

Prévoyance professionnelle (PP)

Prévoyance professionnelle

■ Bases légales

La prévoyance professionnelle n'est pas soumise à la LPGA.

- Constitution fédérale, articles 111 et 113
- Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), en vigueur depuis janvier 1985
- Loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LFLP), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995
- Ordonnance sur la surveillance dans la prévoyance professionnelle (OPP 1), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012
- Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1985
- Ordonnance sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Ordonnance sur le libre passage, OLP), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1995

La multiplicité des lois et ordonnances indique clairement que la prévoyance professionnelle est une structure plutôt complexe. Pour certains thèmes, des dispositions issues de plusieurs lois et ordonnances sont également applicables.

■ Objectif

Le 2^e pilier du concept suisse des trois piliers se fonde sur la prévoyance professionnelle. Il a vocation à maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur. Pour ce faire, il complète la couverture du prévoyance du 1^{er} pilier (AVS/AI), qui vise à couvrir les besoins vitaux dans les domaines de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. La prévoyance professionnelle permet non seulement d'épargner (vieillesse) mais fournit aussi une assurance (décès et invalidité).

■ Remarque :

Les dispositions sont précisées en vertu de la LPP. Dans des cas particuliers, il y a lieu de consulter le règlement.

Vue d'ensemble du régime obligatoire LPP

Cotisations LPP		Prestations d'invalidité																		
<p>L'obligation de cotisation commence au début de l'activité lucrative dès lors que le salaire minimum de CHF 21 150 est atteint.</p> <p>Les cotisations des employeurs doivent être au moins aussi élevées que la somme des cotisations de ses employés. La règle de financement est la suivante : Part de l'employeur 50 % - part des salariés 50 %</p> <p>Avoir de vieillesse échelonné:</p>		<p>Rente d'invalidité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 40 % quart de rente • Au moins 50 % demi-rente • Au moins 60 % trois quarts de rente • Au moins 70 % rente complète 																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Altersjahr</th> <th rowspan="2">Pourcentage du salaire assuré</th> </tr> <tr> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25-34</td> <td>25-34</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>35-44</td> <td>35-44</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>45-54</td> <td>45-54</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>55-65</td> <td>55-64</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table>		Altersjahr		Pourcentage du salaire assuré	Hommes	Femmes	25-34	25-34	7%	35-44	35-44	10%	45-54	45-54	15%	55-65	55-64	18%	<p>Calcul:</p> <p>Les bonifications de vieillesse accumulées et portant intérêts sont extrapolées avec les bonifications de vieillesse sans intérêts jusqu'à la date théorique de la retraite. Cette somme est convertie en rente avec un taux de conversion de 6,8 %.</p>	
Altersjahr		Pourcentage du salaire assuré																		
Hommes	Femmes																			
25-34	25-34	7%																		
35-44	35-44	10%																		
45-54	45-54	15%																		
55-65	55-64	18%																		
<p>Rente pour enfant :</p> <p>20 % de la rente de vieillesse pour les enfants jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans s'ils n'ont pas achevé leur formation ou sont invalides à 70 %.</p>		<p>Rente pour enfant :</p> <p>20 % de la rente AI pour chaque enfant d'une personne invalide, jusqu'à l'âge de 18 ou 25 ans.</p>																		

Principes de la prévoyance professionnelle

Les caisses de pension jouissent d'une grande marge de manœuvre dans l'élaboration de leur offre de prestations. Afin que cette liberté ne tombe pas dans l'exubérance, les principes de la prévoyance professionnelle ont été redéfinis dans la cadre de la première révision de la LPP.

Principe	Description
Adéquation (art. 1 et 1a OPP 2)	<p>Un plan de prévoyance est considéré comme adéquat lorsque les cotisations</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ réglementaires destinées au financement des prestations de vieillesse ne dépassent pas 25 % de tous les salaires AVS assurés ou ▪ les prestations de vieillesse ne dépassent pas 70 % du dernier salaire AVS précédant le départ à la retraite. ▪ Pour les salaires assurés dépassant le montant-limite supérieur de CHF 84 000, les prestations LPP, ajoutées à celles de l'AVS, ne doivent pas dépasser 85 % du dernier salaire AVS.
Retraite anticipée	<p>Si une retraite anticipée est préfinancée par des cotisations supplémentaires, les prestations ne doivent pas dépasser de plus de 5 % les prestations ordinaires en cas de renonciation à une retraite anticipée.</p>
Collectivité (art. 1c - 1e OPP 2)	<p>Une caisse de pension peut former différents groupes d'assurés, qui doivent être définis en vertu de critères objectifs, comme</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'âge ▪ la fonction dans l'entreprise (cadre p. ex.) ▪ le nombre d'années de service
Égalité de traitement	<p>Les conditions réglementaires d'un plan de prévoyance doivent être identiques pour tous les assurés d'un même collectif.</p>
Principe d'assurance	<p>Au moins 6 % du montant total des cotisations d'une entreprise doivent être affectés au financement des prestations relevant de la couverture des risques de décès et d'invalidité.</p>

Début et fin de la couverture d'assurance LPP

L'assujettissement au régime obligatoire LPP débute le 1er janvier de l'année qui suit le 17e anniversaire de l'assuré et dure jusqu'au départ à la retraite (généralement 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes). L'étendue de la couverture d'assurance n'est toutefois pas toujours uniforme.

La couverture d'assurance débute le jour où l'assuré commence à occuper un emploi suite à un engagement ou aurait dû commencer à travailler. Une personne se rendant au travail est aussi assurée.

L'obligation d'assurance cesse dans les cas suivants :

- naissance d'un droit à des prestations de vieillesse
- décès ou droit à une rente d'invalidité complète
- résiliation du rapport de travail
- fin du droit aux indemnités de chômage
- salaire inférieur au salaire minimum de CHF 2150.-

Personne assurée	Risques assurés
Salariés à partir du 1er janvier après leur 17e anniversaire	Décès Invalidité
Salariés à partir du 1er janvier après leur 24e anniversaire jusqu'à leur départ à la retraite	Âge Décès Invalidité
Chômeurs pendant la perception des indemnités journalières	Décès Invalidité

Une personne quittant son entreprise et ne trouvant pas d'emploi dans la foulée bénéficie, par le biais de la caisse de pension de son ancien employeur, d'une couverture ultérieure d'un mois pour les risques décès et invalidité. Si l'assuré peut attester un nouveau rapport de prévoyance pendant cette période, la nouvelle caisse de pension est compétente. L'ancienne caisse de pension reste compétente pour les sinistres en cours (invalidité p. ex.).

Prestations d'invalidité LPP

▪ Droit à une rente d'invalidité LPP

Ont droit à une rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle les personnes présentant un degré d'invalidité d'au moins 40 % au sens de l'AI et qui étaient assurées selon la LPP au moment de la survenance de l'incapacité de travail dont la cause a entraîné l'invalidité. Pour définir le degré d'invalidité, la caisse de pension s'appuie en principe sur le degré déterminé par l'AI à l'aide d'une comparaison des revenus. C'est pourquoi la LPP et l'AI prévoient un échelonnement de la rente d'invalidité dépendant du degré d'invalidité.

▪ Période de protection pour les personnes réadaptées

Une période de protection de trois ans débute pour les personnes dont la rente a été réduite ou supprimée dans le cadre de la révision 6a de l'AI. Pendant cette période, elles restent assurées aux mêmes conditions qu'avec la caisse de pension précédente et aucune cotisation n'est due sur le salaire qu'elles perçoivent alors. Pendant cette période, la caisse de pension tenue de verser les prestations peut réduire sa rente d'invalidité du fait de la réduction du degré d'invalidité de la personne assurée. Cette baisse ne peut néanmoins correspondre, au maximum, qu'au revenu complémentaire perçu après la réadaptation.

La couverture d'assurance et le droit aux prestations sont maintenus aussi longtemps que la personne assurée perçoit une prestation transitoire selon l'art. 32 LAI.

▪ Rente pour enfant LPP et rente d'invalidité

Comme avec l'AI, la prévoyance professionnelle peut donner droit à une rente pour enfant si un ayant droit a des enfants âgés de moins de 18 ou 25 ans. Son montant correspond à la rente d'orphelin, soit 20 % de la rente d'invalidité LPP.

Coordination des prestations LPP avec les autres assurances sociales

Nous savons que la LPP est l'unique assurance sociale qui n'est pas soumis à la LPGA. Toutefois, la prévoyance professionnelle est mentionnée dans cette loi, et plus précisément dans deux domaines : la prise en charge provisoire des prestations et la coordination des prestations. La LPGA réglemente cette prise en charge si un sinistre ne permet pas de savoir clairement quel organisme est compétent pour la prise en charge. La prévoyance professionnelle est tenue de prendre provisoirement les prestations en charge lorsqu'on ne peut déterminer avec précision si l'assurance-accident ou l'assurance militaire ou la prévoyance professionnelle est compétente pour verser la rente.

