



Projet de réforme de la prévoyance professionnelle obligatoire

Numéro 2 | Février 2020

Dans ce numéro

- 01 Objectifs de la réforme
- 03 Supplément de rente
- 04 Enjeux du compromis
- 04 Entrée en vigueur

L'avenir des retraites figure en tête des préoccupations de la population suisse en 2019.

Bien que des propositions de réforme de la prévoyance professionnelle obligatoire aient déjà été rejetées à deux reprises par le peuple, en 2010 et en 2017, un abaissement du taux de conversion minimal dans la prévoyance professionnelle obligatoire est inéluctable face aux défis posés par l'augmentation de l'espérance de vie et la situation historique de taux bas.

Le rendement nécessaire au financement du taux de conversion actuel de 6.8% est proche de 5%, ce qui est beaucoup trop élevé dans l'environnement actuel. L'ampleur de ce déséquilibre génère des solidarités et des redistributions non voulues entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes avec pour conséquences des intérêts moindres crédités sur les avoirs de vieillesse et une fragilisation des institutions de prévoyance et du 2^e pilier dans son ensemble.

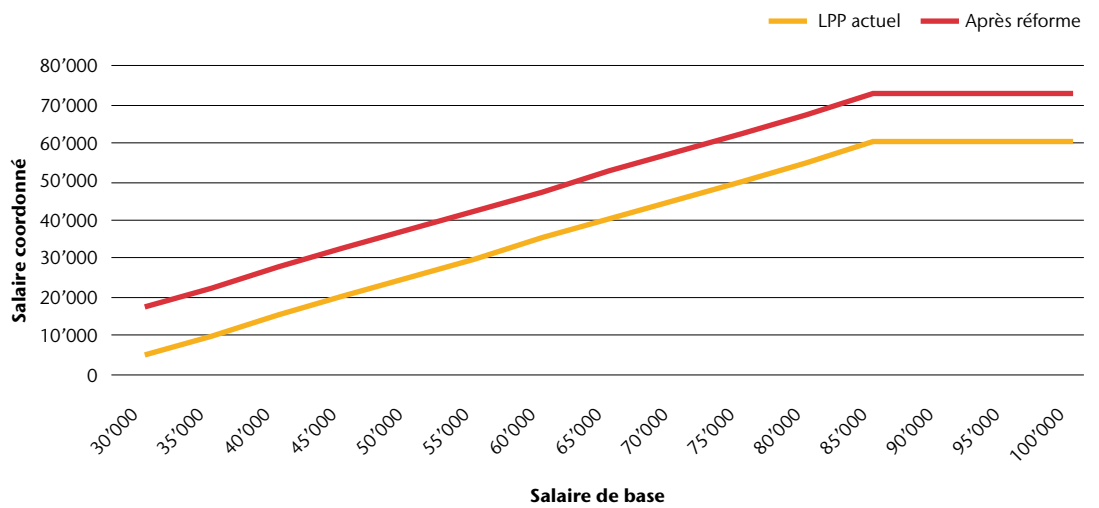
Objectifs de la réforme

Le Conseil fédéral a mis en consultation jusqu'au 27 mars 2020 un projet de réforme de la prévoyance professionnelle. Ce projet reprend en grande partie le compromis présenté au Conseil fédéral le 2 juillet 2019 par les partenaires sociaux (Travail.Suisse, Union syndicale suisse et Union patronale suisse). L'objectif de ce compromis est de permettre un abaissement des taux de conversion tout en prévoyant des mesures d'atténuation afin de maintenir le niveau des rentes assurées à leur niveau actuel.

Selon ce projet, le taux de conversion est abaissé de 6.80% à 6.00% à l'âge ordinaire de la retraite en une seule étape. Cette diminution permet de ramener le rendement nécessaire actuellement proche de 5% à environ 3.75%, valeur qui n'en reste pas moins ambitieuse.

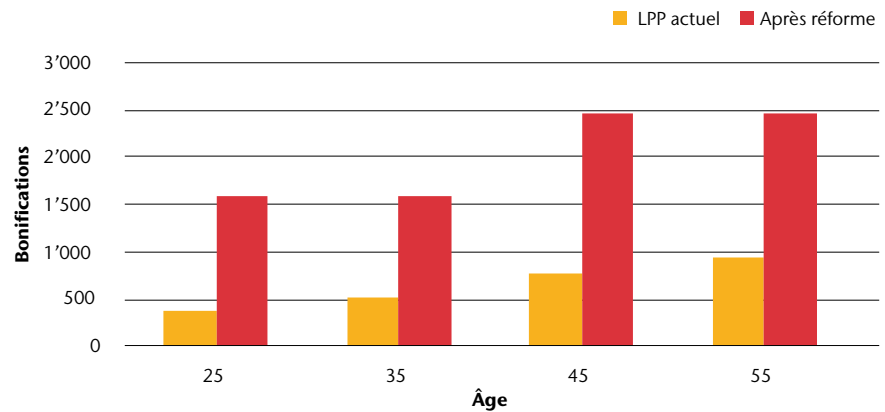
Un des objectifs de la réforme est également de mieux tenir compte de la situation des travailleurs à revenus modestes, à temps partiel ou cumulant plusieurs activités. Ainsi, il est proposé de diminuer de moitié la déduction de coordination de 24'885 à 12'443. Il en résulte un salaire supérieur soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire, ce qui permet de mieux tenir compte du besoin de couverture de cette population. Le seuil d'entrée de 21'330 reste cependant inchangé.

Salaire coordonné

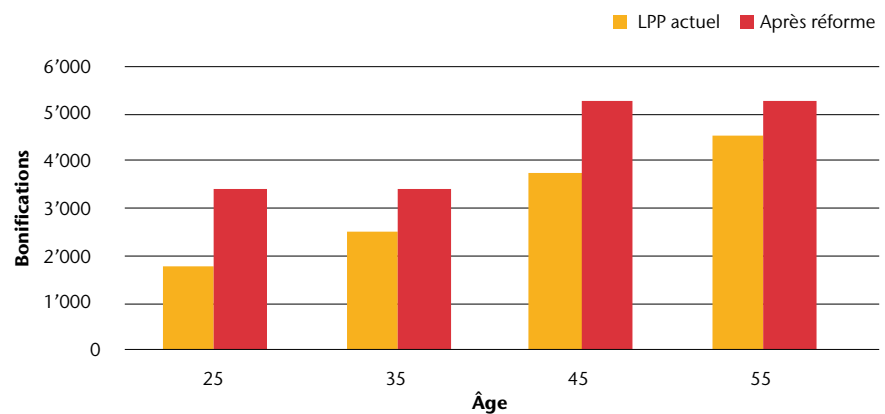


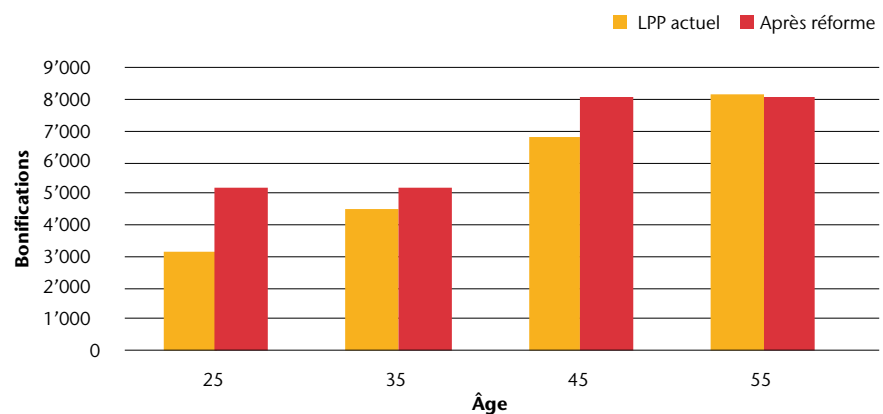
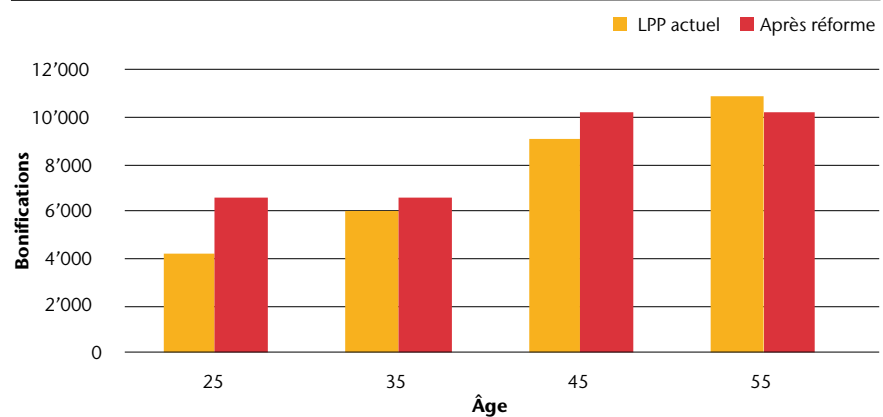
Un des autres objectifs de la réforme est de tenir compte de la situation des travailleurs âgés et d'œuvrer à leur maintien sur le marché de l'emploi. En effet, il est souvent relevé que ces derniers sont pénalisés par l'échelonnement selon l'âge des bonifications de vieillesse trop abrupte, ce qui induit un coût de la prévoyance trop élevé par rapport à celui de travailleurs plus jeunes. Ainsi, les taux de bonification de vieillesse sont également adaptés. Les taux prévus sont de 9% de 25 à 44 ans et de 14% à partir de 45 ans. La diminution de l'amplitude de l'échelonnement des bonifications vise ainsi à réduire les écarts dans le coût de l'emploi entre les différentes catégories d'âge et à favoriser le maintien des plus âgés dans le circuit économique.

Bonifications annuelles (pour un salaire de CHF 30'000)



Bonifications annuelles (pour un salaire de CHF 50'000)



Bonifications annuelles (pour un salaire de CHF 70'000)**Bonifications annuelles** (pour un salaire de CHF 90'000)**Supplément de rente**

Enfin, il est prévu le versement d'un supplément de rente à tous les futurs nouveaux retraités, indépendamment du niveau de leur rente et quand bien même leur prévoyance va déjà au-delà de la prévoyance obligatoire. Ce supplément s'élève à CHF 200 francs par mois pour les personnes qui partent en retraite dans les 5 années qui suivent l'entrée en vigueur de la réforme (1^e – 5^e), à 150 francs par mois pour les 5 années suivantes (6^e – 10^e), et à 100 francs par mois pour les 5 années suivantes (11^e – 15^e). A partir de la 16^e année, le montant du supplément est fixé pour chaque année civile par le Conseil fédéral. Les rentes de survivants ne sont pas concernées par ce supplément de rente.

Le financement de ce supplément repose sur le principe de la répartition, le même système de financement que celui mis en place dans l'AVS. A cet effet, il est proposé que soit prélevée une cotisation de 0.5% des revenus AVS des assurés affiliés à une institution de prévoyance, financée pour moitié au moins par l'employeur. Dans le projet, les institutions de prévoyance sont chargées de prélever ces cotisations et de les transférer auprès du Fonds de garantie, lui-même chargé d'indemniser les institutions de prévoyance qui versent ce supplément de rente. Ce prélèvement pourrait occasionner des complications administratives, étant donné que le revenu qui est annoncé aux institutions de prévoyance ne correspond pas systématiquement au revenu assuré dans l'AVS.

Contacts

Aon Suisse SA

Avenue Edouard-Dubois 20
2000 Neuchâtel

Aon Suisse SA

Avenue Edouard Rod 4
Case postale 1203
1260 Nyon 1

Aon Schweiz AG

Vulkanstrasse 106
8048 Zürich

+41 (0) 58 266 10 11
swissnews@aon.com
aon.ch

Enjeux du compromis

La question du supplément de rente et de son financement sera probablement au cœur des débats sur la réforme. Un financement par répartition au cœur du 2^e pilier, le versement d'un supplément à des travailleurs dont la prévoyance n'est pas affectée par la réforme, et la question de la prise en charge du prélèvement des cotisations par les institutions de prévoyance sont autant d'éléments qui ont déjà suscité des critiques. Ces dernières sont bien naturelles, le projet de réforme est un compromis, et il ne faut oublier ici ses objectifs centraux: la diminution du taux de conversion, le maintien des prestations et l'amélioration de la prévoyance des travailleurs à revenus modestes.

Les coûts liés à la mise en place de cette réforme sont estimés à 2.7 milliards de francs (sur la base de la situation en 2019).

Ce compromis ne fait pas l'unanimité en Suisse et d'autres projets ont été présentés au cours des derniers mois (notamment par l'Union suisse des arts et métiers, l'Association suisse des institutions de prévoyance et plus récemment par la Société suisse des entrepreneurs, Swiss retail federation et Employeurs banques). Par rapport au projet de réforme, tous les projets présentés ont des avantages et des inconvénients, et traduisent les sensibilités de leurs auteurs.

Entrée en vigueur

Une réforme est nécessaire et ne pourra pas satisfaire tout le monde. Elle sera le résultat d'un compromis, fruit de nombreux débats qui sont à attendre. Il est difficile de prévoir le calendrier législatif et politique mais il semble réaliste à ce stade de penser que la réforme pourrait entrer en vigueur au plus tôt en 2024, et plus vraisemblablement pas avant 2025.

A propos de Aon plc

Aon plc (NYSE:AON) est le leader mondial offrant un grand choix de solutions dans les domaines de la gestion du risque, de la prévoyance professionnelle et de la santé. Plus de 50'000 collaborateurs, répartis dans plus de 120 pays, aident nos clients à optimiser leurs résultats en utilisant des données et analyses exclusives pour apporter les informations clés permettant de réduire leur volatilité et d'accroître leur performance.

© Aon plc 2020. Tous droits réservés.

The information contained herein and the statements expressed are of a general nature and are not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information and use sources we consider reliable, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

www.aon.com

GDM000000