

Rapport n° 21 : Variantes de déduction de coordination et droit au supplément de rente en fonction de la part prise en rente

1. Mandat

Lors de sa séance du 12 janvier 2023, la CSSS-N a chargé l'administration d'analyser diverses variantes de déduction de coordination et d'examiner les conséquences au niveau des bénéficiaires et des coûts si seules les personnes qui perçoivent la totalité de leur prestation de vieillesse sous forme de rente ont droit au supplément de rente.

2. Variantes de déduction de coordination

Les variantes examinées sont les suivantes :

Tableau 1 : variantes analysées, âge de début de l'épargne 20 ans

Déduction de coordination (DC)	Bonifications de vieillesse en % du salaire coordonné		
	20-24 ans ¹	25-44 ans	45-65 ans
20 % du salaire brut	9 %	9 %	14 %
25 % du salaire brut	9 %	9 %	14 %
40 % du salaire brut	9 %	9 %	14 %
60 % du salaire brut	9 %	9 %	14 %

Tableau 2 : variantes analysées, âge de début de l'épargne 25 ans

Déduction de coordination (DC)	Bonifications de vieillesse en % du salaire coordonné		
	20-24 ans	25-44 ans	45-65 ans
20 % du salaire brut	0 %	9 %	14 %
25 % du salaire brut	0 %	9 %	14 %
40 % du salaire brut	0 %	9 %	14 %
60 % du salaire brut	0 %	9 %	14 %

¹ Le modèle du CN anticiperait le début du processus d'épargne au 1^{er} janvier de l'année du 20^e anniversaire, alors que le CF et le CE le maintiennent à 25 ans. Ce paramètre ayant des conséquences sur l'avoir de vieillesse à la retraite, les quatre variantes sont analysées pour les deux âges de début de l'épargne.

2.1 Conséquences pour les salariés, les rentes et les employeurs

Les graphiques et tableaux suivants illustrent les **conséquences** de ces variantes sur l'épargne LPP et **les rentes LPP**, pour des assurés-type² et pour un processus d'épargne complet allant de 20 à 65 ans, respectivement de 25 à 65 ans :

- Le graphique 1 illustre les bonifications de vieillesse LPP pour les diverses classes d'âges, pour des salaires annuels bruts jusqu'à 100 000 francs, selon le droit en vigueur (ligne rouge) et les diverses variantes analysées (ligne bleue) ;
- Les tableaux 3 à 6 indiquent le total de ces bonifications de vieillesse et la rente de vieillesse LPP ;
- Le graphique 2 illustre les rentes de vieillesse LPP pour les diverses variantes analysées.

Le tableau 7 indique les conséquences globales au niveau des **coûts annuels**.

Pour les **salariés**, ces variantes ont des conséquences tant au niveau des rentes qu'au niveau des cotisations, puisque la moitié des cotisations supplémentaires sont à leur charge.

L'estimation des surcoûts à la charge des **employeurs** correspond à la moitié des coûts indiqués dans le tableau 7.

L'appréciation des diverses variantes se trouve au chapitre 2.2.

² Ces calculs type ne donnent qu'une idée générale et ne tiennent pas compte des parcours et des évolutions de carrière individuels. Ils reposent sur des hypothèses standards décrites au chapitre 7.5 du message relatif à la réforme LPP 21.

Graphique 1 : Bonifications de vieillesse LPP en fonction du salaire annuel et de l'âge, en francs par an, droit en vigueur et variante analysée (selon la déduction de coordination)

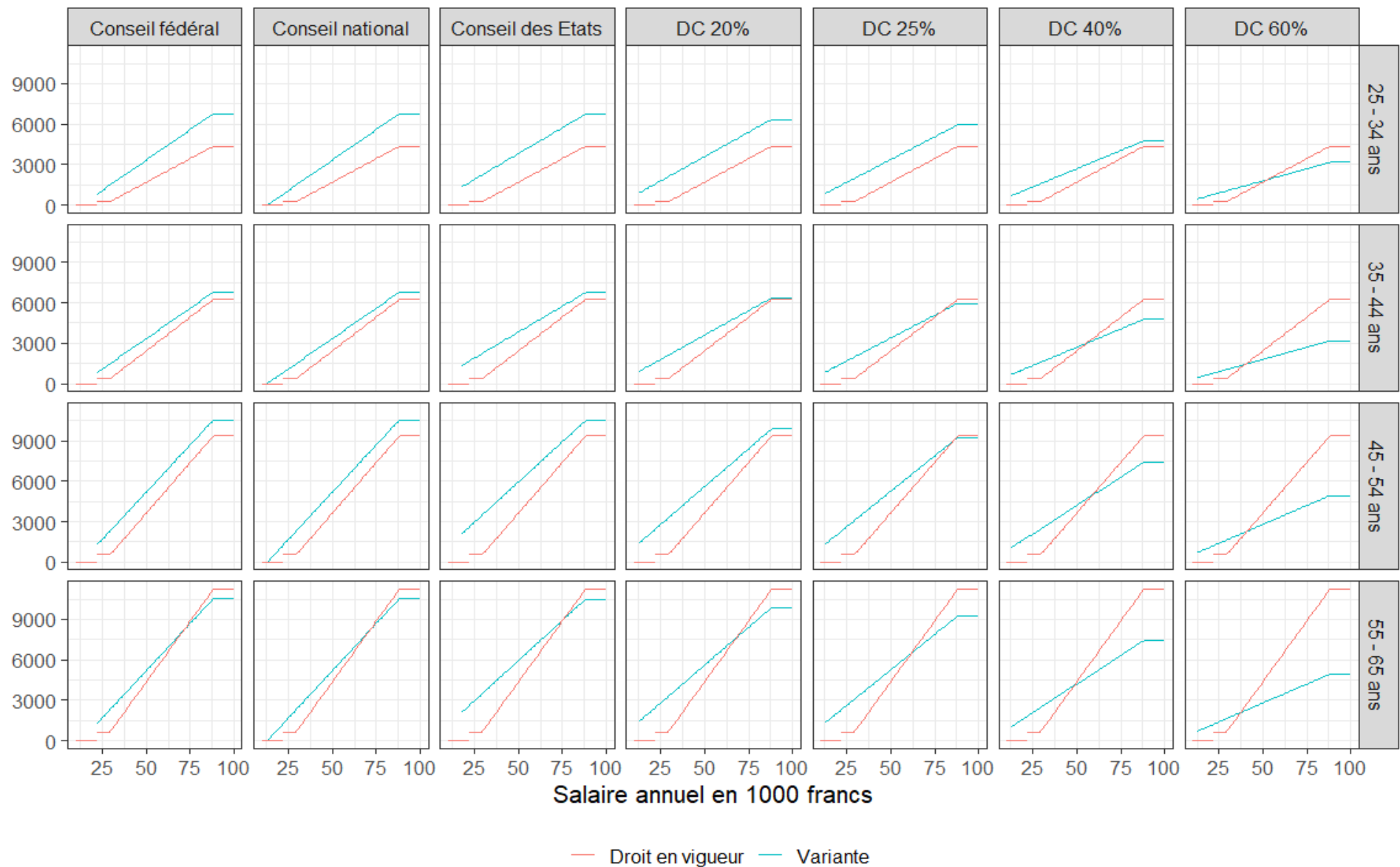


Tableau 3 : Somme des bonifications de vieillesse dans le régime obligatoire LPP (début de l'épargne pour les variantes analysées à 20 ans*)

Salaire annuel	Somme des bonifications de vieillesse 20-65 en francs (entre parenthèses : début de l'épargne et déduction de coordination)							
	Droit en vigueur* (25 ans) (22 050 francs)	CF* (25 ans) (12 863 francs)	CN (20 ans) (12 863 francs)	CE* (25 ans) (15% du salaire brut)	DC 20 % (20 ans) (20 % du salaire brut)	DC 25 % (20 ans) (25% du salaire brut)	DC 40 % (20 ans) (40% du salaire brut)	DC 60 % (20 ans) (60% du salaire brut)
15 000	0	0	10 941	0	61 440	57 600	46 080	30 720
20 000	0	0	36 541	79 390	81 920	76 800	61 440	40 960
25 000	18 706	56 680	62 141	99 238	102 400	96 000	76 800	51 200
40 000	72 660	126 730	138 941	158 780	163 840	153 600	122 880	81 920
55 000	149 010	196 780	215 741	218 323	225 280	211 200	168 960	112 640
70 000	225 360	266 830	292 541	277 865	286 720	268 800	215 040	143 360
88 200	317 998	351 824	385 725	350 110	361 267	338 688	270 950	180 634

Tableau 4 : Rentes mensuelles dans le régime obligatoire LPP (début de l'épargne pour les variantes analysées à 20 ans*)

Salaire annuel	Rente LPP en francs par mois (entre parenthèses : début de l'épargne et taux de conversion)							
	Droit en vigueur* (25 ans) (6,8 %)	CF* (25 ans) (6,0 %)	CN (20 ans) (6,0 %)	CE* (25 ans) (6,0 %)	DC 20 % (20 ans) (6,0 %)	DC 25 % (20 ans) (6,0 %)	DC 40 % (20 ans) (6,0 %)	DC 60 % (20 ans) (6,0 %)
15 000	0	0	55	0	307	288	230	154
20 000	0	0	183	397	410	384	307	205
25 000	106	283	311	496	512	480	384	256
40 000	412	634	695	794	819	768	614	410
55 000	844	984	1 079	1 092	1 126	1 056	845	563
70 000	1 277	1 334	1 463	1 389	1 434	1 344	1 075	717
88 200	1 802	1 759	1 929	1 751	1 806	1 693	1 355	903

* Selon le droit en vigueur et les modèles du Conseil fédéral et du Conseil des Etats, l'épargne vieillesse commence à 25 ans. Pour ces trois modèles, les valeurs indiquées (somme des bonifications LPP dans les tableaux 3 et 5 et les rentes LPP dans les tableaux 4 et 6) sont dès lors identiques.

Tableau 5 : Somme des bonifications de vieillesse dans le régime obligatoire LPP (début de l'épargne pour les variantes analysées à 25 ans)

Salaire annuel	Somme des bonifications de vieillesse 25-65 en francs (entre parenthèses : début de l'épargne et déduction de coordination)							
	Droit en vigueur (25 ans) (22 050 francs)	CF (25 ans) (12 863 francs)	CN (25 ans) (12 863 francs)	CE (25 ans) (15% du salaire brut)	DC 20 % (25 ans) (20 % du salaire brut)	DC 25 % (25 ans) (25% du salaire brut)	DC 40 % (25 ans) (40% du salaire brut)	DC 60 % (25 ans) (60% du salaire brut)
15 000	0	0	9 980	0	56 040	52 538	42 030	28 020
20 000	0	0	33 330	79 390	74 720	70 050	56 040	37 360
25 000	18 706	56 680	56 680	99 238	93 400	87 563	70 050	46 700
40 000	72 660	126 730	126 730	158 780	149 440	140 100	112 080	74 720
55 000	149 010	196 780	196 780	218 323	205 480	192 638	154 110	102 740
70 000	225 360	266 830	266 830	277 865	261 520	245 175	196 140	130 760
88 200	317 998	351 824	351 824	350 110	329 515	308 921	247 136	164 758

Tableau 6 : Rentes mensuelles dans le régime obligatoire LPP (début de l'épargne pour les variantes analysées à 25 ans)

Salaire annuel	Rente LPP en francs par mois (entre parenthèses : début de l'épargne et taux de conversion)							
	Droit en vigueur (25 ans) (6,8 %)	CF* (25 ans) (6,0 %)	CN (25 ans) (6,0 %)	CE (25 ans) (6,0 %)	DC 20 % (25 ans) (6,0 %)	DC 25 % (25 ans) (6,0 %)	DC 40 % (25 ans) (6,0 %)	DC 60 % (25 ans) (6,0 %)
15 000	0	0	50	0	280	263	210	140
20 000	0	0	167	397	374	350	280	187
25 000	106	283	283	496	467	438	350	234
40 000	412	634	634	794	747	701	560	374
55 000	844	984	984	1 092	1 027	963	771	514
70 000	1 277	1 334	1 334	1 389	1 308	1 226	981	654
88 200	1 802	1 759	1 759	1 751	1 648	1 545	1 236	824

Graphique 2 : Rentes LPP pour un processus d'épargne complet en fonction du salaire annuel et du début de l'épargne, en francs par mois

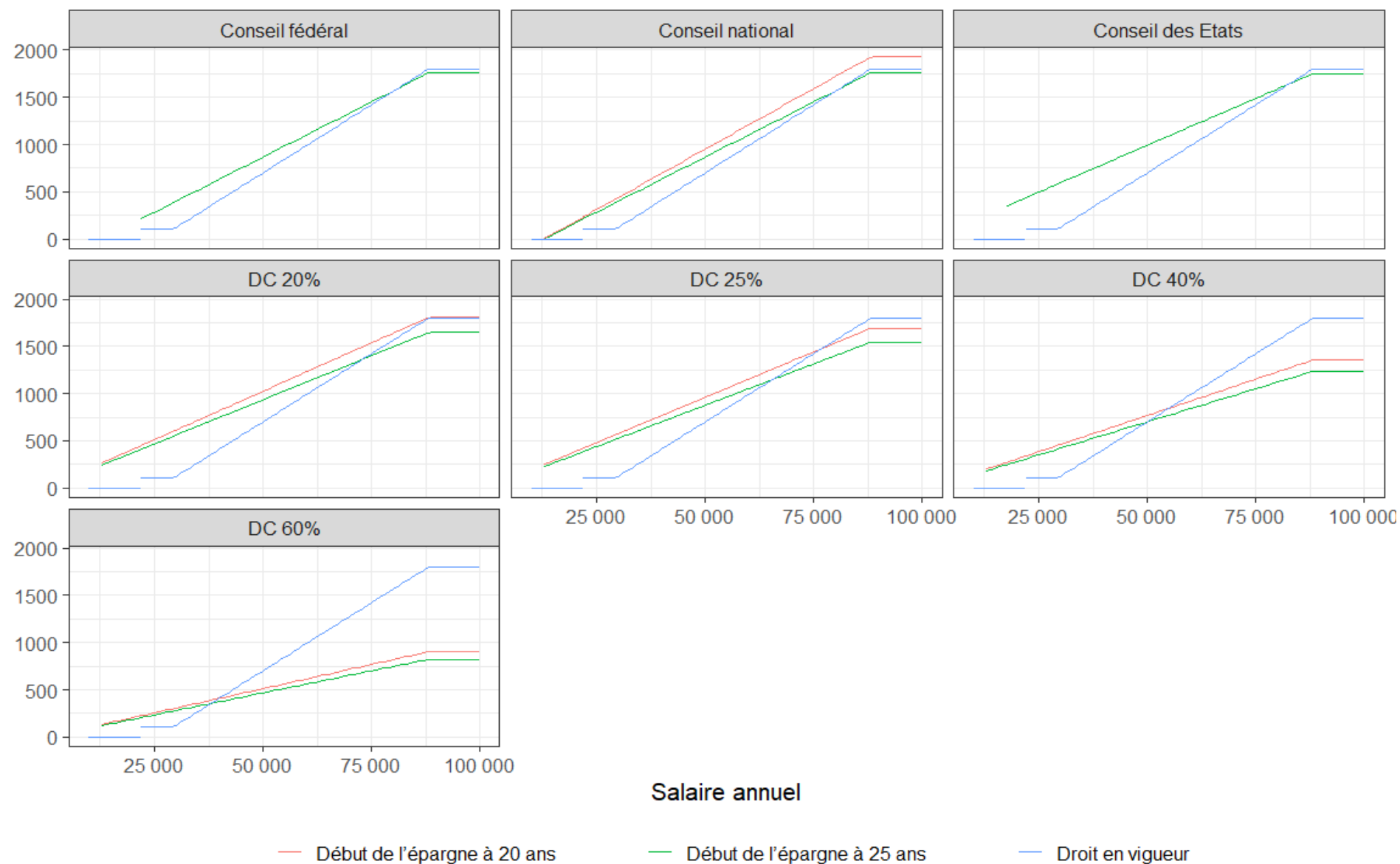


Tableau 7 : Cotisations annuelles supplémentaires, estimations en milliards de francs

Moyenne annuelle 2025 - 2045, estimations en milliards de francs, aux prix de 2023

(entre parenthèses : début de l'épargne et déduction de coordination)

	CF (25 ans, 12 863 francs)	CN (20 ans, 12 863 francs)	CE (25 ans, 15 % du salaire brut)	DC 20 % (20 ans, 20% du salaire brut)	DC 25 % (20 ans, 25 % du salaire brut)	DC 40 % (20 ans, 40 % du salaire brut)	DC 60 % (20 ans, 60 % du salaire brut)
Modification du processus d'épargne*	1,6	1,6	2,1	1,4	0,7	-1,5	-4,3
Anticipation du début de l'épargne**	—	0,8	—	0,9	0,8	0,6	0,4
Abaisssement du seuil d'accès***	—	0,2	0,2	0,5	0,5	0,4	0,3
Total	1,6	2,6	2,3	2,8	2,0	-0,5	-3,6

* Cotisations supplémentaires effectives liées à l'adaptation de la déduction de coordination et des bonifications de vieillesse (9 % pour les 25-44 ans, 14 % pour les 45-65 ans).

** Cotisations supplémentaires effectives liées à l'anticipation du début du processus d'épargne à partir de l'âge de 20 ans avec des bonifications de vieillesse de 9 % pour les âges de 20 à 24 ans, sans frais administratifs supplémentaires.

*** Cotisations supplémentaires effectives liées à l'abaissement du seuil d'accès à 12 863 francs (valeur 2023) resp. 17 640 francs (CE, valeur 2023), y compris les frais administratifs de 60 à 100 millions de francs par année (CE : 30 à 50 millions de francs).

2.2 Appréciation

Le renforcement du processus d'épargne résulte de la combinaison du salaire coordonné et des taux de bonifications. Il représente la mesure à long-terme pour maintenir le niveau des rentes malgré l'abaissement du taux de conversion minimal.

Les quatre variantes analysées proposent une déduction de coordination supérieure à celle de 15 % décidée par le Conseil des Etats. **L'augmentation de la déduction de coordination conduirait à un salaire coordonné plus faible que celui proposé par les autres modèles (CF, CN, CE) pour les salaires annuels au-delà d'une limite qui dépend du taux de déduction proposé. Pour les variantes avec les taux de déduction les plus élevés (40 % et 60 %), le salaire coordonné serait même inférieur à celui dans le droit en vigueur pour tout salaire annuel supérieur à une limite donnée.**

Un salaire coordonné plus faible conduirait à une diminution des prestations par rapport au droit actuel. Ceci est mis en évidence dans le graphique 2, pour toutes les variantes où les rentes LPP selon le droit en vigueur sont supérieures à celles selon les variantes indiquées (notamment avec une déduction de coordination à 40 % et 60%). Les cotisations annuelles supplémentaires liées à la modification du processus d'épargne (Tableau 7) seraient dans ce cas négatives, ce qui confirme que le processus d'épargne ne serait pas renforcé, mais au contraire réduit par rapport au droit actuel. Avec une déduction de coordination à 25 %, la diminution des prestations LPP serait toujours présente pour les tranches supérieures des salaires. Seule la déduction de coordination à 20 % avec un début du processus d'épargne à 20 ans permettrait d'éviter une diminution des rentes LPP par rapport au droit actuel pour les salaires annuels supérieurs à 75 000 francs pour ces assurés-type³.

La diminution trop prononcée du salaire coordonné ne permettrait pas un renforcement suffisant du processus d'épargne pourtant nécessaire au maintien du niveau des rentes suite à l'abaissement du

³ Ces calculs type ne donnent qu'une idée générale et ne tiennent pas compte des parcours et des évolutions de carrière individuels. Ils reposent sur des hypothèses standards décrites au chapitre 7.5 du message relatif à la réforme LPP 21

taux de conversion minimal. Afin de renforcer le processus d'épargne pour maintenir le niveau des rentes sur le long-terme, les augmentations proposées des déductions de coordination devraient alors être accompagnées par d'autres mesures, par exemple :

- Par des taux de bonifications supérieurs à ceux prévus (9% de 20 à 44 ans, 14% à partir de 45 ans) et / ou
- Par une limite supérieure du montant de déduction, par analogie au projet de réforme Prévoyance 2020. Le projet de réforme Prévoyance 2020 prévoyait bien une déduction de coordination de 40%. Cependant elle accompagnait d'autres mesures qui renforçaient le processus d'épargne de manière adéquate : une déduction de coordination plafonnée à un montant maximum de 75% de la rente AVS maximale, afin d'éviter une diminution du salaire coordonné pour les salaires les plus élevés et des bonifications de vieillesse fixées à 7%, 11%, 16% et 18%.

Un renforcement insuffisant de l'épargne implique également une augmentation des mesures à court-terme en faveur de la génération transitoire et des coûts y afférents. Seules de telles mesures maintiendraient le niveau de rentes pour les assurés les plus proches de la retraite.

3. Pourcentage minimum de prestation perçue sous forme de rente

3.1 Statistique des nouvelles rentes

Ces dernières années, environ un tiers des nouveaux retraités ont demandé le versement de la totalité de leur prestation de vieillesse en capital. Les deux tiers restants ont perçu une part de leur prestation sous forme de rente de vieillesse, parmi lesquels le 70 % a demandé la totalité de la prestation en rente et le 30 % a opté pour une combinaison rente / capital.

Des analyses plus détaillées montrent qu'environ 85 % des nouveaux rentiers ont perçu au moins les trois quarts de leur prestation de vieillesse sous forme de rente. Cette proportion s'élève à environ 95 % pour un versement en rente d'au moins la moitié de la prestation de vieillesse.

3.2 Modification du pourcentage minimum

Si le supplément de rente était octroyé uniquement en cas de perception de la totalité de la prestation retraite sous forme de rente, les nouveaux rentiers seraient certainement plus enclins à solliciter l'intégralité de leur prestation vieillesse sous forme de rente pour bénéficier du supplément. La part des assurés qui demanderaient la totalité de leur prestation de vieillesse sous forme de rente pourrait alors augmenter sensiblement par rapport aux observations du passé.

Pour cette raison, on ne peut pas émettre des hypothèses suffisamment prudentes sur la réduction du nombre de bénéficiaires et des coûts liés au durcissement de la condition d'octroi du supplément de rente. **Les conséquences du point de vue des bénéficiaires et des coûts ne peuvent dès lors pas être déterminées de manière précise.**

Le chapitre 3.5 du rapport N. 5 (séance de la CSSS-N du 24/25 juin 2021) fournit des commentaires supplémentaires sur les particularités de certaines institutions de prévoyance qui **imposent le retrait en capital de toute ou d'une partie de la prestation de retraite.**