

Deuxième pilier : libre passage professionnel et libre passage conjugal

Autor(en): **Guyaz, Jacques / Imhof, Pierre**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **29 (1992)**

Heft 1109

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1022206>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Libre passage professionnel et libre passage conjugal

Le Conseil national a fait son possible pour ne plus «punir» les travailleurs «infidèles» à leur patron... C'est qu'il faut favoriser la mobilité professionnelle. Mais il reste très réservé sur le droit des femmes divorcées à une part de la prévoyance professionnelle de leur ex-mari. C'est qu'il ne faudrait pas favoriser la mobilité conjugal.

(jg/pi) La loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle (LFLP) a été adoptée par le Conseil national. Elle devra encore être sou-

montant de près de 3 millions ?» La question est posée, dans toute sa gravité, par 24 Heures du 9 décembre. Et de préciser que «la polémique intervient dans un contexte de conjoncture déprimée et de grogne entre Romands et Alémaniques après le vote de dimanche dernier».

En fait, tout est parti d'une question de la députée libérale Nicole Grin, qui a demandé des explications au Conseil d'Etat sur ce cas présumé de haute trahison de la part de la banque cantonale. On croit rêver. Près de huit Vaudois sur dix étaient prêts à ouvrir les marchés publics aux entreprises grecques, portugaises ou islandaises et voilà qu'on s'insurge parce que la BCV donne du travail à une entreprise zurichoise...

Et il faut que ce soit une députés libérale, dont le parti ne cesse de vouloir déréglementer, qui proteste contre cette pratique qui relève du libre choix de la BCV. ■

Les nouveaux ponts sur le fossé

Blick se met à l'écoute des Romands et publie, après d'autres quotidiens alémaniques, les commentaires réguliers de journalistes romands. Premier titulaire de la colonne hebdomadaire intitulée «Notre Suisse»: Jean-Claude Pécelet, rédacteur en chef de *L'Hebdo*. Au fait, les Romands n'auraient-ils pas eux aussi besoin de se mettre à l'écoute des Alémaniques et des Tessinois ? ■

mise à la Chambre haute avant d'entrer en vigueur, si tout va bien, le 1^{er} janvier 1995. Il s'agit là d'une réforme fondamentale dans la mesure où chacun-e est touché-e par ses effets, mais quelque peu effacée par les déboires européens de la Suisse et par son côté technique, que seuls quelques spécialistes parviennent à maîtriser entièrement.

Des changements d'emploi qui coûtent cher

Nous savons que le salarié qui quitte son employeur est souvent fortement pénalisé: il emporte avec lui la part de deuxième pilier qu'il a versée à sa caisse de pension et, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, une fraction seulement de la part payée par l'employeur. Dans la plupart des cas, un employé restant moins de cinq ans dans une entreprise ne touche rien de la part patronale, alors qu'il peut percevoir la totalité de son avoir s'il s'en va après vingt ans chez le même employeur.

Cela signifie qu'un salarié changeant trois fois d'emploi, chaque cinq ans à partir de vingt-cinq ans, risque de se retrouver à quarante ans en ayant perdu la totalité de la part patronale de ses cotisations. On voit bien le frein à la mobilité professionnelle que ce système représente, à une époque où justement la conjoncture voudrait que les salariés puissent changer facilement d'emploi. Aujourd'hui, lorsque une entreprise licencie des employés d'un certain âge, le problème essentiel n'est d'ailleurs pas uniquement celui de leurs indemnités de départ, mais le casse-tête posé par la nécessité de ne pas pénaliser ceux qui n'ont pas droit à la totalité de la part de l'employeur.

La situation est symétrique à l'embauche. Lorsqu'il s'agit de cadres de haut niveau, le point le plus ardu des négociations ne porte pas sur le salaire, mais sur les conditions de rachat ou d'apport de la part manquante qui n'a pu être

transférée de l'employeur précédent... Ces dispositions ont une origine morale et «libérale». Il s'agissait de récompenser la fidélité à l'employeur. Dans le message du Conseil fédéral accompagnant le projet de LFLP, il est d'ailleurs dit explicitement que le changement d'employeur n'est pas toujours une «infidélité». L'accent est mis plus loin sur l'épanouissement de la personne et sur la liberté du commerce et de l'industrie, grand principe opportunément appelé à la rescousse. Mais il s'agissait aussi de laisser les caisses libres de se gérer comme elles l'entendaient, ce qui a donné une foule de règlements — autant qu'il y a de caisses — et, en gros, quatre systèmes de prévoyance incompatibles entre eux. Les problèmes surviennent essentiellement lors du passage d'un système à l'autre.

La nouvelle loi règle partiellement le problème du libre passage, en ne faisant plus dépendre le versement intégral de la part patronale des cotisations du temps passé dans l'entreprise, mais de l'âge de l'intéressé. Un système fait sur mesure pour les cadres supérieurs de plus de 45 ans, mais dans lequel les plus jeunes ne trouveront qu'une réponse partielle: la part patronale ne leur sera due qu'à raison de 5% par an dès vingt-cinq ans (à trente-six ans, on touchera donc ses propres cotisations et 55% de celles de l'employeur; il faudra attendre d'avoir quarante-cinq ans pour ne pas être pénalisé, à moins de ne pas changer de système de prévoyance).

Les femmes divorcées attendront bien quelques années

Autre modification importante, celle concernant les femmes divorcées: le juge pourra décider de leur transférer une partie du capital de libre passage de leur ex-conjoint. La véritable égalité sera bien évidemment atteinte lorsqu'il sera admis que la prévoyance professionnelle du couple forme un tout que l'on divise en cas de séparation, seule manière d'assurer aux femmes divorcées une rente décente.

Mais nombre de ceux qui réclament l'abolition des discriminations provoquées par la mobilité professionnelle ont un tout autre discours lorsqu'il s'agit de prévenir les effets néfastes de la mobilité conjugale...

On ne récompense plus forcément les employés fidèles, mais on continuera de «punir» les femmes divorcées. La question, nous promet-on, sera réglée dans le cadre de la révision de la loi du divorce. Attendons pour voir... ■