Statistiques de poche OFAS 2007)*

La première caisse de pension est créée en Suisse en 1806 mais ce n'est qu'en 1907 qu'apparaît la première référence légale, avec inscription dans le Code Civil suisse à l'art. 89, concernant la prévoyance professionnelle. En 1891 la prévoyance professionnelle fait son entrée dans le Code des Obligations (art.331) puis en 1914 elle est stipulée dans la Loi sur les fabriques qui deviendra plus tard la Loi sur le travail.

L'AVS est plébiscitée par le peuple lors d'une votation populaire, suite à un référendum, le 6 juillet 1947 par 80% des votants, elle entre en vigueur le 1er janvier 1948. Mais il faut attendre jusqu'en 1985 pour qu'entre en vigueur la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP ou 2<sup>e</sup> pilier).

Le peuple avait dû choisir le 3 décembre 1972 entre une initiative constitutionnelle émanant du Parti du Travail/Parti Ouvrier Populaire et un contre-projet de l'Assemblée fédérale, lui-même inspiré d'une initiative socialiste et d'une initiative des partis bourgeois. L'initiative du PDT/POP demandait le renforcement de

## 2. Bref historique

---

---

l'AVS plutôt que de créer une assurance nouvelle et le contre-projet fondait la prévoyance professionnelle sur les trois piliers, l'assurance vieillesse, survivants et invalidité, la prévoyance professionnelle et la prévoyance individuelle. C'est le contre-projet qui a eu les faveurs des citoyens.

### **3. Le 2<sup>e</sup> pilier: une responsabilité individuelle et collective**

Le 2<sup>e</sup> pilier consacre, et c'est unique, le pouvoir de co-décision entre salariés et employeurs en instituant la gestion paritaire avec, au Conseil de fondation, une part égale de représentants des salariés et des représentants des employeurs.

La responsabilité collective s'applique surtout dans une institution qui fonctionne sur le modèle de la primauté des prestations où les bons et les mauvais risques doivent être équilibrés.

Contrairement à l'AVS, la Prévoyance professionnelle (PP) n'implique pas de solidarité entre gros et petits salaires. Chaque salarié, par sa cotisation et celle de l'employeur crée son propre capital vieillesse. Arrivé à l'âge de la retraite, il reçoit le capital ou une rente.

### **4. Les institutions du 2<sup>e</sup> pilier**

Les institutions de prévoyance (IP) chargées de gérer le 2<sup>e</sup> pilier sont soumises à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Elles sont contrôlées par une autorité fédérale ou cantonale. Les institutions de prévoyance, peuvent avoir plusieurs formes:

- La fondation autonome propre à une entreprise
- La fondation commune à plusieurs entreprises de la même branche économique
- La fondation collective ouverte à n'importe quelle entreprise
- La fondation de droit public
- Les fondations collectives peuvent être administrées par un assureur (compagnies d'assurances privées)

ou banques) qui gère, séparément pour chaque entreprise, l'épargne et le risque et sert les prestations.

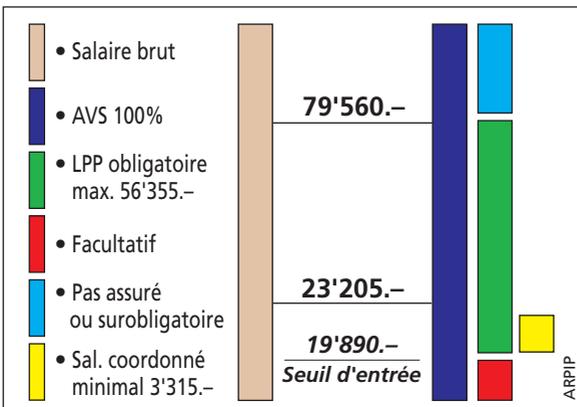
Chaque caisse a son propre règlement qui doit être remis obligatoirement à chaque assuré. Il existait encore 2'770 caisses de pension, fournissant des prestations réglementaires et ayant des assurés actifs, en Suisse en 2005.

### 5.1 Obligation

La prévoyance professionnelle est obligatoire pour tout salarié dont le revenu annuel brut est égal ou supérieur à 19'890 fr. Il est basé sur deux systèmes à savoir la primauté des cotisations ou la primauté des prestations. C'est l'employeur qui est responsable de l'affiliation de son personnel, mais le choix de l'IP est paritaire. Le régime obligatoire se limite au salaire maximum de 79'560 fr. Les indépendants peuvent adhérer à titre individuel sous certaines conditions.

## 5. Principes de base de la partie obligatoire du 2<sup>e</sup> pilier

### 5.2 Cotisations/part des salaires soumis



---

---

La cotisation de prévoyance se compose de deux parties. La cotisation d'épargne et celle de risque qui, elle, comprend la contribution au fonds de garantie et les frais de gestion.

Les cotisations peuvent varier selon l'institution ou l'âge de l'assuré. Elles sont payées par les employés et les employeurs. La part patronale doit être au minimum égale à celle du salarié. Il faut toutefois relativiser la notion de financement «patronal» des cotisations de la LPP, car celles-ci font partie des frais de personnel et sont reportées sur les prix de revient des biens ou des services; elles laissent donc intact le bénéfice des entreprises. C'est le travail des employés qui produit la plus-value sur les ventes de biens et services permettant ainsi de financer ces cotisations. On peut donc affirmer que se sont les salariés qui se financent entièrement, leur deuxième pilier.

La cotisation tient compte des taux de bonifications de vieillesse actuels qui sont:

25-34 ans	7%
35-44 ans	10%
45-54 ans	15%
55- 65 ans	18% actuellement, 64 ans pour les femmes

Selon la loi, soit en minimum LPP, dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit ses 17 ans le salarié est assuré uniquement contre les risques de décès et d'invalidité, avec une cotisation réduite à 4,8%. Il en est de même pour les chômeurs taxés sur la base des indemnités journalières. Dès le 1<sup>er</sup> janvier qui suit ses 24 ans le salarié est assuré intégralement à la LPP.

---

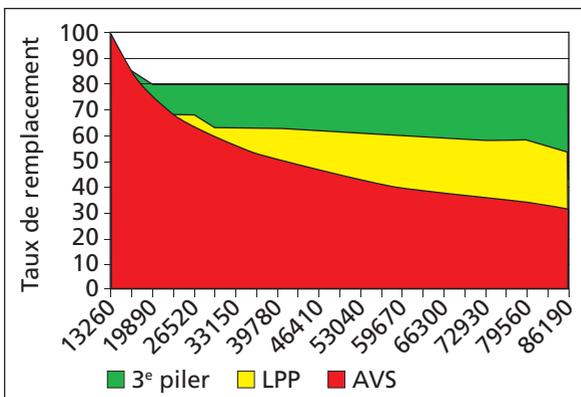
---

### 5.3 Salaire coordonné

Afin de ne pas faire double usage avec l'AVS, qui assure une rente minimum quel que soit le montant du salaire pris en compte, le montant de cotisation constitutif de rente de PP est prélevé sur un salaire à partir de 23'205.– jusqu'au maximum de 79'560.–.

Les cotisations perçues au-delà de ce dernier montant peuvent être prises en considération dans un régime dit surobligatoire dont les règles sont fixées par un règlement propre à chaque entreprise et soumis à la Loi sur les assurances privées et non plus à la LPP.

Le cumul des prestations entre AVS, et PP peut s'illustrer par le schéma suivant:



### 5.4 Système de la primauté des cotisations

**Définition :** Dans un tel système, la priorité est accordée aux cotisations qui sont définies en pour cent du salaire assuré par le règlement de l'institution. Les propres cotisations de chaque assuré et celles de son employeur sont accumulées dans un compte individuel qui servira de base, le moment venu, au calcul des

prestations. Le compte individuel est converti en rente à l'aide du taux de conversion en vigueur au moment de l'opération.

Avantages	Inconvénients
<p>Le financement est parfaitement transparent.</p> <p>Le système présente une grande sécurité financière.</p> <p>Les assurés et l'employeur connaissent exactement le coût global de l'assurance.</p>	<p>Les assurés doivent supporter eux-mêmes le risque de longévité puisque la conversion en rente intervient seulement au moment de la retraite sans garantie concernant le taux de conversion. Si le taux de conversion baisse, le niveau de prestation diminue. Il n'y a plus de solidarité puisque les prestations découlent directement des cotisations versées par chaque assuré.</p> <p>Plus le salaire augmente, plus le rapport entre les prestations qui pourront être servies et le salaire final va diminuer.</p>

### 5.5 Système de la primauté des prestations

Avantages	Inconvénients
<p>La transparence est optimale pour l'assuré qui peut calculer lui-même ses prestations.</p> <p>La sécurité sociale des assurés est garantie puisque le niveau de leurs prestations évoluera comme celui de leur salaire.</p> <p>La solidarité est importante puisqu'il n'y a pas de rapport direct au niveau de l'assuré entre les cotisations et les prestations.</p>	<p>Le coût de l'assurance est plus difficile à cerner. La caisse doit vérifier en permanence son équilibre financier en procédant à des simulations.</p> <p>La solidarité est poussée très loin puisque toutes les cotisations sont versées dans un fonds commun qui sera ensuite redistribué à l'ensemble des assurés lors des versements des prestations.</p>

---

---

## 5.6 Comparaison entre les deux systèmes

Primauté des cotisations	Primauté des prestations
Avec un tel système, aucune surprise n'est à craindre concernant la situation financière de l'institution, mais la sécurité sociale de l'assuré n'est pas garantie.	Avec ce système, aucune surprise n'est à craindre concernant la sécurité sociale des assurés. Par contre, la situation financière de l'institution n'est pas automatiquement garantie puisque c'est elle qui prend en charge le coût de l'assurance des augmentations de salaire et les coûts liés à l'augmentation de l'espérance de vie

### Conclusions

Le système de la primauté des cotisations, qui reporte le risque de longévité et l'assurance des augmentations de salaire sur chaque assuré, favorise par trop l'institution dont le rôle se réduit presque à celui d'une banque.

Dans le système de la primauté des prestations, c'est l'institution qui garantit la couverture des risques et l'assurance des augmentations de salaire. Elle doit pour cela contrôler en permanence son équilibre financier. Elle est mieux à même que l'assuré de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour le maintien de cet équilibre (réassurance, ajustement des prestations ou des cotisations).

## 5.7 Taux d'épargne

C'est le taux de rendement appliqué aux capitaux constitués par le cumul des cotisations. Le taux minimum est fixé par le conseil fédéral, il est actuellement à 2,75%. Si une institution gère bien les capitaux qui lui sont confiés, le rendement peut atteindre 6 à 8%. Le surplus doit bénéficier aux assurés, déduction faite des frais de gestion.

---

---

### 5.7.1 Taux de conversion

Le taux de conversion détermine le montant de la rente annuelle sur la base du capital vieillesse à disposition de l'assuré (total des cotisations + intérêts de l'épargne).

Il est aussi fixé par le Conseil fédéral. Le taux de conversion est au 1er janvier 2008 de 7,05% pour les hommes et de 7,10% pour les femmes ; il sera abaissé à 6,8% en 2014. Le Conseil fédéral préconise de baisser ce taux à 6,4% en 2011 déjà.

Le taux de conversion a une influence directe sur le montant de la rente annuelle. Il n'est donc pas sans répercussion pour les retraités.

Exemple :

Capital accumulé Fr. 500'000.–	Capital accumulé Fr. 500'000.–
Taux de conversion 7.2%	Taux de conversion 6,8%
Rente annuelle Fr. 36'000.–	Rente annuelle Fr. 34'000.–

### 5.7.2 Taux technique

Le taux technique est le taux qui sert à fixer le montant des prestations de libre passage dans les caisses à primauté des prestations. Il est aussi utilisé pour calculer la rémunération du capital de couverture des rentes ainsi que les intérêts de l'avoir vieillesse.

Une augmentation ou une diminution des taux d'intérêts techniques entraîne une augmentation ou une diminution du taux de conversion des rentes

### 5.7.3 Taux de couverture

C'est le rapport entre la fortune disponible et le total des engagements (capitaux de prévoyance + provisions techniques) d'une IP.

### 5.8 Réserve de fluctuation

Elle a pour but de compenser les variations de valeur négative survenant dans les placements de la fortune des IP. Elle constitue un élément central pour juger de l'équilibre financier d'une IP.

---

---

## 5.9 Retrait du capital, paiement en espèces

L'assuré peut exiger le paiement en espèces de la prestation de sortie:

- a) lorsqu'il quitte définitivement la Suisse pour un pays autre que ceux de l'Union Européenne et de l'AELE;
- b) lorsqu'il s'établit à son compte et qu'il n'est plus soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire;
- c) lorsque le montant de la prestation de sortie est inférieur au montant annuel des cotisations de l'assuré.
- d) Si l'assuré est marié ou lié par un partenariat enregistré, le paiement en espèces ne peut intervenir qu'avec le consentement écrit de son conjoint ou de son partenaire. S'il n'est pas possible de recueillir ce consentement ou si le conjoint le refuse sans motif légitime, l'assuré peut en appeler au tribunal.

Pour le retrait du capital ou le paiement en espèces, il est indispensable de s'informer auprès d'un organe compétent.

## 5.10 Décès et absence de droit à des prestations

Le principe de base est que l'épargne accumulée par l'affilié et qui ne serait pas utilisée pour le versement de contributions reste acquise à l'IP. Néanmoins, et en bref, le règlement peut prévoir :

- le versement de la somme des cotisations ou apports versés par le salarié ;
- le versement d'un capital-décès au(x) survivant(s) (si une rente n'est pas prévue), ou aux personnes désignées par le salarié selon la procédure réglementaire.

Seules les rentes de survivants et d'invalidité en cours depuis trois ans sont, obligatoirement, adaptées à l'évolution des prix jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

Par contre les rentes de vieillesse sont adaptées à l'évolution des prix dans les limites des possibilités

## 6. Adaptation des rentes

---

---

financières des institutions de prévoyance. Une décision annuelle est prise soit à l'organe paritaire soit à l'organe suprême de l'institution de prévoyance.

La non-adaptation des rentes à l'inflation joue un rôle néfaste sur l'évolution de la valeur réelle des rentes

#### Taux d'inflation annuel moyen en %

Durée	1	2	3	4	5	6
5 ans	3,9%	7,6%	11,2%	14,5%	17,7%	20,8%
10 ans	8,6%	16,3%	23,4%	29,7%	35,5%	40,8%
15 ans	13,0%	24,2%	33,9%	42,3%	49,5%	55,8%
20 ans	17,2%	31,4%	43,0%	52,5%	60,4%	67,0%

En admettant une inflation annuelle moyenne de 2%, ce tableau montre par exemple qu'une rente non adaptée à l'évolution des prix perd 16,3% de son pouvoir d'achat après dix ans, 24,2% après quinze ans et 31,4% après vingt ans.

## 7. Influence des rendements des capitaux sur les rentes

La chute des marchés boursiers joue un rôle peu important sur les prestations LPP à court terme. Elle n'a pas de conséquence sur les rentes en cours. Par contre elle va influencer le taux de couverture des caisses. Ce taux qui doit être de 100%, peut atteindre 90% au minimum. Ce plancher permet aux IP ayant subi des pertes dans leurs rendements de capitaux placés en bourse d'utiliser leurs réserves de fluctuation puis de les reconstituer les années suivantes.

En 2002, 800 caisses sur un peu plus de 2400, soit environ le 30% des IP existantes, avaient un taux de couverture en dessous des 90%, elles ne sont plus que 4% des IP aujourd'hui.

Toute réflexion sur le rendement des capitaux doit prendre en considération le fait que celui-ci s'étale sur une longue durée. Par ailleurs chaque IP doit déterminer les principes

---

---

généraux sur le choix de ses placements. Ceux-ci peuvent être notamment:

des placements dans des immeubles, des actions suisses et étrangères, des options, des obligations suisses et étrangères etc.

Tout d'abord, rappelons-le les prestations en matière de LPP sont prioritairement prévues sous forme de rentes. C'est d'ailleurs le meilleur moyen de pérenniser ses revenus alors que nul ne sait à quel âge il quittera cette planète. Et puis, pour un certain nombre de rentiers, la prestation est périodiquement plus ou moins revalorisée au coût de la vie. Reste que le quart de l'avoir de vieillesse déterminant, voire plus selon le règlement de la caisse - et à certaines conditions -, peut être «pris» en capital. Y a-t-il un conseil à donner à ce propos? Ce ne sont pas les auteurs de la présente publication qui s'y risqueront, si ce n'est de prôner la prudence, l'extrême prudence.

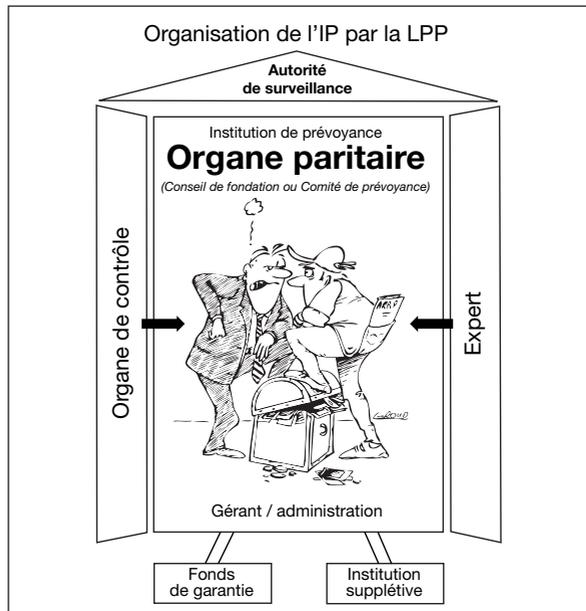
Pour ce qui est du versement anticipé, dans le cadre des dispositions visant à l'encouragement à la propriété du logement, voire l'acquisition de parts sociales d'une coopérative de construction et d'habitation, (introduit dans la législation en 1995) il s'agit de permettre à l'assuré d'obtenir une partie du financement de sa propriété ou une mise en gage de ses avoirs dans la mesure où il s'agit de ses propres besoins. Concrètement et sans entrer dans les détails, les personnes ayant atteint l'âge de 51 ans peuvent demander le versement anticipé ou la mise en gage d'un montant correspondant au maximum à la prestation de libre passage à laquelle elles avaient droit à l'âge de 50 ans ou à la moitié de la prestation de libre passage à laquelle elles ont droit au moment de la demande.

Lorsque cette problématique se présente il s'agit de bien déterminer quelles seront les répercussions sur les éventuelles futures prestations de l'institution de

## **8. Rente ou capital? Encouragement à la propriété du logement, avantages et inconvénients**

prévoyance et les moyens d'y remédier. Comme relevé dans le guide de l'Association des Représentants du Personnel dans les Institutions de Prévoyance (ARPIP): «Un tel choix individuel doit se fonder sur une information préalable claire et précise, notamment quant aux conséquences d'un prélèvement anticipé sur les prestations de l'institution de prévoyance en cas de décès, invalidité et retraite. ... L'institution de prévoyance doit offrir elle-même une assurance complémentaire ou faire office d'intermédiaire pour la conclusion d'une telle assurance, afin de pallier la diminution des prestations en cas de décès ou d'invalidité.» A relever par ailleurs qu'un versement anticipé est assujéti à l'impôt en tant que prestation en capital. Ce dernier est variable selon les cantons.

## 9. Les droits des affiliés, la gestion paritaire et ses enjeux



---

---

A la base, il s'agit pour la LPP de prendre les dispositions utiles pour pallier les « coups durs de la vie » ou les vieux jours. Comme déjà relevé, pour l'essentiel, ce sont les contributions des travailleuses et des travailleurs qui financent cette branche d'assurance. Il ne faut pas perdre de vue que l'analyse de la situation en la matière doit se faire sur le moyen et le long terme. Même si, souvent, les affiliés n'ont pas le sentiment qu'il en soit ainsi, le droit des affiliés est considérable! Que ce soit explicitement par la législation, ou indirectement à travers diverses mesures réglementaires, le fait de cotiser à une IP donne beaucoup de droits.

«Le Monde du Travail» No 91, de septembre 2005, comportait un article intitulé: «Et la parité...!». C'est dire que le MPF, comme le monde du travail à travers les syndicats, sont attentifs à l'application effective de l'article 51 de la LPP qui a justement pour titre «Gestion paritaire». Il faut bien souligner que si la base légale existe, il reste encore et toujours à exploiter au mieux et dans chaque IP ce droit. Il n'est pas inutile de relever que la cogestion dont il est question à l'article 51 est en fait la seule disposition légale qui institue expressément une telle disposition.

A ce chapitre, il faut aussi inclure quelques informations au sujet du règlement des IP. Il est impossible de savoir quoi que ce soit d'une institution sans connaître le contenu dudit règlement que chacun se doit de posséder. C'est le document de base qui, avec le certificat de prévoyance, fournissent toutes les clés utiles pour décrypter quelle est la couverture prévoyance professionnelle de la personne concernée. A relever aussi que l'affilié a un droit à l'information des plus larges à travers ses délégués à l'organe de l'institution (conseil, comité, ...), voire l'administration de celle-ci. A propos des délégués, les représentants des affiliés sont

---

---

élus et non pas cooptés et, dès lors, il reste à vous poser la question suivante :

**«De quand date la dernière élection dans mon IP, et qui a été élu?».**

Cela fait maintenant plusieurs années que, notamment à travers le Conseil suisse des aînés, des démarches ont été entreprises afin de faire en sorte que les retraités ne soient pas exclus de la gestion des IP. Pour l'heure, les chambres fédérales ne sont pas entrées en matière. Il n'y a donc pas de dispositions légales à ce propos, mais cela n'empêcherait pas de prévoir une possibilité à travers le règlement, tout en respectant évidemment le principe de la parité.

Toute personne un tant soit peu au fait de la gestion des IP sait qu'il y a un gros «accroc» dans l'édifice prévoyance professionnelle. En effet, la plupart des institutions collectives ont longtemps péché par absence de gestion véritablement paritaire. Depuis peu, quelques institutions ont enfin mis en place un système visant à la désignation d'authentiques représentants des salariés. L'application de la gestion paritaire n'est d'ailleurs pas la seule critique qui soit faite à ce genre d'institution. La confusion qui peut être faite entre la poche des assurés et celle des actionnaires figure aussi en bonne place parmi les préoccupations des défenseurs des travailleuses et des travailleurs.

---

---

## **Les enjeux principaux pour l'avenir**

En matière de deuxième pilier nous assistons comme dans l'assurance maladie à une tentative de la part des assureurs privés à vouloir un deuxième pilier de base le plus bas possible pour transférer la prévoyance professionnelle vers un troisième pilier individuel très lucratif.

### **Maintenir le principe de mutualisation des risques contre les tentatives d'introduire le libre choix individuel**

L'introduction du libre choix en matière de LPP implique la sortie du domaine de l'assurance collective, pour passer dans le domaine de l'assurance individuelle, voire dans un système d'épargne pure. Le libre choix de la caisse de pension remet en cause le principe de mutualisation des risques dans le cadre d'un système d'assurance collectif.

### **Faire face au vieillissement des effectifs assurés**

La proportion des personnes âgées de 65 ans et plus représentait 7% de la population suisse en 1930, 15% en 2000 elle devrait atteindre 20% en 2020 et 24% en 2050.

Le vieillissement des effectifs assurés va induire, pour les IP, des charges plus élevées car elles devront verser des rentes plus longtemps. Ce phénomène est accentué par les nombreuses mises à la retraite anticipée en raison de la crise économique et par une importante progression des rentes invalidité des salariés des secteurs économiques sensibles.

### **Adapter les rentes à l'évolution du coût de la vie**

Les rentes du deuxième pilier doivent être adaptées de la même manière que les rentes AVS en se basant sur

## **10. Propositions du MPF**

---

---

l'indice mixte qui tient compte de l'évolution du coût de la vie et de l'évolution de l'augmentation générale des salaires.

**Maintenir le taux de conversion à 7,2%**

Ce taux de conversion doit garantir sur le long terme un niveau de couverture sociale décent par le truchement d'un financement sûr et assurer une certaine égalité de traitement entre les générations d'assurés.

**Créer un organisme unique pour la réassurance des risques invalidité et décès**

Cet organisme aurait pour but de réaliser l'égalisation assurantielle des risques au niveau national et instituerait ainsi une solidarité entre toutes les caisses de pensions.

**Améliorer l'information aux assurés**

Les caisses doivent instaurer ou renforcer les liens avec les assurés par des rencontres afin d'améliorer considérablement l'information aux assurés, l'échange et l'écoute des questions de ceux-ci.

**Créer un observatoire fédéral des pensions**

Cet observatoire aurait comme but de proposer une approche globale et interdisciplinaire qui permettrait d'analyser dans la sérénité et l'objectivité les problèmes liés à la prévoyance professionnelle et les scénarios possibles pour y faire face. Cet observatoire serait composé d'experts de toute sortes tels que économistes, juristes, actuaires, sociologues, partenaires sociaux, mais sous la surveillance de ces derniers.

---

---

## Glossaire de la prévoyance professionnelle

Personne qui effectue, pour le compte des assureurs ou des institutions de prévoyance, les calculs servant à l'établissement des plans de prestations et de leur financement, en se basant sur les probabilités de décès et d'invalidité.

**Actuaire**

Le porteur de l'assurance est une compagnie d'assurances. Les primes sont calculées sur les tarifs uniques. La couverture collective s'étend sur une communauté de personnes. En règle générale, le preneur d'assurance est la fondation collective de la compagnie d'assurance.

**Assurance collective**

L'assurance-vieillesse et survivants (AVS) est le premier pilier de la prévoyance sociale suisse. Elle vise à garantir le minimum vital en cas de retraite ou de décès. La rente de vieillesse de l'AVS augmentée de celle de la prévoyance professionnelle doit permettre à la personne assurée de se retirer de la vie professionnelle à l'âge prévu et de maintenir de façon appropriée son niveau de vie antérieur. La rente de survivants doit, quant à elle, empêcher que le décès d'un parent ou d'un conjoint n'entraîne, outre la souffrance humaine, des difficultés financières trop rigoureuses.

**Assurance-vieillesse et survivants (AVS)**

Avoir d'une personne assurée auprès de son institution de prévoyance. Cet avoir comprend la prestation de libre passage apportée (prestation d'entrée), les bonifications de vieillesse annuelles et les intérêts.

**Avoir de vieillesse LPP projeté**

L'avoir de vieillesse personnel résulte de la somme des bonifications de vieillesse réglementaires et du calcul des intérêts servis. Il est éventuellement complété par des prestations de libre passage antérieures qui proviennent d'autres institutions de prévoyance et des montants de rachat.

**Avoir de vieillesse personnel**

Le bilan technique a pour but d'examiner, à une date donnée, si l'institution de prévoyance possède une fortune sociale suffisante, eu égard aux cotisations et aux intérêts qui seront perçus dans le futur, pour faire face à ses engagements d'assurance et de prévoyance compte tenu du système financier ap-

**Bilan technique**

---



---

	<p>pliqué. Le bilan technique peut être établi selon deux formes: en exploitation ou en liquidation.</p>
<b>Bonification de vieillesse</b>	<p>Bonification annuelle créditée sur le compte de vieillesse, échelonnée en fonction de l'âge et déterminée en pourcentage du salaire coordonné (assuré).</p>
<b>Caisse de compensation</b>	<p>Institution de droit public créée par la Confédération, un canton ou des associations professionnelles suisses, à qui il incombe d'appliquer l'assurance-vieillesse et survivants et l'assurance-invalidité (premier pilier), de fixer et de percevoir les cotisations y relatives, de fixer et verser les allocations pour impotents et les rentes, et de tenir les comptes individuels.</p>
<b>Capital de couverture</b>	<p>Il représente la part du capital social de l'institution de prévoyance qui sert à garantir les engagements de nature actuarielle ou de prévoyance. Il est donc égal, en capitalisation, à la somme des éléments suivants: engagements de l'institution de prévoyance envers les assurés actifs; engagements de l'institution de prévoyance envers les bénéficiaires de rentes; provisions pour cas de prévoyance en suspens; provision pour adaptation des prestations au renchérissement, y compris les mesures spéciales selon la LPP; provision pour fluctuation des risques; réserve pour l'accroissement de la longévité.</p>
<b>Capital de décès</b>	<p>Prestation unique en cas de décès de l'assuré.</p>
<b>Capital de vieillesse</b>	<p>A l'âge de la retraite, si le règlement le permet, l'assuré peut recevoir un capital de vieillesse à la place de sa rente de vieillesse. Celui-ci correspond à la valeur actuelle de cette rente, compte tenu de l'espérance de vie de l'assuré en primauté des prestations. En primauté des cotisations, il est égal à l'avoir de vieillesse acquis.</p>
<b>CC</b>	<p>Code civil suisse du 10 décembre 1907.</p>
<b>Certificat d'assurance</b>	<p>Lors de leur entrée dans une caisse de pension, ainsi qu'au début de chaque année, les assurés reçoivent un certificat d'assurance personnel.</p>
<b>CO</b>	<p>Code des obligations du 30 mars 1911</p>

---

---

La personne qui n'est pas assurée à une institution de prévoyance peut déposer son avoir (prestation de libre passage) sur un compte de libre passage auprès d'une banque.

### **Compte de libre passage**

Les prestations des caisses sont financées au moyen des cotisations versées par les employés et les employeurs ainsi que par le biais des bénéfices générés par la fortune. L'employeur doit prendre en charge au moins la moitié de la somme des cotisations.

### **Cotisations**

Il s'agit du montant déduit du salaire brut. Celui-ci sert à coordonner les prestations du 2<sup>e</sup> pilier (prévoyance professionnelle) avec celles du 1<sup>er</sup> pilier (AVS/AI).

### **Déduction de coordination**

L'encouragement à l'accession à la propriété permet à l'assuré d'utiliser une part de son capital de prévoyance professionnelle pour le financement d'un logement en propriété pour son usage personnel. Ce logement doit être la résidence principale de l'assuré.

### **Encouragement à l'accession à la propriété**

Les engagements actuariels correspondent à la somme des prestations de libres passages des actifs et des réserves mathématiques des rentes en cours. Ceux-ci représentent le montant qu'une institution de prévoyance de droit privé doit détenir.

### **Engagements actuariels**

La fondation collective est créée le plus souvent par une société d'assurances ou une banque, et regroupe plusieurs employeurs qui signent une convention d'adhésion à la fondation. Ce type de fondation se caractérise par le fait que chaque entreprise est une entité différente à l'intérieur de la fondation, avec une comptabilité propre. Les plans de prévoyance et les règlements peuvent être choisis parmi une gamme plus ou moins étendue. Il n'y a donc pas de solidarité entre les entreprises dans la fondation collective. Le Conseil de fondation est généralement composé de représentants de la fondatrice. Une commission paritaire est instituée dans chaque entreprise pour les décisions relevant de la prévoyance qui la concerne.

### **Fondation collective**

La fondation commune est créée généralement par une association d'employeurs (éventuellement en collaboration avec des syndicats de travailleurs), et regroupe donc plusieurs d'entre eux. Ce qui la distingue de la fondation collective, c'est le

### **Fondation commune**

---

---

fait qu'il existe une solidarité entre les différents employeurs, au sens où il n'y a pas de comptabilité propre à chaque entreprise, donc pas de division de la fortune. Il peut exister différents plans de prévoyance auxquels l'employeur adhère en accord avec son personnel, mais ils sont en nombre limité. Dans certaines fondations communes, une même entreprise peut choisir plusieurs plans de prévoyance en fonction des diverses catégories de personnel. Le Conseil de fondation d'une fondation commune est composé de représentants des employeurs et des salariés sans qu'il y ait nécessité que toutes les entreprises soient représentées.

**Fondation propre**

Elle est créée par l'entreprise au profit de son personnel et a une personnalité juridique propre. Inscrite au registre du commerce, elle est généralement surveillée par l'autorité de surveillance du canton dans lequel se trouve le siège de l'entreprise. Son conseil est composé paritairement par des représentants de l'employeur et des salariés.

**Fondation de libre passage**

Les fondations de libre passage ont pour but de gérer les avoirs de libre passage des salariés qui ont retiré leur prestation de libre passage de l'ancienne institution de prévoyance et n'ont pas encore pu la virer à une nouvelle institution.

**Fondation de placement**

Outil de gestion collectif réservé aux caisses de pensions, surveillé par l'Office Fédéral des assurances sociales (OFAS) et bénéficiant de l'exonération fiscale. Les caisses de pension lui confiant des fonds à gérer en deviennent membres.

**Fonds de garantie**

Le fonds de garantie LPP est une institution du Conseil fédéral, financée par toutes les institutions de prévoyance fournissant des prestations réglementaires, qui garantit, dans une certaine mesure, la fourniture des prestations réglementaires dans le cas où les institutions de prévoyance deviennent insolvables. Il effectue aussi des versements compensatoires aux institutions dont la structure d'âge est défavorable.

**Génération d'entrée**

La génération qui avait dépassé les 25 ans et qui n'avait pas encore l'âge de la retraite au 01.01.1985 (début de la LPP).

---

---

Elle confère au personnel et à l'employeur le droit de nommer le même nombre de représentants dans le conseil de fondation.

L'institution de prévoyance (ou la caisse de pension) de l'employeur a comme devoir d'assurer les employés dans le 2<sup>e</sup> pilier selon la LPP au minimum. Elle tient des comptes personnels pour les employés et facture les cotisations aux employeurs.

Institution de prévoyance des partenaires sociaux dont la fonction légale est de garantir que tous les employeurs soient affiliés à la prévoyance professionnelle. En cas de nécessité, l'Institution supplétive peut affilier d'office un employeur. Elle gère par ailleurs une assurance facultative pour les indépendants et les salariés obtenant auprès de plusieurs employeurs des revenus suffisamment élevés pour être assujettis à la LPP; elle administre également des comptes de libre passage. Les avoirs de libre passage qui ne peuvent être versés aux assurés doivent être transférés à l'institution supplétive deux ans au plus tard après la sortie de l'assuré.

Trois fois le montant annuel de la rente de vieillesse maximale de l'AVS (en 2007 : 79'560 francs). Le montant-limite supérieur constitue le plafond du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle.

Prestation qui, lorsqu'une personne sort d'une institution de prévoyance, doit être transférée à la nouvelle institution.

Taux en pour-cent appliqué au capital de vieillesse permettant de calculer le montant annuel de la rente de vieillesse.

Taux correspondant au minimum que les institutions de prévoyance sont autorisées à appliquer à la rémunération des avoirs de vieillesse de la prévoyance obligatoire (avoirs LPP).

Taux d'intérêt servant à fixer le montant des prestations de libre passage dans les caisses à primauté des prestations (par escompte de la valeur actuelle des droits acquis) ou taux choisi pour rémunérer le capital de couverture des rentes.

**Gestion paritaire** (fondations enregistrées art 51 LPP)

**Institution de prévoyance (IP)**

**Institution supplétive**

**Montant-limite supérieur**

**Prestation de libre passage**

**Taux de conversion**

**Taux d'intérêt minimal ou taux minimal**

**Taux d'intérêt technique ou taux technique**

## Contacts

### **MPF Romand**

Rue des Casernes 4  
CP 965  
CH-1401 Yverdon-les-Bains  
Tél. +41 24 425 54 84  
info@mpf-ch.org

### **MPF Genève**

Rue Michel-Chauvet 22  
CP 155  
CH-1211 Genève  
Tél. +41 22 786 47 02  
mpf-ge@bluewin.ch

### **MPF Jura**

Rue du 23-Juin 47a  
CP 53  
CH-2830 Courrendlin  
mpf.jura@mpf-ch.org

(Dessins et graphiques de l'Association des Représentants du Personnel dans les Institutions de Prévoyance - ARPPIP)  
[www.arpip.ch](http://www.arpip.ch)

[www.mpf-ch.org](http://www.mpf-ch.org)

