

Conseil national

Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS-N)

Séance du 24/25 juin 2021

20.089 **Réforme LPP 21**

Rapport 3

Prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel et au service de plusieurs employeurs

1. Mandat

Lors de sa séance du 26 mars 2021, la CSSS-N a chargé l'administration de répondre à plusieurs questions ayant trait à la prévoyance professionnelle des personnes exerçant une activité lucrative à temps partiel et travaillant parallèlement au service de plusieurs employeurs. Ces questions portent sur les rentes des personnes qui travaillent à temps partiel avec plusieurs rapports de travail, l'assurance facultative en cas d'emplois multiples, l'assurance obligatoire pour les personnes qui travaillent à temps partiel (avec ou sans l'institution supplétive) et l'adaptation de la déduction de coordination en fonction du taux d'activité.

2. Méthode retenue dans le présent rapport

Sauf indication contraire, les effets des différents modèles présentés ci-dessous se basent sur les critères suivants :

- Les exemples chiffrés se basent sur les montants actuels pour le seuil d'accès (21 510 francs), la déduction de coordination (25 095 francs) et le montant-limite maximal (86 400 francs).
- Les indications concernant les rentes attendues se fondent sur une période d'assurance complète, des bonifications de vieillesse conformes aux dispositions légales en vigueur et le taux de conversion minimal légal.
- Les indications en italique correspondent aux valeurs résultant de la déduction de coordination, des bonifications de vieillesse et du taux de conversion minimal proposés par le Conseil fédéral dans le projet de réforme LPP 21.
- Bien que le supplément de rente soit une mesure importante pour améliorer la prévoyance des personnes à bas revenus, qui exercent souvent des emplois à temps partiel, il n'en est pas tenu compte dans le calcul du montant de la rente parce que le montant exact du supplément de rente à l'échéance de la période transitoire de quinze ans n'est pas fixé à l'avance.

3. Etudes et améliorations déjà réalisées

Par le passé, la question de l'amélioration de la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel et au service de plusieurs employeurs a été discutée à plusieurs reprises. Au sein de la CSSS-N, elle a notamment été abordée lors des débats sur la 1^{re} révision de la LPP en 2002¹. La question de savoir comment les salaires provenant de plusieurs emplois peuvent être additionnés et

¹ Les travaux préparatoires de la « sous-commission 1^{re} révision de la LPP », instituée par la CSSS-N pour traiter la question de la prévoyance des employés travaillant à temps partiel, ont pour la plupart été réalisés en 2001.

assurés intégralement dans la prévoyance professionnelle obligatoire avait alors été soumise à un examen approfondi. Les conclusions de la commission sont exposées au ch. 1.2.1 du rapport de la CSSS-N de février 2002² : il en ressort que l'amélioration de la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel doit passer par une réduction (de moitié) du seuil d'accès et par une déduction de coordination proportionnelle au salaire AVS.

Dans le cadre des délibérations sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020, un rapport présentant différents modèles de prévoyance pour le travail à temps partiel avait été élaboré pour la séance du 25 octobre 2016 de la CSSS-N (annexe 2, « Rapport sur l'art. 8, al. 1^{bis}, LPP : amélioration de la prévoyance professionnelle pour les personnes travaillant à temps partiel »).

Comme le régime légal de la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel n'a pas été substantiellement modifié entre temps, les enquêtes et les éclairages réalisés à l'époque, de même que l'exposé des conséquences des différentes options, restent applicables. De ce fait, les rapports mentionnés sont annexés en totalité ou en partie au présent rapport.

Lors de la 1^{re} révision de la LPP, le seuil d'accès a été abaissé de 1/4, ce qui a élargi le cercle des bénéficiaires en y incluant essentiellement des personnes travaillant à temps partiel. La déduction de coordination a été réduite de 1/8³. L'augmentation relative du salaire coordonné qui en est résulté a rendu plus favorable la prévoyance professionnelle pour les personnes à plus bas revenus. La révision a ainsi introduit une composante sociale, car le salaire coordonné a été augmenté bien plus pour les petits revenus (jusqu'à 100 % d'augmentation) que pour les revenus moyens et élevés (augmentation de 6,25 % pour compenser la baisse du taux de conversion de 7,2 % à 6,8 %). En outre, le Conseil fédéral a été chargé à l'art. 2, al. 4, 1^{re} phrase, LPP de régler l'«assujettissement à l'assurance des salariés qui exercent des professions où les engagements changent fréquemment ou sont temporaires ». Par la suite, une disposition visant à améliorer la prévoyance des travailleurs atypiques a été introduite à l'art. 1k, let. b, OPP 2⁴. Elle prévoit que lorsque plusieurs engagements successifs auprès d'un même employeur durent au total plus de trois mois sans qu'aucune interruption ne dépasse trois mois, le salarié est soumis à l'assurance obligatoire dès le début du quatrième mois de travail.

4. Régime actuel de la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel et au service de plusieurs employeurs

La prévoyance professionnelle obligatoire n'assure pas la totalité du salaire annuel, mais seulement le salaire coordonné, obtenu par l'application de la déduction dite de coordination. En 2021, la déduction de coordination dans la LPP s'élève, indépendamment du taux d'occupation, à 25 095 francs (7/8 de la rente maximale de l'AVS), et le seuil d'accès à l'assurance obligatoire est de 21 510 francs (3/4 de la rente maximale de l'AVS). En outre, le salaire annuel assuré dans la prévoyance obligatoire ne peut pas dépasser 86 040 francs (montant-limite maximal correspondant au triple de la rente maximale de l'AVS). Le salaire coordonné maximal est donc de 60 945 francs (différence entre le salaire assuré maximal de 86 040 francs et la déduction de coordination de 25 095 francs). Enfin, pour garantir une prévoyance minimale des bas revenus, le salaire coordonné minimal est fixé à 3585 francs (1/8 de la rente maximale de l'AVS), ce qui signifie que tous les salariés qui perçoivent auprès d'un même employeur un salaire compris entre 21 510 francs et 28 680 francs (rente maximale de l'AVS) sont assurés pour un même montant.

² Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS-N) sur la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel et sur les personnes ayant de bas revenus, sur l'adaptation du taux de conversion ainsi que sur la gestion paritaire des institutions de prévoyance, 21 et 22.2.2002, voir extrait à l'annexe 1

³ Jusqu'à cette date, le seuil d'accès et la déduction de coordination correspondaient au montant maximal de la rente AVS et le salaire minimal assuré se montait, comme aujourd'hui, à 1/8 de la rente AVS maximale.

⁴ Ordonnance du 18.4.1984 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2), RS 831.441.1

Si le salaire annuel perçu par une personne auprès d'un employeur dépasse le seuil d'accès de 21 510 francs, ce salaire doit en règle générale être assuré à titre obligatoire dans la prévoyance professionnelle. Le salaire provenant d'une activité accessoire n'est en principe pas soumis à l'assurance obligatoire (art. 1j, al. 1, let. c, OPP 2).

Exemples

En francs	Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3
Salaire annuel Employeur 1	60 000	40 000	20 000
Salaire annuel Employeur 2	-	20 000	20 000
Salaire annuel Employeur 3	-	-	20 000
Assujettissement	Oui (salaire complet)	Oui (pour 40 000)	Non ⁵
Salaire coordonné Employeur 1	34 905 (= 60 000-25 095)	14 905 (= 40 000-25 095)	-
Salaire coordonné Employeur 2	-	-	-
Salaire coordonné total	34 905	14 905	-
Rente de vieillesse *	12 081	5159	-

* pour l'exercice d'une activité lucrative pendant 40 ans et un taux de conversion de 6,8 %

Ces exemples montrent que le système actuel entraîne des différences considérables selon la situation professionnelle des assurés : alors que les trois salariés perçoivent un salaire annuel de 60 000 francs, le montant de leur salaire coordonné est compris entre 0 franc et 34 905 francs. Le niveau de la rente de vieillesse d'une personne étant assurée pendant 40 ans, sans interruption pour un même niveau de salaire, varie entre 0 franc et 12 081 francs sous le régime actuel.

⁵ Aucun des salaires annuels n'atteint le seuil d'accès. Cependant, puisque le revenu annuel total est supérieur au seuil d'accès, le salarié 3 pourrait se faire assurer à titre facultatif (art. 46, al. 1, LPP).

5. Régime de la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel et au service de plusieurs employeurs selon LPP 21

En francs	Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3
Salaire annuel Employeur 1	60 000	40 000	20 000
Salaire annuel Employeur 2	-	20 000	20 000
Salaire annuel employeur 3	-	-	20 000
Assujettissement	Oui (salaire complet)	Oui (pour 40 000)	Non ⁶
Salaire coordonné Employeur 1	47 425 (= 60 000-12 548)	27 452 (= 40 000-12 548)	-
Salaire coordonné Employeur 2	-	-	-
Salaire coordonné total	47 425	27 452	-
Rente de vieillesse LPP21 *	13 296	7692	-

* pour l'exercice d'une activité lucrative pendant 40 ans et un taux de conversion de 6,0 %

Alors que les trois salariés perçoivent un salaire annuel de 60 000 francs, le montant de leur salaire coordonné est compris entre 0 et 47 425 francs. Le niveau de la rente de vieillesse d'une personne étant assurée pendant 40 ans, sans interruption pour un même niveau de salaire, varie entre 0 franc et 13 296 francs. La différence entre les rentes du salarié 1 et du salarié 2, en comparaison du régime actuel, diminue de 1345 francs (différence sous le régime en vigueur : 6922 francs ; différence selon le message : 5577 francs).

6. Variantes examinées

6.1 Somme des revenus de tous les rapports de travail des personnes travaillant à temps partiel pour plusieurs employeurs (proposition 03 Gysi, point 2)

La présente analyse a pour objectif d'examiner les conséquences de la possibilité d'assurer la somme des revenus de tous les rapports de travail sur les rentes des personnes travaillant à temps partiel pour plusieurs employeurs. Si tous les salaires réalisés par une personne occupant plusieurs emplois pouvaient être assurés ensemble, le salarié bénéficierait de la même prévoyance professionnelle qu'une personne gagnant tout son salaire dans le cadre d'un seul rapport de travail. Avec une telle solution, c'est la somme des salaires et non plus le montant de chaque salaire individuel qui serait déterminante pour l'assujettissement d'une personne à la prévoyance professionnelle. La déduction de coordination ne serait appliquée qu'une seule fois à la somme des salaires et le montant-limite maximal assuré concernerait le total des salaires coordonnés.

Le droit actuel permet déjà aux salariés ayant plusieurs rapports de travail de se faire assurer, à titre facultatif, pour tous les salaires qu'ils perçoivent auprès de plusieurs employeurs. En effet, un salarié au service de plusieurs employeurs qui n'est pas assujéti à la prévoyance professionnelle obligatoire parce qu'aucun de ses salaires ne dépasse le seuil d'accès a la possibilité de s'assurer à titre facultatif en vertu de l'art. 46 LPP. Sur la base de cette même disposition, un salarié assuré à titre obligatoire pour l'un de ses salaires peut demander que les salaires versés par d'autres employeurs

⁶ Aucun des salaires annuels n'atteint le seuil d'accès. Cependant, puisque le revenu annuel total dépasse le seuil d'accès, le salarié 3 pourrait se faire assurer à titre facultatif (art. 46, al. 1, LPP).

soient assurés à titre complémentaire. Or, seule l'institution supplétive est tenue de proposer l'assurance facultative au sens de l'art. 46 LPP (s'agissant du faible nombre de salariés qui font usage de cette possibilité, voir ch. 6.2). Lorsqu'un salarié qui s'assure à titre facultatif informe son employeur que son salaire est assuré conformément à l'art. 46 LPP, l'employeur est tenu de rembourser la moitié des cotisations afférentes au salaire qu'il lui verse (art. 46, al. 3, LPP).

L'intégration de l'ensemble des salaires versés par plusieurs employeurs dans le régime obligatoire de la prévoyance professionnelle poserait toutefois des problèmes considérables au niveau de la mise en œuvre. Dans un tel système, les salaires des différents employeurs devraient toujours être additionnés et obligatoirement assurés dès que leur somme dépasse le seuil d'accès de 21 510 francs. Pour respecter cette disposition, il faudrait désigner une instance chargée de déterminer si la somme des salaires est soumise à la prévoyance professionnelle obligatoire, veiller à ce que cette instance dispose en temps utile des informations nécessaires à cet examen et définir des modalités d'application.

Lors des délibérations parlementaires sur la 1^{re} révision de la LPP, un examen approfondi d'un mécanisme qui permettrait de prendre en compte la somme des salaires d'une personne exerçant plusieurs emplois, sans obliger le salarié à faire une déclaration supplémentaire pour assurer tous ses salaires dans la prévoyance professionnelle obligatoire, a été mené. Les dispositifs qui notifient la somme de salaires l'année suivant l'exercice des activités lucratives, voire plus tard, ne se prêtent pas à cette fin. En effet, il en résulterait un assujettissement rétroactif à la prévoyance obligatoire, ce qui serait coûteux et nécessiterait de corriger après coup le calcul des cotisations et des déductions salariales, même lorsque les rapports de travail n'existent plus. Par ailleurs, dans bien des cas, les employeurs d'un même assuré sont affiliés à différentes caisses de compensation cantonales ou professionnelles. Les déclarations de salaire à la caisse de compensation AVS ne se prêtent donc pas non plus à la mise en œuvre d'un tel mécanisme.

Aujourd'hui, seul le salarié connaît le montant total des salaires qu'il perçoit auprès de plusieurs employeurs. S'il adhère à l'assurance facultative au titre de l'art. 46 LPP, il lui incombe de déclarer le montant des salaires versés par chacun de ses employeurs. Toutefois, un tel système de déclarations confiées aux salariés n'est pas opportun pour une assurance obligatoire, car il est particulièrement sujet aux erreurs (voir ch. 6.2 ci-dessous).

Pour mettre en œuvre un régime de prévoyance obligatoire, il faudrait également définir auprès de quelle institution de prévoyance les différents employeurs doivent verser les cotisations sur le salaire de leur employé. Cette question se pose en particulier si tous ou une partie des différents salaires n'atteignent pas le seuil d'accès. Si chaque salaire devait être assuré par l'institution de prévoyance de l'employeur qui le verse, il en résulterait dans bien des cas une multitude de relations d'assurance pour un même employé, et les salaires assurés seraient très bas, ce qui déboucherait sur un rapport prestations/frais administratifs défavorable. En outre, si l'un des employeurs concernés n'avait pas d'autres employés assujettis à l'assurance obligatoire, il devrait s'affilier à une institution de prévoyance pour assurer un seul salaire n'atteignant pas même le seuil d'accès. À cet égard aussi, la charge administrative et les coûts encourus seraient disproportionnés par rapport aux avantages d'une telle solution.

Le salaire coordonné prévu par la loi devrait être réparti entre les salaires de tous les employeurs afin qu'au total, la déduction de coordination (25 095 francs / LPP 21 = 12 548 francs) ne soit prise en compte qu'une seule fois et que le montant-limite maximal (86 040 francs) soit appliqué à la somme de tous les salaires. Le système actuel d'assurance facultative des salariés au service de plusieurs employeurs prévoit une réglementation complexe en la matière :

La déduction de coordination est répartie au pro rata⁷ des salaires versés par les différents employeurs. Par exemple, si une salariée gagne 40 000 francs au service de l'employeur 1 et

⁷ Théoriquement, une autre répartition serait envisageable. On pourrait par exemple appliquer toute la déduction de coordination – dans la mesure du possible – au premier rapport de travail ou au salaire le plus élevé. Cela conduirait toutefois à une répartition très inégale et aléatoire de la charge de cotisations entre les différents employeurs, ce qui ne saurait se justifier.

20 000 francs chez l'employeur 2⁸, les 2/3 de la déduction de coordination (= 16 730 francs / LPP 21 = 8365 francs) sont déduits du salaire annuel versé par l'employeur 1 et le tiers restant (= 8365 francs / LPP 21 = 4182 francs) du salaire annuel réalisé chez l'employeur 2. Au cas où la somme de tous les salaires dépasse le montant-limite maximal, le salaire coordonné maximal (60 945 francs / LPP 21 = 73 492 francs) doit également être réparti proportionnellement entre les salaires versés par les différents employeurs.

Chaque fois qu'un des salaires de l'assuré change, il faudrait par ailleurs adapter le rapport entre les différents salaires et recalculer tous les salaires coordonnés de l'assuré. Les employeurs concernés ne pourraient pas prévoir la charge des cotisations à venir, puisqu'ils ne savent pas si, quand et dans quelle mesure le salaire versé par un autre employeur change. Si, du fait de l'introduction d'une assurance obligatoire, il y avait en outre un décalage entre le paiement des cotisations et la vue d'ensemble de tous les salaires versés, le prélèvement correct des cotisations pour des salaires fluctuants serait extrêmement compliqué. Pour des rapports de travail peu stables, que l'on rencontre parfois chez les emplois à temps partiel, le calcul du montant des cotisations ne pourrait souvent intervenir qu'après la fin d'un rapport de travail. Le prélèvement des cotisations dans de telles conditions serait très compliqué et il en résulterait d'importantes lacunes de cotisations.

Pour instaurer un tel régime de prévoyance obligatoire, il faudrait prévoir de nombreuses nouvelles réglementations. Le cas échéant, il faudrait aussi mettre en place un nouveau système de contrôle complexe permettant de déterminer quels salariés doivent être assurés à titre obligatoire et de veiller à ce qu'ils soient réellement assurés.

Cependant, même un tel système ne permettrait pas d'améliorer la prévoyance des personnes exerçant un travail à temps partiel au service d'un seul employeur ni celle d'autres salariés à bas revenus.

Le point de vue adopté par la CSSS-N lors de la 1^{re} révision de la LPP reste donc valable : il est beaucoup plus simple et efficace d'assurer la prévoyance professionnelle des personnes travaillant à temps partiel ou ayant de bas revenus en abaissant le seuil d'accès et en modifiant la déduction de coordination.

6.2 Assurance facultative (proposition 10 Lohr, point 1)

La présente analyse a pour objectif d'examiner la pertinence pratique de la possibilité prévue à l'art. 46 LPP de s'assurer à titre facultatif.

Sur le plan individuel, il n'existe actuellement qu'une solution spécifiquement conçue pour le travail à temps partiel et le cumul de plusieurs emplois : la prévoyance facultative au titre de l'art. 46 LPP. La statistique des caisses de pensions n'indique toutefois pas le nombre de règlements d'institutions de prévoyance qui proposent une assurance au sens de l'art. 46 LPP. Selon les observations de l'OFAS fondées sur un échantillon aléatoire de règlements et sur des informations fournies par des personnes désireuses de s'assurer à titre facultatif en vertu de l'art. 46 LPP, rares sont les institutions de prévoyance qui proposent cette solution, une réticence qui s'explique par une charge de coordination importante. Outre la Fondation institution supplétive LPP, qui est tenue de le faire en vertu de la loi, et chez laquelle le nombre de personnes assurées au titre de l'art. 46 LPP a quadruplé ces dix dernières années (passant de 69 à 284⁹ assurés), il convient de mentionner les institutions de prévoyance du Réseau prévoyance culture¹⁰, dont les solutions de prévoyance professionnelle sont destinées aux acteurs culturels.

Les renseignements fournis par des personnes susceptibles de conclure une telle assurance facultative expliquent les raisons de ce nombre très modeste. D'une part, la possibilité d'assurer la somme de plusieurs salaires dans le 2^e pilier est peu connue du public. D'autre part, en raison de rapports de

⁸ Voir salarié 2 dans les tableaux des ch. 4 et 5.

⁹ Voir rapports de gestion de la Fondation institution supplétive : 2019 : 248 assurés au sens de l'art. 46 LPP ; 2018 : 262 ; 2017 : 257 ; 2016 : 225 ; 2015 : 168 ; 2014 : 147 ; 2013 : 115 ; 2012 : 90 ; 2011 : 78 ; 2010 : 72 ; 2009 : 69.

¹⁰ <https://www.prevoyance-culture.ch/fr/>

travail changeant fréquemment et de salaires fluctuants, l'adhésion à ce plan de prévoyance est assez compliquée et requiert une déclaration récurrente des salaires à assurer. Cette charge administrative, souvent étrangère au contexte professionnel des intéressés, est très complexe et fastidieuse, puisqu'elle oblige le salarié à communiquer régulièrement à l'institution supplétive les modifications salariales et à l'informer de tout changement d'employeur. Par ailleurs, les personnes dans des rapports de travail précaires craignent en particulier que leur employeur mette fin à leur engagement s'il était tenu de verser des cotisations à la prévoyance professionnelle. En effet, pour un employeur, un salarié qui s'assure auprès de l'institution supplétive peut sembler financièrement moins intéressant qu'un salarié pour lequel il n'a pas à verser de cotisations LPP. Pour un salarié dont le revenu total est modeste, la charge des cotisations est un argument supplémentaire qui l'empêche d'adhérer à l'assurance facultative.

À noter néanmoins que le nombre de personnes qui se sont assurées auprès de l'institution supplétive en vertu de l'art. 46 LPP n'a cessé de croître ces dernières années. On peut en déduire que cette possibilité d'assurance facultative rencontre un certain intérêt. Au vu du nombre toujours très faible d'assurés, on ne saurait toutefois parler de pertinence pratique de cette solution dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

6.3 Abaissement du seuil d'accès (propositions 10 Lohr, point 2, et 14 Roduit, point 3)

La présente analyse de chf. 6.3 à 6.9 a pour objectif de présenter des modèles possibles pour assurer dans la prévoyance professionnelle obligatoire les salaires provenant de plusieurs activités lucratives à temps partiel en répondant notamment aux questions suivantes : Quels seraient les coûts d'une obligation de s'assurer pour les employés, les employeurs, les institutions de prévoyance et l'institution supplétive ? Quelles seraient les conséquences d'une telle obligation sur le marché du travail ? Sur quelles expériences faites avec le système actuel d'assurance facultative peut-on s'appuyer ?

En règle générale, les personnes qui travaillent à plein temps perçoivent un salaire supérieur au seuil d'accès de 21 510 francs et sont donc obligatoirement assurées dans la prévoyance professionnelle. Il est beaucoup plus fréquent que des personnes travaillant à temps partiel ne soient pas assujetties à la prévoyance professionnelle obligatoire parce que leur salaire n'atteint pas le seuil d'accès. L'adaptation du seul montant de la déduction de coordination profite uniquement aux salariés qui sont déjà soumis à l'assurance obligatoire sous le régime légal en vigueur. Ceux-ci sont alors mieux assurés. Ce n'est qu'en abaissant aussi le seuil d'accès que la prévoyance des salariés à temps partiel et à bas revenus, qui ne sont donc pas actuellement soumis à l'assurance obligatoire, peut être améliorée.

Il ne faudrait toutefois pas abaisser le seuil d'accès sans adapter simultanément le montant de la déduction de coordination ni introduire un régime de déduction de coordination plus favorable à la prévoyance des bas salaires (voir ci-dessous). Aujourd'hui déjà, la déduction de coordination (25 095 francs = 7/8 de la rente maximale de l'AVS) est supérieure au seuil d'accès (21 510 francs = 3/4 de la rente maximale de l'AVS). Cette situation est souvent source de confusion pour les salaires situés juste au-dessus du seuil d'accès, et ce tant pour les employés que pour leurs employeurs. Conformément à l'art. 8, al. 2, LPP, un salaire coordonné de 3585 francs doit être pris en compte pour les salaires compris entre le seuil d'accès et un montant de 28 680 francs. Il faut éviter, en abaissant le seuil d'accès sans modifier simultanément la déduction de coordination, de faire entrer dans ce groupe davantage de personnes assurées pour le salaire minimal coordonné, car elles ne peuvent de toute façon constituer qu'une prévoyance modeste avec un salaire de cet ordre de grandeur¹¹.

La meilleure façon d'améliorer la prévoyance des bas salaires consisterait donc à combiner un abaissement du seuil d'accès avec des mesures touchant la déduction de coordination.

¹¹ En 2021, la rente d'un homme atteignant l'âge de référence après avoir été assuré de manière ininterrompue depuis 1985 pour un salaire minimal serait de 1438 francs par an. Il s'agit là d'un montant théorique, car une telle carrière d'assurance est très improbable en pratique.

6.4 Déduction de coordination proportionnelle au salaire AVS (cf. proposition 14 Roduit, point 3)

Pour mieux tenir compte des travailleurs à temps partiel, la déduction de coordination pourrait être fixée proportionnellement au salaire annuel réalisé plutôt que sous la forme d'un montant fixe en francs¹². La déduction de coordination serait alors d'autant plus élevée que le salaire annuel déterminant est important. Si le salaire est moins élevé en raison d'un faible taux d'occupation, la déduction de coordination serait réduite en conséquence.

Il n'en résulterait pas de nouvelles inégalités de traitement entre les personnes qui gagnent le même salaire pour des taux d'occupation différents (voir ch. 6.6). Pour les salariés au service de plusieurs employeurs, une déduction de coordination proportionnelle au salaire AVS serait également beaucoup plus avantageuse que l'application d'une déduction de coordination fixe sur chacun des salaires. Ainsi, la somme des déductions de coordination opérées sur les différents salaires ne dépasserait pas la déduction de coordination d'une personne réalisant un salaire du même montant auprès d'un seul employeur. En principe, il serait facile de mettre en œuvre un tel modèle, car les institutions de prévoyance pourraient simplement calculer le salaire coordonné d'un assuré sur la base du salaire AVS qui leur est communiqué. Il ne serait pas nécessaire de faire des déclarations et des calculs supplémentaires pour les personnes qui travaillent au service de plusieurs employeurs, afin de coordonner la couverture de prévoyance fondée sur plus d'un salaire (voir ch. 6.1). Le problème du taux d'occupation ne se poserait pas non plus (voir ch. 6.6).

Si l'application d'une déduction de coordination proportionnelle devait trop augmenter le salaire coordonné des petits et moyens revenus, la déduction de coordination pourrait être combinée avec un montant minimal fixe. Cela permettrait d'affiner le modèle pour obtenir l'effet recherché.

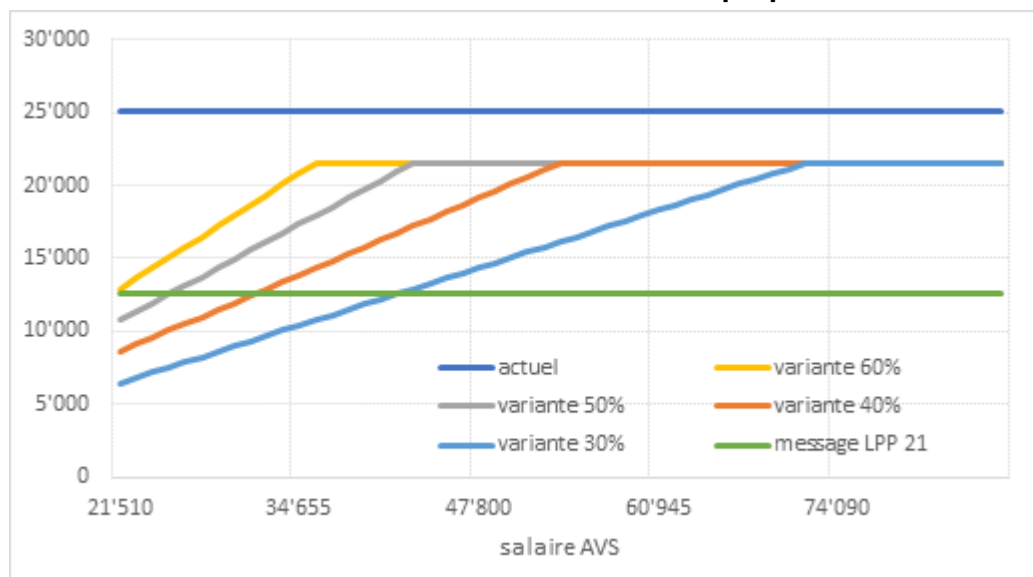
Par rapport au régime en vigueur, une déduction de coordination correspondant à un pourcentage important du salaire AVS risquerait d'affecter le niveau de la prévoyance des salariés à revenus plutôt élevés. Cet effet pourrait être évité en fixant une limite maximale pour la déduction de coordination. Il faudrait notamment examiner si le nouveau salaire coordonné permet de compenser l'abaissement du taux de conversion aussi pour les salaires plus élevés. Le niveau maximal que peut atteindre le montant de la déduction de coordination sans affecter la prévoyance des personnes à revenus plus élevés dépend également de l'aménagement des bonifications de vieillesse et du niveau du taux de conversion.

En associant la déduction de coordination à un montant minimal et à un montant maximal, le modèle devient plus flexible¹³, mais aussi un peu plus complexe. Suivant le pourcentage de la déduction de coordination, ces montants-limites réduisent la fourchette des salaires auxquels s'applique la déduction de coordination proportionnelle. Le graphique suivant montre les effets d'une déduction de coordination plafonnée à 21 510 francs et associée à des déductions proportionnelles de 60 %, 50 %, 40 % et 30 % du salaire AVS.

¹² Lors de la consultation sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral avait proposé une déduction de coordination s'élevant à 25 % du salaire AVS. Avec l'abaissement du seuil d'accès de 1/3, cette mesure visait à améliorer la prévoyance professionnelle des personnes à faibles revenus, notamment celles travaillant à temps partiel.

¹³ Dans le cadre de la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le législateur avait choisi un modèle avec une déduction de coordination de 40 % du salaire AVS, une déduction de coordination minimale de 14 100 francs (= montant de la rente minimale de l'AVS à l'époque) et une déduction de coordination maximale de 21 150 francs (= ¾ de la rente maximale de l'AVS à l'époque). Le seuil d'accès était également de 21 150 francs.

Plusieurs variantes de déductions de coordination proportionnelles au salaire AVS



Salaire annuel coordonné en fonction du niveau du salaire pour différentes variantes de déduction de coordination, 2021

Salaire AVS	Régime en vigueur	Message LPP 21	Variante à 60 %	Variante à 50 %	Variante à 40 %	Variante à 30 %	Suppression
25 000	3 585	12 452	10 000	12 500	15 000	17 500	25 000
40 000	14 905	27 452	18 490	20 000	24 000	28 000	40 000
55 000	29 905	42 452	33 490	33 490	33 490	38 500	55 000
70 000	44 905	57 452	48 490	48 490	48 490	49 000	70 000
86 040	60 945	73 492	64 530	64 530	64 530	64 530	86 040

Une forme particulière de ce modèle consiste à supprimer la déduction de coordination tout en adaptant les taux de bonifications de vieillesse¹⁴. Au lieu d'appliquer une déduction de coordination proportionnelle et de calculer les bonifications de vieillesse sur le salaire coordonné qui en résulte, il est possible de supprimer la déduction de coordination et d'adapter les bonifications de vieillesse pour atteindre le même objectif de prévoyance : par exemple, au lieu d'appliquer une déduction de coordination de 1/3 (= 20 000 francs) à un salaire AVS de 60 000 francs et de fixer à 9 % les bonifications de vieillesse sur le salaire coordonné de 40 000 francs, on peut renoncer à la déduction de coordination et fixer les bonifications de vieillesse à 6 % sur le salaire AVS de 60 000 francs. Dans les deux cas, il en résulte des bonifications de vieillesse de l'ordre de 3600 francs. La suppression de la déduction de coordination fait que la mise en œuvre de ce modèle est plus simple. Les effets du modèle décrit ci-dessus sur la prévoyance en cas de travail à temps partiel et au service de plusieurs employeurs restent les mêmes.

¹⁴ Dans son message sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral avait proposé un tel système simplifié, sans déduction de coordination. Il prévoyait aussi d'abaisser d'un tiers le seuil d'accès, ce qui aurait permis à un plus grand nombre de salariés à bas revenus de s'assurer dans la prévoyance professionnelle obligatoire.

6.5 Déduction de coordination fixe, mais moins élevée que la déduction actuelle (cf. proposition 14 Roduit, point 3)

Un abaissement notable de la déduction de coordination en chiffres absolus améliore la prévoyance, surtout pour les bas salaires. L'amélioration se fait sentir indépendamment du fait que les salaires soient modestes en raison d'un faible taux d'occupation ou pour d'autres raisons. Le système actuel peut par ailleurs être maintenu. En soi, cette modification ne soulève pas de nouveaux problèmes fondamentaux de mise en œuvre.

L'amélioration du système de prévoyance serait toutefois plus significative si l'on réduisait aussi le seuil d'accès (voir ch. 6.3).

Dans son message, le Conseil fédéral propose une réduction substantielle de la déduction de coordination : pour atténuer les effets de l'abaissement du taux de conversion minimal de 6,8 à 6,0 % et la baisse des nouvelles rentes qui en résulte, il propose – outre un supplément de rente fondé sur un financement solidaire et un échelonnement moins prononcé des taux de bonification de vieillesse – de la réduire de moitié. Ces mesures visent à maintenir globalement le niveau des prestations et même à l'améliorer pour les personnes à faible revenu, travaillant à temps partiel ou cumulant plusieurs emplois. Les femmes en seraient les principales bénéficiaires, étant donné que le supplément de rente devrait être versé indépendamment du montant de la nouvelle rente, ce qui conduit à une amélioration plus que proportionnelle des rentes modestes.

6.6 Déduction de coordination proportionnelle au taux d'occupation (proposition 14 Roduit, point 3)

Une fixation de la déduction de coordination en fonction du taux d'occupation pourrait améliorer la prévoyance des travailleurs à temps partiel au service d'un ou de plusieurs employeurs. Un tel système ne serait toutefois pas réalisable et entraînerait une inégalité de traitement injustifiable des personnes assujetties à l'assurance obligatoire¹⁵.

Le calcul de la déduction de coordination en fonction du taux d'occupation aurait pour conséquence que les personnes ayant de bas revenus en travaillant à plein temps seraient moins bien assurées que celles qui perçoivent un revenu identique avec un taux d'occupation plus bas. Ainsi, le salaire coordonné annuel d'une personne qui gagne 50 000 francs par année en travaillant à plein temps serait de 24 905 francs, tandis qu'en raison de la réduction de moitié de la déduction de coordination, il s'élèverait à 37 453 francs pour une personne qui percevrait le même salaire en travaillant à 50 %. En d'autres termes, la prise en compte du taux d'occupation pour le calcul de la déduction de coordination améliorerait surtout la prévoyance des travailleurs à temps partiel ayant un salaire élevé. Elle conduirait ainsi à une inégalité de traitement au détriment des personnes qui doivent travailler plus pour obtenir un salaire équivalent.

En outre, il n'existe pas de définition contraignante du taux d'occupation à 100 % en Suisse. L'emploi à temps plein varie considérablement selon les secteurs et les entreprises. Il n'existe pas non plus de définition des taux d'occupation valable à l'échelle du pays.

Les organes d'exécution de la prévoyance professionnelle ne seraient guère en mesure de vérifier les informations relatives au taux d'occupation. Les caisses de compensation, chargées d'examiner si un employeur occupe des personnes soumises à l'assurance obligatoire et s'il est affilié à une institution de prévoyance, et l'institution supplétive LPP, à laquelle sont rattachés d'office les salariés d'employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations légales, ne seraient pas en mesure de faire respecter une obligation d'assurance proportionnelle au taux d'occupation des salariés. En effet, il n'existe pas de données renseignant sur le taux d'occupation, mises à part celles inscrites dans le contrat de travail. Une déduction de coordination proportionnelle au taux d'occupation serait certainement réalisable pour un employeur affilié à une institution de prévoyance proposant des plans de prévoyance

¹⁵ Voir réponse du Conseil fédéral au postulat 20.3898 Roduit

enveloppants et à condition que les informations nécessaires soient disponibles dans les contrats de travail, mais une telle solution ne serait pas envisageable dans le cadre de la prévoyance obligatoire.

En particulier pour les emplois à temps partiel, le taux d'occupation n'est souvent pas fixe et fluctue considérablement en fonction de la charge de travail. Pour de tels rapports de travail, un régime fondé sur une déduction de coordination tenant compte du taux d'occupation n'est pas opportun. Pour les revenus plutôt modestes et les taux d'occupation changeant fréquemment, un tel modèle ne pourrait pas être réalisé moyennant un rapport raisonnable entre la charge administrative et la prévoyance obtenue.

Un abaissement de la déduction de coordination, tel que le propose le Conseil fédéral dans la réforme LPP 21, présente des avantages décisifs en ce qui concerne la faisabilité. Toutefois, il ne permet d'améliorer la prévoyance que pour les personnes dont le salaire atteint de toute façon le seuil d'accès. Si l'on souhaite apporter d'autres améliorations à la prévoyance des salariés à temps partiel et de ceux au service de plusieurs employeurs, il faut donc non seulement abaisser la déduction de coordination, mais aussi le seuil d'accès (voir ch. 6.3 ci-dessus).

6.7 Cumul des cotisations d'épargne de plusieurs emplois à temps partiel sans faire appel à l'institution supplétive (proposition 14 Roduit, point 2)

Il n'existe pas de possibilité d'améliorer la prévoyance des salariés au service de plusieurs employeurs en additionnant les cotisations d'épargne provenant de plusieurs emplois à temps partiel sans faire appel à l'institution supplétive et sans devoir procéder à des déclarations, des calculs et une collecte rétroactive des cotisations, une procédure complexe, fastidieuse et source d'erreurs. D'ailleurs de tels modèles comportent le risque que les employés renoncent à déclarer leurs salaires pour ne pas augmenter leur charge de cotisations ou parce que cette démarche est trop compliquée. Il est aussi à craindre que les employeurs fassent pression sur leurs salariés pour qu'ils renoncent à de telles déclarations pour ne pas être obligés de verser leur part de cotisations.

6.8 Coûts et conséquences pour les assurés et les employeurs (proposition 14 Roduit, point 2)

Les coûts et les conséquences pour les assurés et les employeurs dépendent dans une large mesure des modalités concrètes du système adopté. Les coûts sont influencés non seulement par le montant de la déduction de coordination, mais aussi par le niveau des taux de bonification de vieillesse. En principe, la règle suivante s'applique : plus la déduction de coordination est faible, plus les conséquences sont importantes. Les coûts et les effets de modèles spécifiques prévoyant une déduction de coordination variable sont exposés dans le rapport n° 02. Un abaissement de la déduction de coordination fait toujours peser une charge disproportionnée sur les bas revenus. À l'inverse, il permet d'améliorer les rentes de ces salariés de manière plus que proportionnelle. Les effets sont d'autant plus marqués que l'abaissement de la déduction de coordination est important. Ce même mécanisme concerne aussi les employeurs : un abaissement de la déduction de coordination constitue un fardeau disproportionné pour les secteurs professionnels à bas salaires.

Des informations chiffrées sur les conséquences pour le marché du travail sont uniquement disponibles pour le modèle proposé dans le message. Le bureau d'études Ecoplan les a analysées sur mandat de l'OFAS. Les précisions ci-après se fondent sur cette étude. Globalement, on s'attend à ce que l'augmentation des coûts salariaux réduise le volume de travail d'environ 0,12 %, ce qui correspond à un peu moins de 3300 équivalents temps plein. Le recul du nombre d'emplois concernera en premier lieu les assurés dont le revenu de l'activité lucrative dépasse tout juste le seuil d'accès LPP de 21 510 francs, car ce sont eux qui subiront les pertes de salaire net les plus importantes. Cet effet est exacerbé par le fait que les travailleurs à temps partiel et les femmes, qui sont représentés de manière disproportionnée dans cette fourchette de salaires, réagissent plus fortement aux variations des salaires nets en termes d'engagement sur le marché du travail.

Du côté des employeurs, les secteurs « restauration/hôtellerie », « construction » et « autres services » seront les plus touchés.

Bien que les informations quantitatives ne puissent pas être transférées telles quelles à d'autres modèles, les déclarations qualitatives concernant les groupes de salariés et les secteurs (les plus) touchés s'appliquent en principe aussi aux autres modèles d'amélioration de la prévoyance professionnelle des salariés à temps partiel.

Annexe 1:

Extrait du

Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS-N) sur la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel et sur les personnes ayant de bas revenus, sur l'adaptation du taux de conversion ainsi que sur la gestion paritaire des institutions de prévoyance

des 21 et 22 février 2002

(p. 5)

1. Introduction

...

La CSSS-N a commencé ses travaux par la thématique de l'amélioration de la prévoyance de deux catégories de personnes : les employés à temps partiel et les personnes réalisant de petits revenus; elle a également étudié la nécessité de réduire le taux de conversion. Pour ces délibérations, elle s'est fondée sur les conditions-cadres suivantes:

- Gesetzliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen dürfen die Durchführbarkeit der beruflichen Vorsorge nicht in einem erheblichen Ausmass erschweren. Die SGK-N suchte daher nach Lösungen, welche dem Umstand Rechnung tragen, dass in einer sich wandelnden Wirtschaft feste Teilzeitpensen zu Gunsten flexibler Arbeitsverhältnisse an Bedeutung verlieren.

...

(p. 6 et suivantes)

1.2 Etendue de la prévoyance selon la LPP

La CSSS-N a débattu de l'étendue de la prévoyance prévue par la LPP sous deux aspects.

Elle s'est d'abord demandé si la prévoyance selon la LPP est suffisante pour des revenus moyens et bas; elle a d'autre part examiné comment conserver le niveau des prestations de la prévoyance professionnelle en dépit de l'adaptation rendue nécessaire par l'augmentation de l'espérance de vie.¹⁶

1.2.1 Employés à temps partiel, bas et moyens revenus

Aujourd'hui, c'est un montant de 24'720¹⁷ francs qui correspond à la fois à la déduction de coordination et à la valeur-seuil d'accès à la prévoyance professionnelle. Cela signifie que quiconque perçoit d'un employeur un salaire inférieur à 24'720 francs n'est pas couvert. Pour les salaires dépassant cette limite et qui sont versés par un seul employeur, les 24'720 premiers francs ne sont pas assurés (salaire assuré = salaire moins déduction de coordination).

¹⁶ Le taux de conversion est la formule arithmétique pour la conversion de l'avoir de vieillesse en rente de vieillesse annuelle. Est d'abord déterminant pour le montant du taux de conversion l'espérance de vie des rentiers et, ensuite, le taux d'intérêt technique.

¹⁷ Ce montant correspond à la rente de vieillesse maximale de l'AVS.

N'est donc assurée que la part du salaire excédant 24'720 francs¹⁸. Pour les personnes qui travaillent auprès de plusieurs employeurs, la déduction de coordination doit être appliquée sur chacun des salaires, ce qui conduit souvent à ce que le travailleur concerné ne soit pas assuré bien que son salaire total dépasse 24'720 francs ou qu'il ne soit assuré que pour une part infime de son salaire.

D'autre part, les employés à temps partiel sont désavantagés, car le montant de 24'720 francs est déduit du revenu brut au titre de déduction de coordination (pour la coordination avec les prestations de l'AVS) lors du calcul du revenu assuré. En réalité, le tableau ne devrait pas sembler aussi noir puisque nombre d'institutions de prévoyance prévoient dans leurs dispositions réglementaires une prévoyance plus étendue.

Cela étant, ce sont principalement les femmes qui subissent les inconvénients de cette situation. Environ 23 pour cent des personnes actives ne sont pas assujetties à la LPP et 35 pour cent des femmes ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire. La solution proposée remplit donc également une exigence de politique d'égalité entre les sexes.

D'un autre côté, la pratique de certains employeurs qui versent des salaires inférieurs à la déduction de coordination et qui pénalisent ainsi en grande partie les femmes doit être combattue au regard des employeurs qui affilient leur personnel au 2ème pilier et qui supportent ainsi les coûts de la part patronale y relatifs.

La CSSS-N considère insuffisante la prévoyance en vigueur pour les employés à temps partiel ainsi que pour les bas et moyens revenus. Même en tenant compte des prestations complémentaires qui peuvent être versées à l'âge de la retraite, la situation ne permet pas d'autre conclusion sur ce point. En tant que prestations fondées sur le besoin avéré, les prestations complémentaires sont soumises au principe de la subsidiarité. De l'avis de la CSSS-N, toutes les personnes disposant d'un certain revenu régulier doivent avoir la possibilité de se constituer une prévoyance vieillesse suffisante dans le cadre d'une assurance. Les prestations complémentaires n'ont à intervenir que dans la mesure où cette possibilité n'existe pas. L'étude consacrée par le rapport du DFI sur les trois piliers¹⁹ conclut que, «... même pour les revenus plus élevés que les bas revenus, un taux de remplacement de 60 pour cent est insuffisant. Pour les ménages de cette catégorie, les recettes couvrent à peine les dépenses. Autrement dit, les rentes ne peuvent pas être bien inférieures au revenu sans que les ressources ne souffrent d'importantes lacunes. Pour cette raison, il faut partir d'un taux de remplacement de 80 pour cent pour les revenus plus faibles²⁰ ».

D'un autre côté, il n'est en fait guère judicieux d'assurer dans la prévoyance professionnelle des revenus occasionnels ou insignifiants. Les charges supplémentaires au titre des cotisations et de l'administration pour les employeurs et les institutions de prévoyance doivent demeurer dans un rapport raisonnable avec les prestations à attendre.

La CSSS-N propose, moyennant appréciation de ces critères, de ramener le seuil d'entrée pour la prévoyance professionnelle obligatoire à 12'360 francs. La déduction de coordination doit s'élever à 40 pour cent du revenu, mais au maximum à 21'810 francs.

¹⁸ Lorsque le salaire assuré ainsi calculé est inférieur à 3'090 francs, il est arrondi à ce montant, cela afin d'éviter l'assujettissement de montants bagatelles et les coûts administratifs disproportionnés qui en résulteraient.

¹⁹ Rapport du département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité (rapport sur les trois piliers), in : Aspects de la sécurité sociale, octobre 1995.

²⁰ Rapport sur les trois piliers, pp. 27sv.

Ainsi, la CSSS-N propose de renoncer à une solution spéciale pour les employés à temps partiel²¹. Deux motifs ont été déterminants à cet effet :

- Dans l'économie, une tendance croissante se manifeste en faveur de conditions d'emploi flexibles. Toujours plus nombreuses sont les branches où les emplois fixes à temps partiel disparaissent. La déduction de coordination ne peut donc pas être réduite proportionnellement au taux d'occupation dans de telles conditions d'emploi, puisque ce taux n'existe même plus du tout.²²
- Socialement parlant, une réduction de la déduction de coordination proportionnelle au degré d'occupation est même, le cas échéant, inéquitable, puisqu'une personne avec un revenu relativement bas et un emploi à plein temps bénéficie d'une prévoyance moindre qu'une personne réalisant le même revenu à temps partiel. Ceci peut être démontré grâce à l'exemple suivant, où une personne atteint un revenu de 36'000 francs dans un emploi à plein temps, alors qu'un tiers obtient ce même revenu avec un degré d'occupation de 50 pour cent. En cas de réduction proportionnelle de la déduction de coordination, on obtiendrait le salaire coordonné (=assuré) suivant :

	Emploi à plein temps: 100%	Emploi à temps partiel 50%
Revenu	36'000 Fr.	36'000 Fr.
Déduction de coordination actuelle 24'720 Fr.	24'720 Fr.	12'360 Fr.
Salaire coordonné	11'280 Fr.	23'640 Fr.

Mais dans son résultat, la solution de la CSSS-N conduit également à une amélioration sensible de la prévoyance de personnes employées à temps partiel.

De plus, le problème de personnes au service de plusieurs employeurs trouve aussi une solution partielle. Chez ces individus, la pleine déduction de coordination est opérée dans chaque rapport de travail; il s'ensuit fréquemment à l'heure actuelle qu'ils n'ont pas de prévoyance professionnelle et que s'ils en ont une, elle est très mauvaise²³. Il est vrai qu'il serait en principe possible d'instaurer un système qui assujettirait des personnes ayant de multiples activités en procédant à l'addition postérieure des revenus et de réaliser l'assurance. Toutefois, un tel système serait très lourd administrativement et compliqué pour tous les intéressés. Il y a là encore une autre approche plus simple, de modifier le seuil d'entrée ou la déduction de coordination, pour obtenir l'assujettissement à la prévoyance professionnelle obligatoire auprès de chaque employeur ou au moins l'un d'entre eux. L'abaissement du seuil d'entrée proposé par la CSSS-N, lié à une forme de déduction de coordination proportionnelle au salaire, améliore la prévoyance de personnes au service de plusieurs employeurs au point que des mesures spéciales en faveur de ces personnes ne semblent plus nécessaires.

²¹ Cf. IP Zapfl du 21 mars 1997 (97.414) Travailleurs à temps partiel. Déduction de coordination.

²² Dans les branches où des emplois fixes à temps partiel sont usuels, une déduction de coordination proportionnelle peut être prévue par le règlement. Mais elle ne doit pas engendrer une prévoyance moins favorable que ce que prévoit la réglementation légale.

²³ L'art. 46 LPP, qui prévoit que tout assuré au service de plusieurs employeurs dont le salaire annuel total dépasse la déduction de coordination peut s'assurer auprès d'une des institutions de prévoyance intéressées, à condition que le règlement le prévoie, est lettre morte, car les dispositions y afférentes font défaut dans les règlements des fonds de prévoyance. Pour être précis, 66 personnes font usage de l'assurance facultative auprès de l'institution supplétive.

Rapport n° 4 du 25 février 2016

Art. 8, al. 1^{bis}, LPP : amélioration de la prévoyance professionnelle pour les personnes travaillant à temps partiel

1. Contexte

En septembre 2015, le Conseil des Etats a adopté la réforme de la prévoyance vieillesse 2020. Pour renforcer le processus d'épargne et compenser l'abaissement du taux de conversion minimal de 6,8 à 6 %, il a décidé de ramener la déduction de coordination de 7/8 à 3/4 de la rente maximale de l'AVS. Il a également décidé de faire commencer le processus d'épargne dès l'âge de 21 ans, contre 25 ans actuellement, et de relever d'un point de pourcentage les taux des bonifications de vieillesse entre 35 et 54 ans.

Dans ce contexte, le Conseil des Etats a également posé le principe que la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel doit être améliorée par la prise en compte du taux d'occupation. Il a toutefois laissé au deuxième conseil la tâche de définir la forme précise que pourrait revêtir une telle amélioration. Un art. 8, al. 1^{bis}, p-LPP a été ajouté à la demande de la commission d'examen préalable du Conseil des Etats. L'actuelle formulation de l'article 8, al. 1^{bis}, p-LPP laisse ouverte la question de l'interprétation des termes « franchise » et « seuil salarial » qui ne sont pas claires. Le présent rapport vise à préciser cette disposition et à esquisser d'autres solutions envisageables.

L'art. 8 p-LPP est formulé comme suit dans la décision du Conseil des Etats :

Art. 8 Salaire coordonné

¹ La partie du salaire annuel comprise entre 21 150 et 84 600 francs doit être assurée. Cette partie du salaire est appelée « salaire coordonné ».

^{1bis} Le salaire coordonné défini à l'al. 1 s'applique aux salariés qui travaillent à plein temps. Pour les salariés qui travaillent à temps partiel, la franchise de 21 150 francs doit être réduite proportionnellement au taux d'occupation ; le seuil salarial peut être diminué en conséquence. Le taux d'occupation correspond au rapport existant entre le temps de travail réduit et le temps de travail complet.

² Si le salaire coordonné n'atteint pas 4700 francs par an, il est arrondi à ce montant.

³ Selon droit en vigueur

L'art. 8, al. 1^{bis}, p-LPP prévoit donc que la « franchise » doit être réduite proportionnellement au taux d'occupation pour les salariés à temps partiel et que le « seuil salarial » peut être abaissé en conséquence. La formulation proposée reprend le libellé de l'art. 6, ch. 6, de la loi liechtensteinoise sur la prévoyance du personnel en entreprise (*Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge*, BPVG). On peut en déduire que le terme « franchise » est employé au sens de « déduction de coordination » et que le « seuil salarial » correspond au salaire maximal pouvant être assujéti à la prévoyance professionnelle (montant-limite maximal). Puisque cette disposition vise à améliorer l'assurance des salariés à temps partiel et qu'une réduction du montant-limite maximal aurait pour effet de détériorer la prévoyance de ces salariés, on

peut supposer que seule la déduction de coordination devrait être fonction du taux d'occupation.

2. Réglementation actuelle concernant l'assujettissement et la couverture de prévoyance dans la prévoyance professionnelle obligatoire

En vertu de l'art. 2, al. 1, LPP, sont soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire les salariés qui ont plus de 17 ans et qui reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21 150 francs (seuil d'accès correspondant à 3/4 de la rente maximale de l'AVS, montant de 2016). Alors que la couverture d'assurance pour les risques de décès et d'invalidité débute dès le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire de l'assuré, l'assurance obligatoire pour la vieillesse commence uniquement à partir du 1^{er} janvier qui suit son 24^e anniversaire (art. 7, al. 1, LPP). L'assujettissement à l'assurance dépend donc à la fois de l'âge du salarié et du salaire perçu, sachant que c'est le salaire versé par un même employeur qui est déterminant, indépendamment du taux d'occupation. Il en résulte qu'une personne qui travaille pour un seul employeur n'est pas assurée de la même façon que celle qui touche un salaire identique mais travaille pour plusieurs employeurs.

La prévoyance professionnelle obligatoire n'assure pas la totalité du salaire annuel, mais seulement le salaire coordonné, obtenu par application d'une déduction de coordination. Cette déduction de coordination s'élève dans la LPP à 24 675 francs (7/8 de la rente maximale de l'AVS, montant de 2016) et est indépendante du taux d'occupation. Un autre élément important est que le salaire annuel assuré ne peut pas dépasser 84 600 francs (montant-limite maximal correspondant au triple de la rente maximale de l'AVS). Le salaire coordonné maximal est par conséquent de 59 925 francs (différence entre le salaire assuré maximal de 84 600 francs et la déduction de coordination de 24 675 francs). En outre, afin de garantir une prévoyance minimale pour les personnes à bas revenus, le salaire coordonné minimal est fixé à 3525 francs (1/8 de la rente maximale de l'AVS, montant de 2016), ce qui signifie que tous les salariés qui perçoivent auprès d'un même employeur un salaire compris entre 21 150 francs et 28 200 francs (rente maximale de l'AVS) sont assurés pour un même montant.

Les conséquences de la situation réglementaire actuelle dans la prévoyance professionnelle obligatoire peuvent être résumées de la façon suivante :

	Salarié 1	Salarié 2	Salarié 3	Salarié 4
Salaire annuel Employeur 1	60 000 francs	30 000 francs	40 000 francs	20 000 francs
Salaire annuel Employeur 2	-	30 000 francs	20 000 francs ²⁴	20 000 francs
Salaire annuel Employeur 3	-	-	-	20 000 francs
Assujettissement	Oui (salaire complet)	Oui (salaire complet)	Oui (pour 40 000 francs)	Non ²⁵
Salaire coordonné Employeur 1	35 325 francs (60 000-24 675)	5 325 francs (30 000-24 675)	15 325 francs (40 000-24 675)	-

²⁴ Salaire annuel < Seuil d'accès. Même s'il atteignait le seuil d'accès, le salaire annuel ne serait pas soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire si l'activité est exercée à titre accessoire (art. 1j, al. 1, let. c, OPP 2). Il pourrait toutefois être assuré à titre facultatif (art. 46, al. 2, LPP).

²⁵ Aucun des salaires annuels n'atteint le seuil d'accès. Cependant, puisque le revenu annuel total est supérieur au seuil d'accès, le salarié pourrait se faire assurer à titre facultatif (art. 46, al. 1, LPP).

Salaire coordonné Employeur 2	-	5 325 francs (30 000-24 675)	-	-
Salaire coordonné total	35 325 francs	10 650 francs	15 325 francs	-

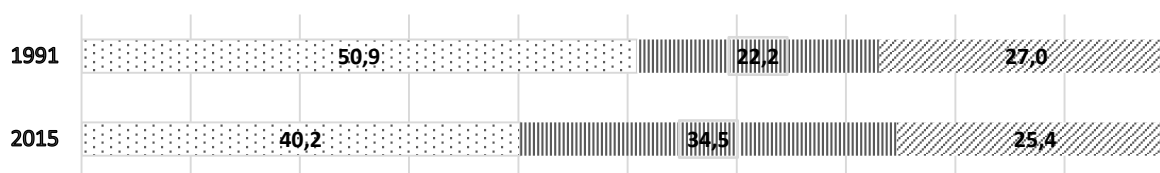
Comme ces exemples l'illustrent, le système actuel entraîne des différences considérables selon la situation professionnelle des assurés : alors que les quatre salariés perçoivent tous un salaire annuel de 60 000 francs, le montant de leur salaire coordonné est compris entre 0 et 35 325 francs.

3. Efforts déjà consentis pour améliorer la situation des salariés à temps partiel dans la prévoyance professionnelle

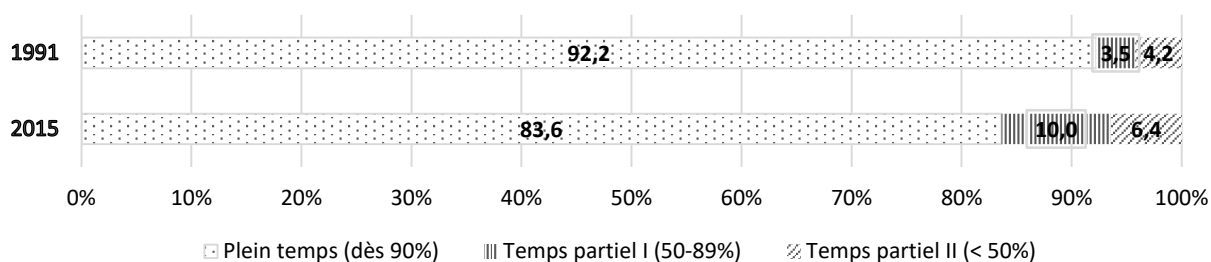
Le travail à temps partiel occupe une place toujours plus importante. La proportion des personnes actives employées à temps partiel est ainsi passée de 25,4 % à 36,6 % entre le deuxième trimestre 1991 et le deuxième trimestre 2015. Le souci de mieux tenir compte de cette réalité dans la prévoyance professionnelle obligatoire est donc légitime.

Personnes actives occupées selon le taux d'occupation, 2^e trimestre 1991 et 2015

Femmes



Hommes



Source: OFS – ESPA.

S'agissant des catégories de personnes concernées, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est toujours nettement plus élevée que celle des hommes, puisqu'elle était de 59,8 % contre 16,4 % au deuxième trimestre 2015. Le même phénomène s'observe dans le cas des personnes travaillant pour plusieurs employeurs : au deuxième trimestre 2015, 9,6 % des femmes actives cumulaient plusieurs emplois, tandis que cette réalité ne concernait que 5,6 % des hommes actifs. Ce sont par conséquent principalement les femmes qui travaillent à temps partiel pour un ou plusieurs employeurs et qui sont donc exposées à une prévoyance moins favorable.

L'amélioration de la prévoyance des salariés à temps partiel a déjà été discutée lors de la 1^{re} révision de la LPP, ce qui s'est traduit par l'ajout de l'art. 2, al. 4, 1^{re} phrase, LPP. Cette disposition prévoit que le Conseil fédéral règle l'assujettissement à l'assurance des travailleurs atypiques, autrement dit qui exercent des professions où les engagements changent

fréquemment ou sont temporaires, ce qui est le cas de nombreux emplois dans le domaine de la culture. Après avoir pris connaissance du rapport sur la sécurité sociale des acteurs culturels²⁶, le Conseil fédéral a demandé à l'administration d'élaborer, avant la fin de l'année 2007, des propositions pour une révision partielle des dispositions d'exécution de l'art. 2, al. 4, LPP. Cette démarche a conduit à l'introduction d'une disposition qui améliore la prévoyance des travailleurs atypiques. L'art. 1k, let. b, OPP 2 prévoit en substance que lorsque plusieurs engagements auprès d'un même employeur durent au total plus de trois mois sans qu'aucune interruption ne dépasse trois mois, le salarié est soumis à l'assurance obligatoire dès le début du quatrième mois de travail.

Toujours dans le cadre des travaux de la 1^{re} révision LPP, plusieurs modèles visant à améliorer la prévoyance notamment des salariés à temps partiel et prenant en compte le taux d'occupation ont été proposés. Au vu des avis exprimés lors de la procédure de consultation concernant les conséquences administratives et financières de ces modèles, le Conseil fédéral a toutefois renoncé à proposer les mesures correspondantes dans son message²⁷. Le Parlement a en fin de compte décidé deux mesures qui amélioreraient la situation des travailleurs à temps partiel : le seuil d'accès et la déduction de coordination, qui correspondaient l'un comme l'autre au montant de la rente maximale de l'AVS avant la révision, ont été abaissés respectivement à 6/8 et à 7/8 de cette rente.

La question de la prévoyance professionnelle des personnes qui travaillent à temps partiel ou pour plusieurs employeurs a depuis lors fait l'objet de diverses interventions parlementaires²⁸.

4. Amélioration de la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel prévue par le message du Conseil fédéral

Il est indéniable que la situation actuelle n'est pas satisfaisante et que les personnes travaillant à temps partiel ou pour plusieurs employeurs sont désavantagées par rapport à celles qui travaillent à plein temps ou qui perçoivent le même revenu d'un seul employeur. Dans le cadre de la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral a formulé les deux propositions ci-dessous pour améliorer la couverture d'assurance des personnes concernées et tenir compte des évolutions du marché du travail.

4.1 Abaissement du seuil d'accès

Le Conseil fédéral propose tout d'abord d'abaisser le seuil d'accès, qui est actuellement de 21 500 francs (3/4 de la rente maximale de l'AVS, montant de 2016), à 14 100 francs (rente minimale de l'AVS, montant de 2016). Cette mesure aurait pour conséquence d'améliorer la prévoyance vieillesse, mais aussi la couverture en cas d'invalidité ou de décès, des personnes à bas revenus (et donc aussi des travailleurs à temps partiel) et des personnes travaillant pour plusieurs employeurs. Grâce à elle, 90 % des salariés travaillant pour un seul employeur et 86 % des salariés travaillant pour plusieurs employeurs seraient soumis à la

²⁶ *La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse : situation actuelle et possibilités d'amélioration*, rapport du groupe de travail formé par l'Office fédéral de la culture, l'Office fédéral des assurances sociales et le Secrétariat d'Etat à l'économie, remis au Conseil fédéral le 28.2.2007 ; disponible à l'adresse : www.bak.admin.ch/themen/04138/index.html?lang=fr.

²⁷ Message du 1.3.2000 relatif à la 1^{re} révision LPP, FF **2000** 2495, ici 2510 s.

²⁸ Notamment : Iv. pa. 11.482 Christa Markwalder « Personnes travaillant à temps partiel. Des prestations LPP plutôt que l'aide sociale » ; Ip. 12.3492 Josiane Aubert « Mesures contre la discrimination du travail à temps partiel dans la LPP » ; Po. 12.3318 Anita Fetz « Améliorer la prévoyance professionnelle des salariés à employeurs multiples » ; Mo. 12.3974 Commission de la sécurité sociale et de la santé publique CSSS-N « Prévoyance des personnes travaillant pour plusieurs employeurs ou ayant de bas revenus ».

prévoyance professionnelle obligatoire. Quelque 300 000 personnes en bénéficieraient au total : 220 000 salariés seraient assurés pour la première fois à la prévoyance professionnelle, tandis que 80 000 personnes déjà assujetties auraient la possibilité d'assurer un revenu supplémentaire. La mesure permettrait également de réduire considérablement les inégalités de traitement entre les personnes travaillant pour un seul employeur et celles travaillant pour plusieurs employeurs.

4.2 Suppression de la déduction de coordination

Pour compenser à long terme l'abaissement du taux de conversion minimal de 6,8 à 6 %, le Conseil fédéral propose par ailleurs d'adapter les bonifications de vieillesse et de supprimer la déduction de coordination. Cette dernière mesure permettrait aussi d'éliminer les inconvénients que représente une déduction de coordination fixe pour les personnes qui travaillent à temps partiel, pour plusieurs employeurs ou pour de bas revenus. Avec la suppression de la déduction de coordination, le salaire assuré serait le même, qu'une personne travaille pour un seul employeur ou pour plusieurs.

5. Clarification et reformulation de l'art. 8 p-LPP selon la décision du Conseil des Etats

5.1 Contexte

Dans la version retenue par le Conseil des Etats, l'art. 8 LPP prévoit de ramener le montant de la déduction de coordination de 7/8 à 3/4 de la rente maximale de l'AVS. Déduction de coordination et seuil d'accès retrouveraient ainsi un niveau identique, comme c'était le cas avant la 1^{re} révision de la LPP. Cette mesure vise, notamment avec le relèvement d'un point des taux de bonifications de vieillesse entre 35 et 54 ans, à compenser à long terme les effets de la réduction du taux de conversion minimal. En outre, le Conseil des Etats a décidé, contrairement à la proposition du Conseil fédéral, de ne pas abaisser le seuil d'accès mais de le laisser au niveau actuel.

Afin d'améliorer la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel, l'art. 8, al. 1^{bis}, p-LPP prévoirait en outre que le montant de la déduction de coordination soit adapté au taux d'occupation.

5.2 Clarification de l'art. 8 p-LPP

Comme déjà relevé, la formulation de l'article 8, al. 1^{bis}, p-LPP, laisse la question de l'interprétation ouverte. Pour cette raison, il est nécessaire de la préciser. La disposition pourrait être adaptée comme suit :

Art. 8 Salaire coordonné

¹ La partie du salaire déterminant annuel jusqu'à concurrence de 84 600 francs ~~comprise entre 21 150 et 84 600 francs~~ doit être assurée, après application d'une déduction de coordination correspondant à 3/4 du montant maximal de la rente de vieillesse prévu à l'art. 34, al. 3, LAVS. Cette partie du salaire est appelée « salaire coordonné ».

^{1bis} La déduction de coordination définie Le salaire coordonné défini à l'al. 1 s'applique aux salariés qui travaillent à plein temps. Pour les salariés qui travaillent à temps partiel, la déduction de coordination est franchise de 21 150 francs doit être réduite proportionnellement au taux d'occupation. Le seuil salarial peut être diminué en conséquence. Le taux d'occupation est calculé en fonction de la durée normale de travail fixée par l'employeur correspond au rapport existant entre le temps de travail réduit et le temps de travail complet. Le Conseil fédéral règle les cas dans lesquels le calcul du taux d'occupation n'est pas possible.

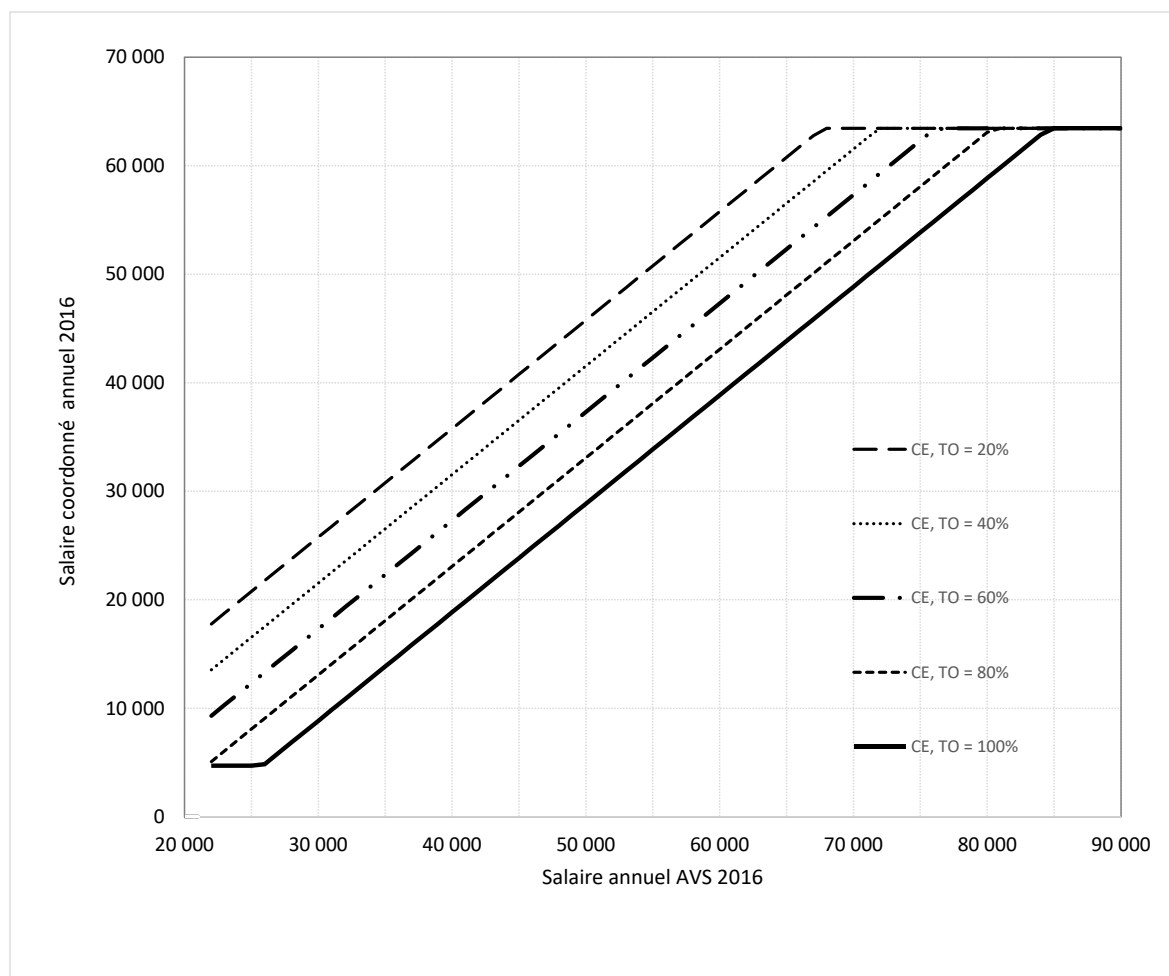
² Si le salaire coordonné n'atteint pas 4700 francs par an, il est arrondi à ce montant. Si le salaire coordonné dépasse 63 450 francs, il est arrondi à ce montant.

³ *Inchangé*

Les hypothèses d'une telle réglementation correspondent à celles retenues par le Conseil des Etats, à savoir un salaire coordonné minimal de 4700 francs (1/6 de la rente maximale de l'AVS), un salaire annuel maximal assujéti à la prévoyance professionnelle obligatoire de 84 600 francs (correspondant au triple de la rente maximale de l'AVS) et un salaire coordonné maximal de 63 450 francs (84 600 francs – 21 150 francs). Ces montants ne devraient donc pas être adaptés en fonction du taux d'occupation. Le salaire coordonné minimal devrait en particulier rester à 4700 francs afin que le niveau actuel de la couverture d'assurance puisse être garanti aux personnes ayant de plus bas revenus malgré un taux d'occupation élevé.

5.3 Aperçu, avantages et inconvénients d'une déduction de coordination en fonction du taux d'occupation

Salaire coordonné pour plusieurs taux d'occupation, montants de 2016



En chiffres absolus, les salaires coordonnés annuels correspondant aux différents taux d'occupation sont les suivants :

Déduction de coordination et salaire coordonné annuel en fonction du niveau de salaire et du taux d'occupation, montants de 2016

	Taux d'occupation				
	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
Déduction de coordination	4 230	8 460	12 690	16 920	21 150
Salaire annuel					
25 000	20 770	16 540	12 310	8 080	4 700
40 000	35 770	31 540	27 310	23 080	18 850
55 000	50 770	46 540	42 310	38 080	33 850
70 000	63 450	61 540	57 310	53 080	48 850
84 600	63 450	63 450	63 450	63 450	63 450

Dans le graphique ci-dessus, on suppose que le seuil d'accès reste à son niveau actuel, soit 3/4 de la rente maximale de l'AVS. Il apparaît qu'à salaire identique, le niveau du salaire coordonné varie en fonction du taux d'occupation. Le calcul de la déduction de coordination

en fonction du taux d'occupation a donc pour conséquence que les personnes ayant de bas revenus en travaillant à plein temps sont moins bien assurées que celles qui perçoivent un revenu identique avec un taux d'occupation plus bas. Ainsi, le salaire coordonné annuel d'une personne qui gagne 50 000 francs par année en travaillant à plein temps est de 28 850 francs, tandis qu'il s'élève à 39 425 francs pour une personne qui perçoit le même salaire en travaillant à 50 %. En d'autres termes, la prise en compte du taux d'occupation dans la déduction de coordination améliore surtout la prévoyance des travailleurs à temps partiel ayant un salaire élevé. Les conséquences sur les cotisations d'épargne et le montant de la rente pour différents niveaux de salaire et taux d'occupation sont exposées en détail au chap. 7. Le coût d'une telle mesure, c'est-à-dire les cotisations supplémentaires qui devraient être payées en raison de l'adaptation de la déduction de coordination au taux d'occupation, se chiffre pour l'année 2030 à environ 750 millions de francs (aux prix de 2016).

Les avantages et les inconvénients d'une déduction de coordination en fonction du taux d'occupation peuvent se résumer de la façon suivante :

Avantages	Inconvénients
Le travail à temps partiel est pris en compte.	Non seulement le taux d'occupation n'est pas une donnée fiable pour réaliser l'égalité entre personnes travaillant à plein temps et personnes travaillant à temps partiel, mais il peut même, comme indiqué plus haut, être un facteur d'inégalités lorsque des personnes ne sont pas assurées de la même façon pour un salaire identique parce que leur taux d'occupation est différent.
Si certaines institutions de prévoyance utilisent déjà le taux d'occupation comme valeur de référence, il s'agit d'institutions qui assurent principalement des personnes ayant des contrats de travail à durée indéterminée.	Le taux d'occupation est un « corps étranger » dans la prévoyance professionnelle obligatoire. L'objectif de la prévoyance professionnelle est d'assurer, avec le 1 ^{er} pilier, un revenu de substitution lors de la retraite ou en cas d'invalidité ou de décès. La couverture d'assurance ne devrait donc pas dépendre du taux d'occupation, mais du revenu, pour lequel une substitution appropriée devrait être proposée lorsqu'un cas de prévoyance se produit.

6. Modèles alternatifs pour améliorer la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel

6.1 Seuil d'accès défini en fonction du taux d'occupation

Il serait également envisageable de faire dépendre le seuil d'accès du taux d'occupation. Cette solution présenterait toutefois les mêmes inconvénients que la précédente ; elle aurait en outre pour conséquence de faire entrer des revenus très modestes dans le champ d'application de la prévoyance professionnelle : pour prendre un exemple extrême, un seuil d'accès défini en fonction du taux d'occupation signifierait qu'un salarié travaillant à 10 % pour un employeur serait assujéti à la prévoyance professionnelle à partir d'un salaire annuel déterminant de 2115 francs (10 % du seuil d'accès). Assurer des revenus si modestes dans la prévoyance professionnelle ne serait pas efficace et entraînerait des coûts administratifs disproportionnés par rapport aux prestations. De plus, le risque existe, avec la définition d'un salaire coordonné minimal, que le salaire déterminant soit inférieur au salaire coordonné. Ce

serait notamment le cas dans l'exemple précédent. Si un tel modèle était envisagé, il faudrait au moins, définir un seuil d'accès minimal, correspondant par exemple au niveau de la rente minimale de l'AVS, comme le Conseil fédéral l'a proposé dans son message.

6.2 Abaissement du seuil d'accès à 5/8 de la rente maximale de l'AVS

Pour améliorer la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel, le seuil d'accès pourrait être abaissé à 5/8 de la rente maximale de l'AVS (soit 17 625 francs en 2016). Cette mesure permettrait à quelque 110 000 nouveaux salariés d'accéder à la prévoyance professionnelle et à au moins 40 000 personnes déjà assujetties d'assurer un revenu supplémentaire.

Le coût de ce modèle, c'est-à-dire les cotisations supplémentaires qui devraient être versées par les salariés et les employeurs, s'élèverait à environ 60 millions de francs en 2030 (aux prix de 2016). Ce montant est nettement moins élevé que le coût de l'abaissement du seuil d'accès proposé par le Conseil fédéral dans son message (400 millions de francs). Etant donné que, dans ce modèle, le seuil d'accès serait moins abaissé (à 17 625 francs au lieu de 14 100), il y aurait également moins de personnes nouvellement assurées, ce qui réduit les coûts en conséquence. Par ailleurs, le modèle du Conseil fédéral, lequel inclut la suppression de la déduction de coordination, améliore la prévoyance des personnes concernées par cette mesure, soit les personnes à bas revenus, significativement davantage que le modèle du Conseil des Etats. Par exemple, un salaire annuel de 18 000 francs serait assuré en totalité dans la prévoyance professionnelle avec le modèle du Conseil fédéral selon le message, tandis que seul le salaire coordonné minimal de 4700 francs le serait avec le modèle proposé par le Conseil des Etats (sans prise en compte du taux d'occupation). Les coûts augmenteraient à 150 millions de francs si le taux d'occupation était pris en considération dans le calcul du salaire coordonné.

6.3 Déduction de coordination en pourcentage du salaire annuel déterminant

6.3.1 Grandes lignes du modèle

Afin de tenir compte du taux d'occupation, le Conseil fédéral a proposé, dans le projet mis en consultation, que la déduction de coordination corresponde à un pourcentage du salaire annuel déterminant et non plus à un montant fixe. La déduction de coordination serait d'autant plus importante que le salaire annuel déterminant est élevé. Un tel modèle est facile à mettre en œuvre et tient compte de façon indirecte du taux d'occupation.

Il sert de base aux trois variantes proposées ci-après.

Variante à 25 %

Dans cette variante, la déduction de coordination est fixée à 25 % du salaire annuel AVS. Le salaire coordonné annuel maximal s'élève par conséquent à 63 450 francs²⁹ (montant de 2016), ce qui correspond au montant maximal dans le modèle retenu par le Conseil des Etats. Afin d'éviter que l'application d'une déduction de coordination proportionnelle n'entraîne une augmentation trop importante du salaire coordonné pour les bas et moyens revenus, cette déduction doit être combinée avec un montant minimal. Ce dernier pourrait correspondre au montant annuel de la rente minimale de l'AVS (14 100 francs en 2016). La déduction de coordination serait par conséquent constante à 14 100 francs pour tous les salaires jusqu'à 56 400 francs et correspondrait à 25 % du salaire au-delà. Avec un seuil d'accès stable à 21 150 francs, le salaire coordonné annuel minimal serait de 7050 francs (montant de 2016).

²⁹ Pour un salaire maximal assuré de 84 600 francs (montant de 2016), la déduction de coordination s'élève à 21 150 francs (= 84 600 x 25 %), ce qui aboutit à un salaire coordonné annuel de 63 450 francs (= 84 600 – 21 150).

La disposition pourrait être formulée comme suit :

Art. 8 Salaire coordonné

¹ Si le salarié est soumis à l'assurance obligatoire en vertu de l'art. 2, al. 1, le salaire coordonné est assuré. Celui-ci se calcule en appliquant au salaire annuel, plafonné à 84 240 francs (montant-limite maximal), une déduction de coordination de 25 %.

² La déduction de coordination correspond au moins au montant de la rente de vieillesse minimale de l'AVS

³ *Selon droit en vigueur*

Variante à 30 %

Dans cette variante, la déduction de coordination est fixée à 30 % du salaire annuel AVS. Comme pour la variante précédente, la déduction de coordination doit être combinée avec un montant minimal afin d'éviter une augmentation trop importante du salaire coordonné pour les bas et moyens revenus. Il pourrait s'agir, là aussi, du montant annuel de la rente minimale de l'AVS (14 100 francs en 2016). Mais cette variante nécessite aussi un montant maximal : la déduction de coordination ne doit en effet pas dépasser le montant de 21 150 francs (montant de 2016) retenu par le Conseil des Etats afin que la réduction du taux de conversion minimal soit également compensée pour les salaires plus élevés. Dans ces conditions, la déduction de coordination serait constante à 14 100 francs pour tous les salaires jusqu'à 47 000 francs et à 21 150 francs à partir d'un salaire de 70 500 francs, tandis qu'elle correspondrait à 30 % du salaire entre ces deux seuils. Comme avec la variante à 25 %, le salaire coordonné annuel serait ainsi compris entre 7050 et 63 450 francs (montants de 2016).

La disposition pourrait être formulée comme suit :

Art. 8 Salaire coordonné

¹ Si le salarié est soumis à l'assurance obligatoire en vertu de l'art. 2, al. 1, le salaire coordonné est assuré. Celui-ci se calcule en appliquant au salaire annuel, plafonné à 84 240 francs (montant-limite maximal), une déduction de coordination de 30 %.

² La déduction de coordination correspond au moins au montant de la rente de vieillesse minimale de l'AVS et au plus à 3/4 de la rente de vieillesse maximale de l'AVS.

³ *Selon droit en vigueur*

Variante à 40 %

Cette variante est similaire à la variante à 30 %, la seule différence étant que la déduction de coordination proportionnelle est fixée à 40 % du salaire annuel AVS. Tant le montant minimal (14 100 francs en 2016) que le montant maximal (21 150 francs en 2016) demeurent identiques. La déduction de coordination serait par conséquent constante à 14 100 francs pour tous les salaires jusqu'à 35 250 francs et à 21 150 francs à partir d'un salaire de 52 875 francs, tandis qu'elle correspondrait à 40 % du salaire entre ces deux seuils. Comme avec les deux autres variantes, le salaire coordonné annuel serait ainsi compris entre 7050 et 63 450 francs (montants de 2016).

La disposition pourrait être formulée comme suit :

Art. 8 Salaire coordonné

¹ Si le salarié est soumis à l'assurance obligatoire en vertu de l'art. 2, al. 1, le salaire coordonné est assuré. Celui-ci se calcule en appliquant au salaire annuel, plafonné à 84 240 francs (montant-limite maximal), une déduction de coordination de 40 %.

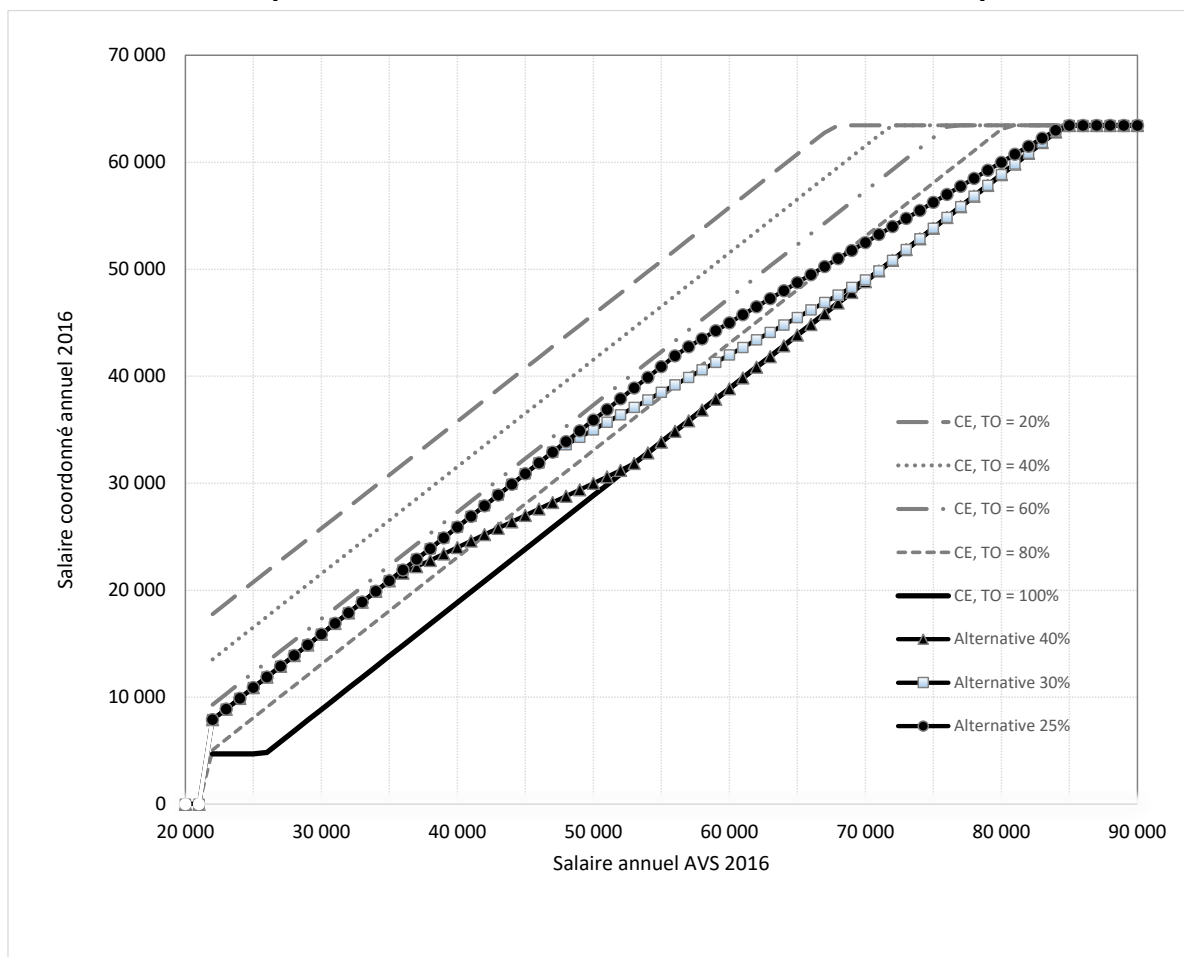
² La déduction de coordination correspond au moins au montant de la rente de vieillesse minimale de l'AVS et au plus à 3/4 de la rente de vieillesse maximale de l'AVS.

³ *Selon droit en vigueur*

6.3.2 Aperçu, avantages et inconvénients

Le graphique ci-dessous donne un aperçu du niveau du salaire coordonné pour chacune des trois variantes présentées en indiquant, à titre de comparaison, le salaire coordonné correspondant au modèle prévu par le Conseil des Etats (pour différents taux d'occupation).

Salaire coordonné pour différentes variantes et différents taux d'occupation



La définition d'un salaire coordonné minimal n'est nécessaire dans aucune des trois variantes examinées, car le salaire coordonné est toujours d'au moins 7050 francs, ce qui, par rapport au montant minimal actuel de 3525 francs, est suffisant pour compenser la réduction du taux de conversion minimal. Par contre, il est encore nécessaire de définir un salaire coordonné maximal ou un salaire annuel déterminant maximal assujéti à la prévoyance professionnelle obligatoire. Comme pour le modèle retenu par le Conseil des Etats, les trois variantes prévoient un salaire coordonné maximal de 63 450 et un salaire annuel déterminant maximal assujéti à la prévoyance professionnelle obligatoire de 84 600 francs (montants de 2016).

Avantages	Inconvénients
<p>Egalité de traitement entre les personnes disposant d'un même revenu : le fait qu'une personne gagne 50 000 francs en travaillant à 50 % ou à 100 % n'a pas de conséquence sur le niveau du salaire coordonné.</p>	<p>L'association d'une déduction de coordination proportionnelle avec un montant minimal et un montant maximal pourrait paraître trop compliquée à première vue.</p>
<p>Le modèle est très simple à mettre en œuvre, car le salaire coordonné peut être défini sans avoir recours à un facteur supplémentaire (taux d'occupation).</p>	

7. Aperçu des prestations

Les deux tableaux suivants exposent les conséquences des divers modèles examinés sur les bonifications de vieillesse et le niveau des rentes.

Bonifications de vieillesse LPP pour différents niveaux de salaire, modèles et taux d'occupation selon la classe d'âge, part des salariés ou des employeurs

Classe d'âge Salaire annuel	Droit en vigueur	Proposition Conseil féd.	Décision du Conseil des Etats				Variantes		
			TO = 20 %	TO = 50 %	TO = 80 %	TO = 100 %	Var. 25 %	Var. 30 %	Var. 40 %
21 à 24 ans									
25 000	0	0	519	361	202	118	273	273	273
40 000	0	0	894	736	577	471	648	648	600
55 000	0	0	1 269	1 111	952	846	1 023	963	846
70 000	0	0	1 586	1 486	1 327	1 221	1 313	1 225	1 221
84 600	0	0	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586
25 à 34 ans									
25 000	123	625	727	505	283	165	382	382	382
40 000	536	1 000	1 252	1 030	808	660	907	907	840
55 000	1 061	1 375	1 777	1 555	1 333	1 185	1 432	1 348	1 185
70 000	1 586	1 750	2 221	2 080	1 858	1 710	1 838	1 715	1 710
84 600	2 097	2 115	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221
35 à 44 ans									
25 000	176	1 125	1 142	793	444	259	600	600	600
40 000	766	1 800	1 967	1 618	1 269	1 037	1 425	1 425	1 320
55 000	1 516	2 475	2 792	2 443	2 094	1 862	2 250	2 118	1 862
70 000	2 266	3 150	3 490	3 268	2 919	2 687	2 888	2 695	2 687
84 600	2 996	3 807	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490
45 à 54 ans									
25 000	264	1 625	1 662	1 154	646	376	872	872	872
40 000	1 149	2 600	2 862	2 354	1 846	1 508	2 072	2 072	1 920
55 000	2 274	3 575	4 062	3 554	3 046	2 708	3 272	3 080	2 708
70 000	3 399	4 550	5 076	4 754	4 246	3 908	4 200	3 920	3 908
84 600	4 494	5 499	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076
55 à 65 ans									
25 000	317	1 625	1 869	1 298	727	423	981	981	981
40 000	1 379	2 600	3 219	2 648	2 077	1 697	2 331	2 331	2 160
55 000	2 729	3 575	4 569	3 998	3 427	3 047	3 681	3 465	3 047
70 000	4 079	4 550	5 711	5 348	4 777	4 397	4 725	4 410	4 397
84 600	5 393	5 499	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711

Bases de calcul : système de rentes 2016

Rente LPP par année pour différents niveaux de salaire, modèles et taux degré d'occupation

Salaire annuel	Droit en vigueur	Proposition Conseil féd.	Décision du Conseil des Etats				Variantes		
			TO = 20 %	TO = 50 %	TO = 80 %	TO = 100 %	Var. 25 %	Var. 30 %	Var. 40 %
25 000	1 199	6 000	6 729	4 674	2 618	1 523	3 532	3 532	3 532
40 000	5 211	9 600	11 589	9 534	7 478	6 107	8 392	8 392	7 776
55 000	10 311	13 200	16 449	14 394	12 338	10 967	13 252	12 474	10 967
70 000	15 411	16 800	20 558	19 254	17 198	15 827	17 010	15 876	15 827
84 600	20 375	20 304	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558

Bases de calcul : règle d'or, système de rentes 2016, carrières ininterrompues (avec taux d'occupation constant) pour chaque modèle

8. Evaluation des coûts

Le tableau suivant présente une estimation des coûts des différents modèles. Le modèle du Conseil fédéral et les diverses variantes examinées poursuivent deux objectifs simultanément en proposant de supprimer ou de redéfinir la déduction de coordination : compenser l'abaissement du taux de conversion minimal et améliorer la prévoyance des personnes à bas salaires et des travailleurs à temps partiel. C'est pourquoi, pour permettre une comparaison pertinente entre les différents modèles, les coûts des mesures visant à compenser l'abaissement du taux de conversion minimal doivent aussi être pris en compte dans l'analyse du modèle retenu par le Conseil des Etats. En plus de la suppression, resp. de la redéfinition, de la déduction de coordination, ceux-ci comprennent également l'adaptation des taux des bonifications de vieillesse ainsi que l'anticipation du début du processus d'épargne. Ceci est pris en compte dans les coûts indiqués. En revanche, les coûts de la mesure de compensation pour la génération transitoire et de l'abaissement du seuil d'accès ne sont pas pris en compte.

Dans tous les modèles, les mesures proposées se rapportent à la prévoyance minimale légale (minimum LPP) et engendrent une augmentation des cotisations que les employés et les employeurs doivent verser aux institutions de prévoyance. Toutefois, beaucoup d'institutions de prévoyance prévoient déjà aujourd'hui des cotisations plus élevées que celles selon le minimum LPP. Dans ces cas, les augmentations de cotisations effectives sont plus basses que pour le minimum LPP. Ces augmentations de cotisations, qui tiennent compte de la prévoyance surobligatoire, sont par la suite dénommées « coûts effectifs ».

Evaluation des coûts effectifs (augmentation de la somme des cotisations) des différents modèles en 2030

Montants en millions de francs, aux prix de 2016

Proposition du Conseil fédéral ³⁰	Décision du Conseil des Etats ³¹		Variantes ³²		
	Sans art. 8, al. 1 ^{bis} , LPP	Avec art. 8, al. 1 ^{bis} , LPP	Variante 25 %	Variante 30 %	Variante 40 %
2450	1150	1900	1950	1700	1450

Bases de calcul : évolution des valeurs économiques de référence : hypothèse de juin 2015 ; scénario démographique : A-00-2015

³⁰ Renoncer à la déduction de coordination et adapter les taux des bonifications de vieillesse.

³¹ Diminuer la déduction de coordination, augmenter les taux de bonifications de vieillesse et anticiper le processus d'épargne.

³² Redéfinir la déduction de coordination, augmenter les taux de bonifications de vieillesse (comme CE) et anticiper le processus d'épargne (comme CE).