

Rapport 7 : Modèles de compensation – comparaison et conséquences de certaines mesures

1. Mandat

Lors de sa séance du 20 janvier 2022, la commission a chargé l'administration d'examiner et de comparer les conséquences, tant au niveau des coûts que pour les assurés, de diverses adaptations du modèle de mesures en faveur de la génération transitoire du Conseil national ou du Conseil fédéral.

2. Comparaison et conséquences de certaines mesures de compensation

2.1 Anticipation du début du processus d'épargne à 20 ans

Le modèle du Conseil fédéral prévoit de maintenir le début du processus d'épargne à 25 ans, alors que celui du Conseil national l'anticipe au 1^{er} janvier qui suit le 19^e anniversaire.

- Au **niveau individuel**, l'anticipation du début du processus d'épargne pour les nouveaux assurés (20 ans l'année de l'entrée en vigueur de la réforme) a les conséquences suivantes sur les rentes et sur les bonifications de vieillesse dans le régime obligatoire LPP :

Tableau 1: Conséquences de l'anticipation du début du processus d'épargne sur les rentes dans le régime obligatoire LPP, selon le salaire annuel et l'intérêt

Rentes mensuelles en francs

Salaire annuel	Conseil fédéral Rente avec début épargne à 25 ans		Conseil national Rente avec début épargne à 20 ans		Augmentation de la rente en cas d'anticipation du début de l'épargne	
	Sans intérêt	Avec intérêt annuel de 1%	Sans intérêt	Avec intérêt annuel de 1%	Sans intérêt	Avec intérêt annuel de 1%
25 000	291	349	319	390	28	42
40 000	641	768	703	860	62	92
55 000	991	1 188	1 087	1 330	96	142
70 000	1 342	1 608	1 471	1 801	129	192
86 040	1 716	2 057	1 881	2 303	165	246

Tableau 2: Conséquences de l'anticipation du début du processus d'épargne sur les bonifications de vieillesse dans le régime obligatoire LPP, pour les assurés âgés de 20 à 24 ans

Montants en francs

Salaire annuel	Conseil fédéral Bonifications de vieillesse 20-24 ans, début épargne 25 ans		Conseil national Bonifications de vieillesse 20-24 ans, début épargne 20 ans		Bonifications supplémentaires en cas d'anticipation du début de l'épargne	
	Par année	Total 5 ans	Par année	Total 5 ans	Par année	Total 5 ans
25 000	0	0	1 121	5 603	1 121	5 603
40 000	0	0	2 471	12 353	2 471	12 353
55 000	0	0	3 821	19 103	3 821	19 103
70 000	0	0	5 171	25 853	5 171	25 853
86 040	0	0	6 614	33 071	6 614	33 071

- Au **niveau global**, l'avancement du début du processus d'épargne à 20 ans entraînerait des coûts supplémentaires d'environ **700 millions de francs** par année (cf. Tableau 3). Les coûts administratifs supplémentaires liés à la gestion plus complexe de l'ensemble de la prévoyance professionnelle par rapport à la simple assurance-risque actuelle¹ ne sont pas inclus dans ce montant.

2.2. Coûts annuels supplémentaires dans le modèle du Conseil national

La réforme selon le projet du Conseil fédéral et les décisions du Conseil national engendrerait les coûts annuels supplémentaires suivants² :

Tableau 3: Coûts supplémentaires estimés

Moyenne des années 2024-2030 en milliards de francs, aux prix de 2022

	Conseil fédéral	Conseil national	CN sans anticipation du début de l'épargne	CN sans diminution du seuil d'accès	CN sans anticipation du début de l'épargne et sans diminution du seuil d'entrée
Modification processus épargne	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
Anticipation début épargne	-	0.7	-	0.7	-
Diminution seuil d'accès	-	0.1	0.1	-	-
Cotisations pour suppléments de rente	1.8	-	-	-	-
Coûts capitalisés des augmentations de rente	-	0.8	0.8	0.8	0.8
Suppression mesures structure d'âge	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2
Total	3.0	2.8	2.1	2.7	2.0

Remarque: les coûts d'administration ne sont pas inclus dans les montants ci-dessus.

¹ Les 18 à 24 ans sont déjà actuellement assurés dans le régime obligatoire LPP pour les risques décès et invalidité

² cf. également chapitre 3 du rapport de l'administration numéro 19 « Comparaison des différents modèles de supplément de rente » établi pour la CSSS-N [séance du 28 octobre 2021]

2.3 Comparaison des prestations

Les deux tableaux suivants présentent les différences de rentes entre le maintien du droit actuel et l'introduction du modèle du Conseil fédéral ou du Conseil national, en fonction de l'âge au moment de l'entrée en vigueur de la réforme et de divers niveaux de revenus.

Ces tableaux comparent uniquement les prestations LPP (rente LPP et supplément / augmentation de rente). Selon le modèle du Conseil national, seuls les assurés avec des prestations LPP ou proches du minimum LPP auraient droit à une augmentation de rente. Le montant de cette augmentation dépend de chaque situation de prévoyance individuelle et ne peut pas être modélisé. Des exemples individuels du fonctionnement de l'augmentation de rente selon le modèle du Conseil national se trouvent au chapitre 2.1 du Rapport numéro 3 « Mesures en faveur de la génération transitoire » (séance du 17 février 2022).

Tableau 4: Modèle Conseil fédéral: différence de rente dans le régime obligatoire LPP, pour divers niveaux de salaires et âges lors de l'entrée en vigueur de la réforme, en francs par mois

	Salaire annuel				
	25 000	40 000	60 000	70 000	85 000
Droit actuel : rente mensuelle	103	430	1007	1295	1728
Modèle CF: différence de rente en fonction de l'âge lors de l'entrée en vigueur de la réforme³					
20 ans	187	211	101	46	-36
25 ans	187	211	101	46	-36
30 ans	166	175	56	-4	-94
35 ans	144	140	10	-55	-152
40 ans	125	115	-10	-72	-166
45 ans	106	91	-29	-89	-179
50 ans	76	51	-64	-122	-208
55 ans*	145	110	0	-54	-137
60 ans*	168	131	41	-3	-71
65 ans*	191	152	82	48	-5

* Y compris supplément mensuel de rente de 100 francs (55 ans), 150 francs (60 ans) et 200 francs (65 ans).

³ Si l'on se réfère à l'âge au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, le 1er janvier, les âges en question sont inférieurs d'un an.

Tableau 5: Modèle Conseil national: différence de rente dans le régime obligatoire LPP, pour divers niveaux de salaires et âges lors de l'entrée en vigueur de la réforme, en francs par mois

	Salaire annuel				
	25 000	40 000	60 000	70 000	85 000
Droit actuel : rente mensuelle	103	430	1007	1295	1728
Modèle CN: différence de rente en fonction de l'âge lors de l'entrée en vigueur de la réforme⁴					
20 ans	215	273	208	176	127
25 ans	187	211	101	46	-36
30 ans	166	175	56	-4	-94
35 ans	144	140	10	-55	-152
40 ans	125	115	-10	-72	-166
45 ans	106	91	-29	-89	-179
50 ans	76	51	-64	-122	-208
55 ans*	145	110	0	-54	-137
60 ans*	168	131	41	-3	-71
65 ans*	191	152	82	48	-5

* Y compris supplément mensuel de rente de 100 francs (55 ans), 150 francs (60 ans) et 200 francs (65 ans).

À l'exception des assurés les plus jeunes (20 ans l'année de l'entrée en vigueur) et abstraction faite de l'augmentation variable de la rente, les variations de la rente dans le régime obligatoire LPP dans le modèle du Conseil fédéral ne se distinguent pas des variations de la rente dans le modèle du Conseil national considéré ici. Toutefois, contrairement au modèle du Conseil fédéral, le modèle du Conseil national applique le principe d'imputation lors de la détermination de l'augmentation des rentes en faveur de génération transitoire. La différence de rente pour les assurés de la génération transitoire ayant un régime surobligatoire sera dès lors plus avantageuse dans le modèle du Conseil fédéral que dans le celui du Conseil national. Le modèle du Conseil fédéral prévoit d'ailleurs un supplément de rente variable pour les assurés ne faisant pas partie de la génération transitoire (âgés de 50 ans ou moins l'année de l'entrée en vigueur). Le montant de ce supplément sera fixé chaque année en fonction des ressources disponibles et n'est dès lors pas connu aujourd'hui. Les variations effectives de la rente dans le modèle du Conseil fédéral seront donc plus avantageuses pour les jeunes assurés que dans le modèle du Conseil national.

2.4 Comparaison des coûts supplémentaires, exemples pour deux PME

Dans les tableaux suivants sont présentés pour deux PME les coûts supplémentaires engendrés par la réforme LPP selon le modèle du Conseil national (tableaux 4.1 et 5.1), resp. avec une variante sans anticipation du processus d'épargne (tableaux 4.2 et 5.2), et du Conseil fédéral (tableaux 4.3 et 5.3). A cette fin, sont utilisés les exemples suivants :

- Un salon de coiffure avec quatre employés;
- Une menuiserie avec cinq employés.

⁴ Si l'on se réfère à l'âge *au moment de* l'entrée en vigueur de la réforme, le 1^{er} janvier, les âges en question sont inférieurs d'un an.

2.4.1 Exemple 1 : salon de coiffure avec quatre employés

Tableau 4.1 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil national (début de l'épargne à 20 ans)

Collabora- teur	Âge	Salaire annuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ⁵	Cotisations pour le supplé- ment de rente ⁶	Total
C1	20	36 000	23 452	1 055	27	1 082
C2	25	42 000	29 452	734	34	768
C3	39	42 000	29 452	480	34	514
C4	61	80 000	67 452	-220	78	-142
Total		200 000	149 808	2 049	172	2 222

Taux d'activité : C1, C2 et C4 100 %, C3 80 %

Tableau 4.2 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil national, sans anticipation du début du processus d'épargne

Collabora- teur	Âge	Salaire annuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ⁷	Cotisations pour le supplé- ment de rente ⁸	Total
C1	20	36 000	23 452	0	0	0
C2	25	42 000	29 452	734	34	768
C3	39	42 000	29 452	480	34	514
C4	61	80 000	67 452	-220	78	-142
Total		200 000	149 808	994	145	1 139

Taux d'activité : C1, C2 et C4 100 %, C3 80 %

Tableau 4.3 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil fédéral (début de l'épargne à 25 ans)

Collabora- teur	Âge	Salaire annuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ⁹	Cotisations pour le supplément de rente ¹⁰	Total
C1	20	36 000	23 452	0	0	0
C2	25	42 000	29 452	734	105	839
C3	39	42 000	29 452	480	105	585
C4	61	80 000	67 452	-220	200	-20
Total		200 000	149 808	994	410	1 404

⁵ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

⁶ Le taux de cotisation de 0,15 % sur le salaire coordonné décidé par le Conseil national pour la première année ne devrait pas suffire. C'est pourquoi un taux de cotisation de 0,23 % sur le salaire annuel coordonné, pour moitié à la charge de l'employeur, est retenu ici.

⁷ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

⁸ Le taux de cotisation de 0,15 % sur le salaire coordonné décidé par le Conseil national pour la première année ne devrait pas suffire. C'est pourquoi un taux de cotisation de 0,23 % sur le salaire annuel coordonné, pour moitié à la charge de l'employeur, est retenu ici.

⁹ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

¹⁰ 0,25 % du salaire annuel (part de l'employeur)

2.4.2 Exemple 2 : menuiserie avec cinq employés

Tableau 5.1 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil national (début de l'épargne à 20 ans)

Collabora- teur	Âge	Salaire an- nuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ¹¹	Cotisations pour le supplé- ment de rente ¹²	Total
C1	20	42 000	29 452	1 325	34	1 359
C2	27	60 000	47 452	914	55	968
C3	39	75 000	62 452	315	72	387
C4	49	80 000	67 452	604	78	681
C5	59	85 000	72 452	-320	83	-236
Total		342 000	279 260	2 838	321	3 159

Tout le personnel à 100 %

**Tableau 5.2 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil national, sans anticipa-
tion du début du processus d'épargne**

Collabora- teur	Âge	Salaire annuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ¹³	Cotisations pour le supplément de rente ¹⁴	Total
C1	20	42 000	29 452	0	0	0
C2	27	60 000	47 452	914	55	968
C3	39	75 000	62 452	315	72	387
C4	49	80 000	67 452	604	78	681
C5	59	85 000	72 452	-320	83	-236
Total		342 000	279 260	1 513	287	1 800

Tout le personnel à 100 %

Tableau 5.3 : Coûts supplémentaires dans le modèle du Conseil fédéral (début de l'épargne à 25 ans)

Collabora- teur	Âge	Salaire an- nuel	Salaire annuel coordonné	Coûts supplémentaires en francs / an		
				Augmentation des cotisations d'épargne ¹⁵	Cotisations pour le supplé- ment de rente ¹⁶	Total
C1	20	42 000	29 452	0	0	0
C2	27	60 000	47 452	914	150	1 064
C3	39	75 000	62 452	315	188	503
C4	49	80 000	67 452	604	200	804
C5	59	85 000	72 452	-320	213	-107
Total		342 000	279 260	1 513	750	2 263

Tout le personnel à 100 %

¹¹ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

¹² Le taux de cotisation de 0,15 % sur le salaire coordonné décidé par le Conseil national pour la première année ne devrait pas suffire. C'est pourquoi un taux de cotisation de 0,23 % sur le salaire annuel coordonné, pour moitié à la charge de l'employeur, est retenu ici.

¹³ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

¹⁴ Le taux de cotisation de 0,15 % sur le salaire coordonné décidé par le Conseil national pour la première année ne devrait pas suffire. C'est pourquoi un taux de cotisation de 0,23 % sur le salaire annuel coordonné, pour moitié à la charge de l'employeur, est retenu ici.

¹⁵ Moitié de la différence des bonifications de vieillesse LPP (part de l'employeur)

¹⁶ 0,25 % du salaire annuel (part de l'employeur)