

Réduction ou suppression de la déduction de coordination

Une amélioration importante mais coûteuse

Les employés à temps partiel sont désavantagés dans la prévoyance professionnelle à cause de la déduction de coordination qui n'est pas alignée sur le degré d'emploi. La réduction ou la suppression de la déduction de coordination entraîne une augmentation des prestations et donc aussi des coûts.

EN BREF

La déduction de coordination actuelle est marquée par une image de la société à domination masculine et ne correspond plus aux modèles de travail actuels. La question n'est pas de savoir si la suppression ou seulement une réduction de la déduction de coordination est nécessaire, mais à quelle vitesse le changement peut s'opérer et comment il peut être financé.

La déduction de coordination n'est mentionnée ni dans la loi ni dans les ordonnances. Elle découle néanmoins de la définition du salaire coordonné selon l'art. 8 LPP. Depuis la 1^{ère} révision de la LPP, cette déduction s'élève à 87.5 % de la rente AVS maximale.

Dans la plupart des institutions de prévoyance, la déduction de coordination est utilisée pour définir le salaire assuré sur la base des éléments de salaire pertinents (salaire déterminant, à ne pas confondre avec le salaire AVS). Le salaire assuré correspond alors au salaire déterminant moins la déduction de coordination.

Les personnes pluri-employées sont particulièrement pénalisées

La déduction de coordination dérivée de la loi sans tenir compte du degré d'emploi est aujourd'hui perçue comme une construction désuète et injuste. Pour les personnes qui cumulent un ou plusieurs emplois à temps partiel, il en résulte une assurance nettement inférieure à celle d'un emploi à temps plein. Étant donné que beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel, on reproche également à la déduction de coordination d'être anti-femmes dans le débat politique.

Par exemple: pour les employés dont le salaire annuel est de 70 000 francs, le salaire coordonné LPP est de 44 905 francs. Si le salaire annuel de 70 000 francs est réparti en parts égales entre deux emplois à temps partiel, le salaire total coordonné LPP n'est que de 19 810 francs. Bien que les deux personnes travaillent autant l'une que l'autre et gagnent le même montant, celle qui a

deux emplois à temps partiel doit accepter des prestations nettement inférieures de la prévoyance professionnelle.

La question de savoir si la prévoyance professionnelle devait être conçue avec ou sans déduction de coordination a déjà été débattue lors de son introduction dans les années 1970. Dans son message du 19 décembre 1975, le Conseil fédéral a rejeté le contre-projet du groupe de travail Brunner (conseiller national Andreas Brunner), notamment pour les motifs suivants: «L'absence de déduction de coordination, en liaison avec la réduction des prestations en cas de surassurance, pourrait entraîner des désavantages pour les assurés moins fortunés.»

Non seulement le langage du Conseil fédéral, mais aussi le modèle sous-jacent de l'homme actif à 100 % avec une famille à charge ne devraient plus servir de base à la conception de la prévoyance professionnelle aujourd'hui.

Effets du montant de la déduction de coordination

Les entreprises qui souhaitent renforcer le régime de prévoyance des salariés à temps partiel peuvent le faire dès aujourd'hui. Il n'est donc pas surprenant que de nombreuses caisses de pensions définissent désormais la déduction de coordination en fonction du degré d'emploi ou l'omettent complètement.

La prévoyance lacunaire constitue surtout un problème dans les secteurs où les salaires sont bas et où l'emploi est de plus en plus flexible. Au bout du compte, on y économise des charges salariales annexes au détriment du futur montant de la rente des salariés.

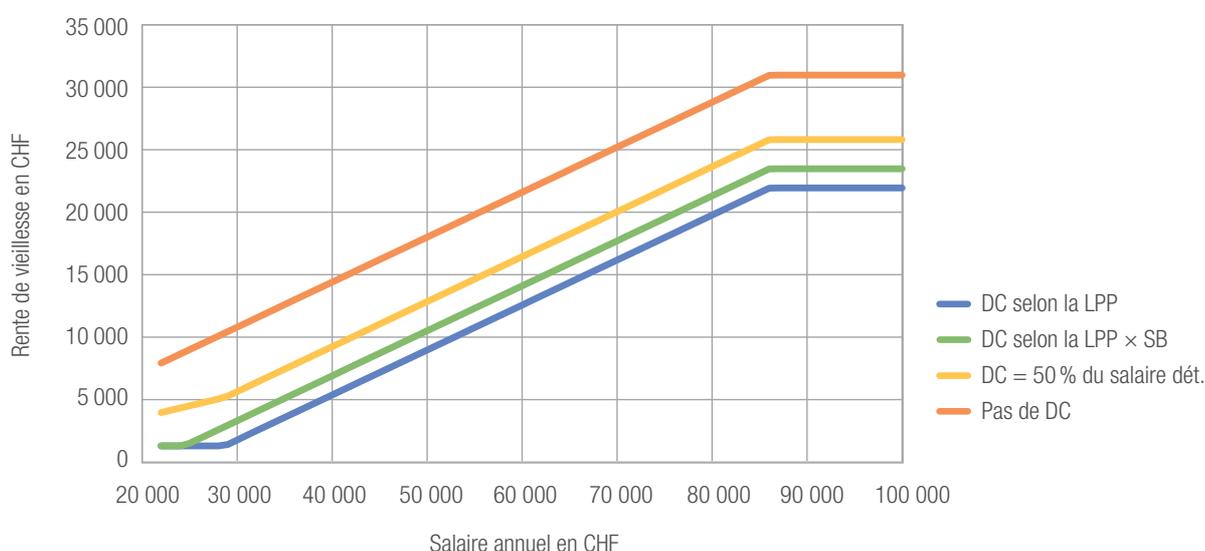
Coûts avec différentes déductions de coordination (DC)

	DC selon la LPP	DC selon la LPP × SB	DC = 50 % du salaire normal	Pas de DC
Somme des salaires assurés	637 600	713 500	848 000	1 130 100
Total des bonifications d'épargne	75 600	83 400	100 000	132 500
Total des primes de risque	12 800	14 300	17 000	22 600
Total des contributions	88 400	97 700	117 000	155 100
Différence en pourcentage		10.5 %	32.4 %	75.5 %

Les calculs sont basés sur les hypothèses suivantes:

- Le salaire annuel AVS jusqu'à 300 % de la rente AVS maximale est pris en compte.
- Le salaire minimum assuré correspond à 12.5 % de la rente AVS maximale.
- Les bonifications d'épargne sont définies conformément à la LPP (7 %, 10 %, 15 % et 18 %).
- Les cotisations de risque et de coût s'élèvent à 2 % du salaire assuré.

Rente de vieillesse anticipée avec différentes déductions de coordination (DC)



Pour illustrer les conséquences, nous nous appuyons sur un effectif fictif dans une petite entreprise. Les 20 employés d'un âge moyen de 43 ans et avec une masse salariale annuelle d'environ 1.15 million de francs suisses se partagent 16.6 emplois équivalents temps plein dans des charges de travail individuelles comprises entre 40 et 100 % (les hypothèses sont détaillées dans l'encadré à côté du tableau).

Le tableau montre que, par rapport aux cotisations dues dans un plan minimal LPP, les coûts augmentent jusqu'à 75 % dans notre exemple si une déduction de coordination plus faible ou nulle est appliquée.

En conséquence, les prestations augmentent également de manière significative, comme le montre la représentation graphique de la rente de vieillesse anticipée en fonction du salaire annuel. Afin

de mettre les coûts ci-dessus en relation avec le graphique, nous avons supposé un niveau d'emploi moyen de 83 %.

Réforme LPP 2021

La déduction de coordination a été réduite en 2005 lors de la 1^{ère} révision de la LPP. Dans la discussion actuelle sur la réforme LPP 2021, une nouvelle réduction est l'un des points qui ne rencontre pratiquement aucune opposition. La réduction de la déduction de coordination fait office – comme lors de la 1^{ère} révision de la LPP – de mesure d'accompagnement de la réduction du taux de conversion. L'objectif visé est que le niveau des prestations ne change pas globalement, ou du moins pas beaucoup, en raison des mesures de réforme de la LPP, mais que la situation des travailleurs à temps partiel soit améliorée. Différents modèles sont actuellement discutés dans le débat

politique, notamment un alignement sur le taux d'activité ou une réduction de moitié généralisée.

Qui veut peut dès maintenant

Le renforcement de la prévoyance des salariés ayant un niveau d'emploi inférieur est déjà possible aujourd'hui sur une base volontaire.

L'amélioration systématique du traitement des salariés à faible revenu par une déduction de coordination adaptée au degré d'emploi entraîne des coûts. Toutefois, les coûts de plusieurs employés à temps partiel ne dépassent pas les coûts des postes équivalents à temps plein correspondants. **I**

Patrick Baeriswyl
Roland Schorr