Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 75 (1987)

Heft: [4]

Artikel: LPP : une femme prévoyante n'en vaut pas deux

Autor: Koppenburg, Helga / Lempen, Silvia

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-278279

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

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

LPP : une femme prévoyante n'en vaut pas deux

C'est à Helga Koppenburg, actuaire et directrice de Prevista, à Lausanne, que nous avons demandé de nous guider dans les arcanes de la prévoyance professionnelle et de nous expliquer quels sont, pour les femmes, les défauts du système. Le texte qui suit est une synthèse de ses propos.

La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) s'applique indistinctement à tou-te-s les salarié-e-s qui touchent un certain salaire minimal. Cependant, les femmes y sont traitées différemment des hommes à plusieurs égards.

Tout d'abord, la loi ne prévoit pas de rente de veuf obligatoire, alors qu'elle prévoit une rente de veuve ; ensuite, les femmes qui cessent toute activité lucrative en se mariant peuvent se faire rembourser en espèces le capital de prévoyance accumulé pendant les années où elles ont travaillé, alors qu'une possibilité comparable n'est pas offerte aux hommes.

Ces inégalités de droit ne se traduisent pas toujours par des inégalités de fait, puisque certaines caisses de prévoyance admettent le principe de la rente de veuf ou d'un capital de décès payable au mari d'une assurée qui décède et que, par ailleurs, la possibilité de se faire verser le capital de prévoyance en espèces pour les femmes qui cessent de travailler reste facultative. Leur existence doit néanmoins être soulignée.

Par ailleurs, la relation particulière des femmes au travail salarié qui est induite par l'organisation sociale est souvent génératrice d'autres inégalités de fait en matière de prévoyance professionnelle, que seul un changement profond du statut de la femme dans la société pourrait éliminer.

Son assujetti-e-s à la LPP tou-te-s les salarié-e-s dont le salaire annuel dépasse 17 280 francs. La part du salaire assurée sous la LPP (appelée : salaire coordonné) est celle qui se situe entre 51 840 et 17 280 francs, soit au maximum 34 560 francs. (Ces limites sont périodiquement adaptées.) Les cotisations, dont la moitié au moins est obligatoirement versée par l'employeur, se décomposent principalement en bonifications de vieillesse (destinées à financer la rente de vieillesse) et en primes pour les prestations en cas d'invalidité et de décès.

Le montant annuel de la rente de vieillesse correspond à 7,2 % de l'avoir de vieillesse (total des bonifications de vieillesse avec intérêts) accumulé au moment de la retraite. Le montant annuel de la rente d'invalidité est de 7,2 % de l'avoir de vieillesse **projeté** à l'âge de la retraite, c'est-à-dire que l'on tient compte des bonifications qui auraient été versées en cas de continuation de l'activité lucrative, mais pas des intérêts futurs.

Les droits de la veuve

Quant à la rente de veuve, elle est égale à 60 % de la rente d'invalide assurée ou de la rente de vieillesse en cours.

Ces rentes sont donc fonction de la durée effective (en ce qui concerne la rente de vieillesse) ou possible jusqu'à la retraite (en ce qui concerne la rente d'invalidité et la rente de veuve). Elles seront d'autant plus élevées que l'assuré était jeune à l'entrée en vigueur de la LPP. Voici un exemple chiffré.

Troisième pilier : on ne prête qu'aux riches !

AVS et caisse de pension ne suffisent souvent pas à garantir aux retraités leur niveau de vie antérieur. Le troisième pilier, basé sur l'initiative et l'épargne personnelles, représente donc un complément utile aux deux autres, et sa constitution dépend des moyens et besoins de chacun. Il est surtout considéré comme un substitut du deuxième pilier pour les indépendants non affiliés à une caisse de pension.

Pour promouvoir le développement de cette prévoyance individuelle, le Conseil fédéral a édicté, le 13 novembre 1985, une ordonnance, dite OPP3 (entrée en vigueur le 1er janvier 1987), qui autorise certaines déductions fiscales pour les personnes ayant conclu un contrat de prévoyance auprès d'une compagnie privée d'assurance ou une convention de prévoyance avec un établissement bancaire.

Capital et intérêts investis dans ces programmes sont exonérés d'impôts jusqu'au jour où ils peuvent être touchés par le bénéficiaire, c'est-à-dire exclusivement à l'âge de la retraite (au plus tôt à 60 ans pour les hommes et à 57 ans pour les femmes), sauf cas exceptionnels prévus par la loi : décès ou invalidité totale, départ définitif de la Suisse, établissement à son propre compte, changement d'activité indépendante ou cessation, par une femme mariée, de toute activité lucrative. (Voir à ce propos, les remarques faites sur la possibilité identique offerte dans ce cadre de la LPP !)

Toute personne qui exerce une activité lucrative peut donc déduire de son revenu imposable les sommes qu'elle souhaite consacrer à ce qu'on appelle la prévoyance liée jusqu'à concurrence, au maximum :

- *de 4 147 francs par an, si elle est affiliée à une caisse de pension ou*
- *de 20 736 francs par an, si elle n'est pas affiliée à une caisse de pension.*

Si les deux époux travaillent, chacun d'eux peut faire valoir ces déductions.

N'exerçant pas d'activité lucrative au sens de la loi, les étudiants, ménagères et personnes au bénéfice d'une rente, ne bénéficient pas des allégements fiscaux de la prévoyance liée. Pas encore, veut-on espérer, car la constitution d'un troisième pilier pour cette catégorie de la population mérite tout autant d'être encouragée et protégée par le législateur.

Michèle Michellod

Un homme qui avait 25 ans en 1985 a devant soi une durée d'assurance de 40 ans. Le total de ses bonifications de vieillesse futures représentera environ 500 % de son dernier salaire coordonné. En cas de décès, sa veuve aurait droit à une rente de veuve de 500 % × 7,2 % × 60 % de ce dernier salaire coordonné. Pour un salaire coordonné maximal de 34 560 francs, la rente de veuve serait ainsi de 7 465 francs par année.

Par contre, pour un homme qui avait déjà 50 ans à l'entrée en vigueur de la LPP, la durée d'assurance probable n'est que de 15 ans ; s'il décède, la rente de veuve n'atteindra que 255 % × 7,2 % × 60 % du dernier salaire coordonné, soit 3 807 francs par année pour le salaire coordonné maximal.

La rente de veuve sera bien sûr plus élevée si l'homme en question faisait déjà partie d'un fonds de prévoyance avant 1985, ou si la prévoyance professionnelle de son employeur excède les normes légales, ce qui est fréquent.

La femme qui vivait en ménage commun avec un assuré sans être mariée avec lui ne peut bénéficier d'aucune prestation aux termes de la loi. Mais il faut rappeler que, contrairement à l'AVS, la LPP est une loi minimale et que beaucoup de caisses vont au-delà des prescriptions légales. Certaines caisses admettent donc le versement d'un capital de décès, dans les cas où la concubine dépendait financièrement de l'assuré.

Pour l'épouse de l'assuré, le droit à la rente de veuve est indépendant du fait qu'elle ait ou non exercé une activité lucrative pendant le mariage. L'octroi de cette rente est cependant soumis à la condition qu'elle ait des enfants à charge ou qu'elle ait dépassé l'âge de 45 ans et que le mariage ait duré au moins 5 ans.

En ce qui concerne la femme divorcée, elle est assimilée à la veuve si elle a été mariée 10 ans au moins avec l'assuré et si elle touchait une pension alimentaire.

Pas de réciprocité

Il est choquant de constater que, dans la loi, il n'existe pas de réciprocité en cette matière et que, théoriquement, l'homme dont l'épouse assurée décède ne peut pas profiter de l'avoir de vieillesse accumulé par elle. Mais dans ce domaine aussi les caisses ne s'en tiennent pas toujours aux prescriptions minimales de la LPP ; bon nombre d'entre elles ont pour pratique de verser des capitaux de décès aux survivants d'une assurée et certaines ont même introduit des rentes de veuf : la présence croissante des femmes dans les conseils de fondation des caisses n'y est sans doute pas étrangère.

Une tentation pour les jeunes filles : encaisser leur avoir de vieillesse au moment du mariage. Photo BIT

Quant à l'octroi d'une prestation de décès en faveur du concubin ou de l'ex-mari d'une assurée qui remplirait les conditions exigées pour la concubine et la femme divorcée, la loi et la quasi-totalité des règlements de prévoyance n'y ont pas encore songé...

On appelle prestation de libre-passage la possibilité garantie à tout-e salarié-e qui change d'employeur de transférer son avoir de vieillesse à la caisse du nouvel employeur. Le versement de cet avoir de vieillesse en espèces à l'assuré-e sortant-e n'est possible que dans des cas bien précis : si l'assuré-e part définitivement à l'étranger, ou s'il-elle passe de la condition de salarié-e à celle d'indépendant-e ; ou alors, s'agissant d'une femme mariée, si elle renonce à travailler pour se consacrer à sa famille.

Calcul myope

C'est un fait bien connu que cette possibilité constitue une grande tentation pour les jeunes mariées, qui en profitent pour monter leur ménage. Mais c'est là, dans la plupart des cas, un calcul myope : en cas de reprise de l'activité professionnelle — et on sait que le modèle de la femme au foyer à vie est en voie de disparition — il faut repartir à zéro en matière de prévoyance professionnelle, ce qui se traduit, le moment venu, par des rentes de vieillesse réduites.

Et même si la femme ne reprend pas une activité professionnelle sur le tard, elle peut regretter, à l'âge de la retraite, de ne pouvoir bénéficier d'un complément bienvenu à la retraite de son mari.

Un autre problème dont on a beaucoup parlé au moment de l'entrée en vigueur de la LPP concerne l'augmentation des taux des cotisations de prévoyance en fonction de l'âge.

Cette augmentation, telle qu'elle est prévue dans la loi, constituerait un sérieux handicap pour les femmes désireuses de travailler après une période d'interruption. En effet, la loi prévoit que la bonification de vieillesse se monte à 15 % du salaire coordonné pour une femme entre 42 et 51 ans (ou pour un homme entre 45 et 54 ans) alors qu'elle n'atteint que 7 % pour une femme de 25 à 31 ans (ou pour un homme de 25 à 34 ans). N'y a-t-il pas là de quoi inciter les employeurs à engager des jeunes, plutôt que des candidates à la réinsertion ?

Ce raisonnement est juste, mais il ne vaut que pour les petites entreprises qui s'en tiennent strictement aux dispositions de la loi.

Les grandes entreprises adoptent généralement des taux de cotisation plus élevés que le minimum légal même pour leurs plus jeunes employé-e-s, ce qui place les femmes ayant dépassé la quarantaine sur un pied d'égalité avec ces derniers.

Pour ce qui est de la prévoyance professionnelle elle-même, des discriminations de fait bien plus graves découlent de la situation souvent marginale des femmes dans le monde du travail.

En effet, la discontinuité de la carrière professionnelle, les bas salaires et le travail à temps partiel — ces trois caractéristiques fréquentes de l'emploi féminin, — sont autant de facteurs de rabotage des rentes (sans compter la retraite à 62 ans !) voire de leur inexistence dans les cas où le salaire n'atteint pas le minimum à partir duquel l'affiliation à la LPP devient obligatoire.

Dans cette optique, l'instauration d'un seuil d'affiliation proportionnellement réduit en cas de travail à temps partiel (ce qui est du reste déjà pratique courante dans beaucoup de caisses) constituerait une amélioration essentielle de la LPP. Cela reviendrait à réduire les répercussions de la précarité du statut professionnel de bon nombre de travailleuses sur leur statut futur de retraitées.

Il faut cependant se rendre bien compte que, pour garantir à toutes les femmes une retraite digne, c'est leur place dans le monde du travail qu'il faudrait changer.

Propos de Helga Koppenburg
mis en forme par
Silvia Lempen