

**Zeitschrift:** Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Herausgeber:** Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Band:** 56 [i.e. 57] (1986)

**Heft:** 4: La LPP, ou comment s'y retrouver? (I)

**Artikel:** D'un accouchement difficile à un pur produit étioilé du consensus helvétique...

**Autor:** Droz, Pierre-Alain

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-824195>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 26.12.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

changement d'emploi ne peut consister en une créance contre l'employeur que si cette créance est garantie. Ce même principe a été repris par la LPP, avec une limitation supplémentaire pour les placements sans garantie. L'efficacité de ce système dépend évidemment de la valeur de la garantie. Les autorités de surveillance veillent à ce qu'elle soit « efficace et suffisante ».

Le problème de l'administration de la fortune ne se pose que dans les institutions de prévoyance qui ont une fortune

à gérer. Lorsqu'une institution de prévoyance décide de s'en remettre entièrement à une compagnie d'assurances, y compris pour la prévoyance vieillesse, elle n'a rien à dire au sujet de l'administration de la fortune servant de capital de couverture. La compagnie d'assurances assume alors seule cette responsabilité, sous la surveillance de l'Office fédéral des assurances privées et conformément aux prescriptions de la législation sur la surveillance des assurances privées.

M. E. A

## D'un accouchement difficile à un pur produit étioilé du consensus helvétique...

par Pierre-Alain DROZ, agent général d'assurances



Lorsque, le 3 décembre 1972, 78 électeurs sur 100 acceptent d'ancrer dans la Constitution suisse par l'intermédiaire d'un nouvel article 34 quater (en remplacement de celui adopté en 1925) le principe général de la prévoyance professionnelle, dit « des trois piliers », rares sont les citoyens qui osent imaginer que le mandat législatif qu'ils confient à la Confédération va s'étendre sur treize ans pour donner le jour à un produit rabougri.

Le 19 décembre 1975 pourtant, le Conseil fédéral, par la voix du chef du Département de l'intérieur, Hans Hürlimann, présente au Conseil National un projet de loi sur la prévoyance professionnelle. Il faudra sept ans à la Chambre du peuple et à celle des cantons pour gommer

leurs divergences au travers de la procédure de navette. A trois reprises, le dossier repasse des députés aux sénateurs pour enfin être adopté définitivement le 25 juin 1982, l'ordonnance d'application numéro 1 fixant l'entrée en vigueur de la LPP au 1er janvier 1985.

Tous les partenaires sociaux ont pu donner leur avis, amender le texte de base, négocier les divergences. La LPP est un chef d'oeuvre de consensus !

### **La LPP ou : pourquoi faire simple quand on peut compliquer à souhait !**

Les principes de base de la LPP sont les suivants :

– Tous les travailleurs gagnant plus de fr 17 280.– par an sont tenus de cotiser à

une institution reconnue de prévoyance (assurance, banque, caisse autonome).

– L'obligation d'assurance débute à l'âge révolu de 17 ans pour la couverture des risques et à 24 ans révolus pour la mise en réserve des cotisations d'épargne.

– Le salaire assuré plafonne à fr 51 840.–, somme de laquelle il convient dans tous les cas de déduire le montant de coordination (fr 17 280.–), lui-même couvert par le 1er pilier (AVS/AI).

– Les taux de cotisations sont échelonnés selon les âges en ce qui concerne les sommes consacrées à l'épargne. Les taux s'étagent de 7% (25 ans) à 18% (55 ans et plus pour les hommes, 52 pour les femmes).

– A ces taux de cotisation « épargne » s'ajoutent les cotisations « couverture de risque », ainsi que les cotisations « mesures spéciales » et « fonds de garantie » (1,3 %), destinées à améliorer les prestations de la génération d'entrée (travailleurs âgés de plus de 56 ans lors de l'entrée en vigueur) et à garantir la solvabilité de chaque institution.

– L'employeur participe au moins à 50% de la prime.

– Les prestations sont les suivantes : à 65 ans, respectivement 62 ans pour les femmes, garantie de l'obtention d'une rente vieillesse ou sur décision 3 ans avant l'âge terme, d'un capital. En cas de décès de l'assuré, versement d'une rente de veuve et d'orphelin(s). En cas d'invalidité, versement d'une rente d'invalidité et de rentes d'enfant(s) d'invalidité.

### **La LPP n'est pas satisfaisante**

Notons d'emblée qu'avant le 1er janvier 1985 bon nombre d'entreprises avaient consenti un effort particulier allant déjà dans le sens d'une « prévoyance professionnelle » librement décidée et ayant le mérite de l'efficacité et de la simplicité. A des années-lumière de l'actuelle LPP,

ces caisses de pension d'entreprises étaient bâties sur des critères linéaires, à savoir :

– taux de cotisation identique pour toutes et tous.

– salaire soumis intégralement à l'obligation d'assurance.

– Prestations assurées :

1. capital-décès équivalent au capital en cas de vie à 65/62 ans ;

2. rente annuelle d'invalidité complétant la rente AI ;

3. rente fixe d'orphelin ou d'enfant d'invalidité.

La LPP a bouleversé ces données en instaurant un régime compliqué, onéreux, introduisant des inégalités dangereuses et anti-sociales.

Le consensus helvétique a donné naissance à un produit biscornu, dont le seul mérite est un manque de clarté évident.

Pour les employeurs comme pour les assujettis, quel casse-tête de décompter des cotisations différenciées selon les âges et de soumettre aux dites cotisations des salaires plafonnés vers le haut et coordonnés vers le bas, avec la subtilité supplémentaire que le Conseil fédéral se réserve, annuellement, la possibilité de faire bouger l'ensemble de ces paramètres !

## **Les lacunes principales de la LPP**

### **Les taux de cotisations échelonnés**

Le fait de soumettre les salaires assurés à des taux progressifs en fonction de l'âge agit négativement sur les travailleurs de plus de 55 ans. Un salarié de 56 ans, par exemple, « coûte » à son employeur 256 % de plus qu'un travailleur de 33 ans. De même, la fiche de paye de ce travailleur comporte une retenue de cotisation LPP très lourde, en regard toujours d'un collègue plus jeune. On se rend compte immédiatement de l'effet déplorable que peut entraîner une



*Un travailleur âgé de 56 ans « coûte » plus à son employeur qu'un salarié plus jeune, depuis l'introduction de la LPP.*

telle distorsion dans un marché du travail tendu, en période de récession économique par exemple.

### **La couverture du risque de décès**

Alors qu'hier les caisses de pension librement consenties par les entreprises garantissaient aux survivants d'un salarié décédé un capital-décès important, la LPP instaure un système de rente de veuve dont le montant est ridiculement bas. Et la rente d'orphelin ne vient pas compenser cette lacune.

### **Egalité des droits non respectée**

Personne n'oserait contester, à l'heure actuelle, le rôle économique déterminant que joue à l'intérieur du ménage la mère de famille salariée. Combien avons-nous vu de ménages sacrifiant à la propriété privée qui n'auraient pu y prétendre sans le salaire de l'épouse!

Tant s'en faut... La LPP consacre le principe de la rente de veuve sans toutefois (comme d'ailleurs l'AVS) garantir des

droits identiques au veuf. Cette inégalité est choquante, ceci d'autant plus qu'au niveau des cotisations le régime d'application est identique.

Ainsi, la femme salariée est traitée par la LPP sur le même plan qu'un travailleur célibataire et les héritiers de ceux-ci ne pourront prétendre au titre de prestations-décès qu'à la part accumulée des cotisations-épargne personnelle de la personne disparue.

### **Solidarité, solidarité !**

L'AVS, on le sait, comporte en sa philosophie de sécurité sociale le principe même de solidarité. Des cotisations illimitées pour des prestations rapidement plafonnées. La LPP devait consacrer la « primauté des cotisations », soit le fait que chacun devait retirer de celle-ci très exactement ce qu'il y avait apporté.

Les Chambres fédérales ont dénaturé ce postulat par l'introduction de cotisations de solidarité en « mesures spéciales » et

«fonds de garantie», infirmant en cela les garanties données aux électeurs lors de la votation du 3 décembre 1972.

### **Un casse-tête administratif**

Les employeurs (et nous pensons ici en particulier aux PME/PMI) se heurtent aux tracasseries administratives des taux échelonnés, des montants de coordination évolutifs, des salaires maximum assujettis réadaptés par le jeu de l'indexation fédérale! Un labyrinthe au sein duquel les employeurs concernés doivent fournir nombre d'explications ardues à leurs collaborateurs, qui sont totalement désorientés face à des retenues salariales auxquelles ils ne comprennent plus rien! Et on les comprend!

### **Conclusions**

L'analyse et le diagnostic que nous posons ici à propos de la LPP sont ceux d'un praticien. Au fur et à mesure de nos contacts avec ceux et celles à qui cette loi s'applique, nous nous sommes rendus à l'évidence que les politiciens, syndicalistes et parlementaires qui, doctoralement, avaient voulu bâtir un chef-d'oeuvre, se sont éloignés de la réalité de l'entreprise et du souci quotidien de l'assujetti.

Seul point positif de la LPP: la possibilité de choisir à l'âge de la retraite son capital accumulé, en lieu et place de la simple rente que voulaient imposer comme unique principe certains syndicats estimant leurs adhérents «pas mûrs» pour gérer une «telle fortune»!

Il est hautement regrettable de constater que, dans le cadre du processus de prise de décision, les commissions ad hoc aussi bien du Conseil National que du Conseil des Etats, plutôt que de prendre l'avis des gens de la pratique, ont siégé en vase clos dans leur tour d'ivoire.

La LPP aurait certainement aujourd'hui une figure plus rassurante tant pour ceux appelés à en supporter les charges que pour ceux supposés en bénéficier dans un cadre fait de limpidité et de transparence.

Notons enfin que les critiques émises à propos de la LPP ne s'appliquent naturellement qu'au strict minimum exigé par la loi. Les entreprises, d'entente avec leurs collaborateurs, ont la possibilité d'améliorer les dispositions légales existantes par l'inclusion de plans supplémentaires flexibles permettant l'extension de l'assurance minimum à des combinaisons plus dynamiques... moyennant toutefois le sacrifice de dépenses supplémentaires!

*P.-A. D.*