

Tour d'horizon de la prévoyance professionnelle

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Editeur :

Association Suisse d'Assurances (ASA)
Département Communication
C. F. Meyer-Strasse 14, Case postale 4288
CH-8022 Zurich
Tél. +41 44 208 28 28
Fax +41 44 208 28 00
info@svv.ch, www.svv.ch

© 2009 Association Suisse d'Assurances, Zurich
4^e édition française révisée
Etat au 1.1.2009

Projet et rédaction :

Margrit Thüler (Coordination)
Rudolf Küng (Auteur)
Jürg Flütsch
Adrian Gröbli
Thomas Jost
Peter Lang

Présentation : Obrist und Partner, Richterswil

Impression : SäntisPrint AG, Urnäsch

Distribution : Blinden- und Behindertenzentrum, Berne

Commandes : www.svv.ch

Pour des raisons pratiques, nous n'avons utilisé dans cette brochure que la forme masculine, mais elle s'entend aussi pour le féminin.

Avant-propos	5
Le principe des trois piliers	6
Les bases légales	8
Les caractéristiques de la prévoyance professionnelle	9
Les principes de la prévoyance professionnelle	10
Les différents systèmes de financement	12
Les bases régissant le plan de prévoyance	13
L'application de la prévoyance professionnelle	14
L'administration de l'institution de prévoyance	16
Le règlement de prévoyance	17
Les particularités des fondations collectives	18
Information et transparence dans les fondations collectives	20
Surveillance et contrôle	21
Le cercle des assurés	22
Les prestations de prévoyance	24
Le libre passage en cas de changement d'emploi	26
Les droits supplémentaires en cas de licenciement	28
L'insuffisance de couverture	30
Le régime fiscal de la prévoyance professionnelle	32
La coordination des prestations	35
Questions spéciales	37
Glossaire	44
Définitions de notions	61

En raison des discussions qu'elle a suscitées au cours des dernières années au sujet du taux d'intérêt minimum et du taux de conversion, la prévoyance professionnelle (LPP) a brusquement ressurgi dans la conscience de l'opinion publique. La situation économique et démographique s'est modifiée, entraînant des adaptations nécessaires des conditions générales. Les premières modifications légales ont trouvé leur expression dans la 1ère révision de la LPP dont les innovations ont été prises en compte dans la présente brochure.

Celle-ci offre un aperçu des bases juridiques et de l'organisation des institutions de prévoyance, et notamment des fondations collectives. Elle traite de questions importantes pour la pratique et commente les droits et obligations des assurés. Les fondations collectives qui se partagent le marché de la prévoyance diffèrent parfois fortement les unes des autres. Il en va de même des organismes de prévoyance que l'on rencontre au sein de chaque fondation collective. Notre brochure vise à mieux faire comprendre les liens et connexions qui existent dans la prévoyance professionnelle.

L'Association Suisse d'Assurances défend le système des trois piliers dans lequel les assureurs privés ont un grand rôle à jouer en tant qu'importants fournisseurs de prestations de prévoyance. Ce système, qui a fait ses preuves, jouit d'une grande considération à l'étranger. Prenons-en bien soin.

Association Suisse d'Assurances ASA

Le principe des trois piliers

Le système suisse d'une prévoyance financière complète (vieillesse, décès, invalidité) se compose de trois volets qui se complètent: la prévoyance étatique (1^{er} pilier), la prévoyance professionnelle (2^e pilier) et la prévoyance individuelle (3^e pilier).

Prévoyance étatique

Le 1^{er} pilier est constitué par l'AVS/AI. Il est obligatoire pour l'ensemble de la population et exécuté pour l'essentiel par des organismes officiels. Son financement est assuré par les cotisations des assurés et des employeurs et, à titre accessoire, par les contributions de la Confédération et des cantons. Le but du 1^{er} pilier est de couvrir le minimum vital.

La structure du système suisse de prévoyance

	1 ^{er} pilier	2 ^e pilier	3 ^e pilier
Désignation	Prévoyance étatique – AVS – AI – Prestations complémentaires – Assurance chômage – Allocations pour perte de gain	Prévoyance professionnelle – prévoyance obligatoire – prévoyance subobligatoire – loi sur l'assurance-accidents	Prévoyance privée – prévoyance liée – prévoyance facultative
Buts	Assurer le minimum vital	Maintien du niveau de vie habituel	Complément individuel destiné à combler des lacunes de la prévoyance
Responsabilité	Etat	Employeur	Responsabilité personnelle
Financement	Employeur et salarié 50% de part et d'autre	Employeur (au moins 50%) et ensemble des salariés	Autofinancement à 100%

Prévoyance professionnelle

Le 2^e pilier est réglementé pour l'essentiel par la LPP (Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) et la loi sur le libre passage. L'assurance est obligatoire (pilier 2a) pour les salariés dont le revenu excède un minimum fixé par la loi. S'y ajoute, à titre facultatif et selon l'employeur, la prévoyance sur-obligatoire (pilier 2b). L'assurance obligatoire ne concerne pas la population qui n'exerce pas d'activité lucrative et est facultative pour les personnes exerçant une activité indépendante. L'application de la prévoyance professionnelle est l'affaire commune des employeurs et des salariés. Elle est financée exclusivement par les cotisations des employeurs et des salariés, sans apport des pouvoirs publics. La prévoyance professionnelle comprend exclusivement des mesures reposant sur une base collective et doit permettre qu'en cas de survivance d'un cas d'assurance (vieillesse, décès ou invalidité), les personnes âgées, les survivants et les invalides puissent maintenir de manière appropriée leur niveau de vie antérieur. L'objectif visé est de 60% au moins du

dernier salaire soumis à la LPP (2009 : 82 080 francs au maximum).

La loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) couvre en sus les salariés contre les accidents et les maladies professionnels. Si l'assureur-accidents est tenu de verser des prestations par suite de décès ou d'invalidité, les prestations doivent être coordonnées avec celles de la LPP (→ page 35).

Prévoyance privée

Le 3^e pilier est constitué par la prévoyance individuelle. Celle-ci est facultative et relève de la responsabilité individuelle de chacun. Les formes de prévoyance sont libres (produit bancaires ou des assurances, propriété du logement, etc.). La prévoyance privée est destinée à compléter les prestations du 1^{er} et, le cas échéant, du 2^e pilier selon les besoins individuels. Il existe une prévoyance liée (pilier 3a) et une prévoyance facultative (pilier 3b). Pour les personnes exerçant une activité indépendante, elle peut suppléer l'absence de la prévoyance professionnelle.

Les bases légales

Les bases légales de la prévoyance professionnelle sont complexes et difficiles à appréhender d'un coup d'œil. Les principales lois qu'il convient de citer sont :

- La Constitution fédérale (Cst)
- La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)
- La loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (Loi sur le libre passage, LFLP).

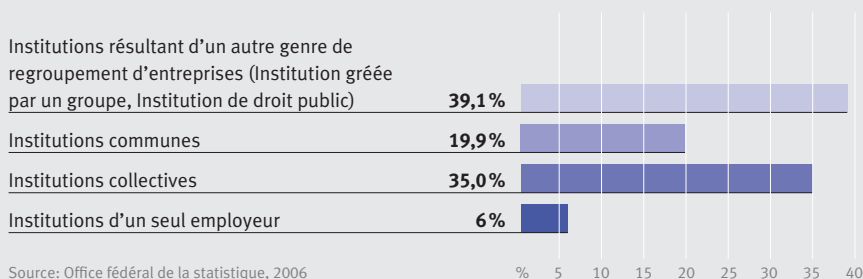
Sont également applicables certaines dispositions du code civil (CC) et du code des obligations (CO). Toutes ces réglementations sont complétées et précisées par de nombreuses ordonnances et dispositions d'exécution (notamment l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité ; OPP 2).

Les caractéristiques de la prévoyance professionnelle

Bien avant l'entrée en vigueur de la LPP, un grand nombre d'entreprises avaient créé, de leur propre chef, des caisses de pension qui offraient dans certains cas à leurs collaborateurs d'excellentes prestations de prévoyance. La LPP n'a rien créé de nouveau, sauf qu'elle a rendu obligatoire la prévoyance professionnelle pour la quasi totalité des salariés et qu'elle a fixé des exigences minimales dans le domaine des cotisations, des prestations et de l'organisation. Il s'agit d'une loi-cadre, qui ne règle pas la prévoyance professionnelle de manière exhaustive, mais laisse à l'initiative privée une large marge de manœuvre, compte tenu des exigences minimales précitées.

Sur le plan légal, la LPP règle la prévoyance professionnelle obligatoire de manière exhaustive. Elle contient quelques prescriptions pour la part de la prévoyance qui excède les exigences légales minimales, le surplus étant régi par les dispositions du code des obligations. Compte tenu de cet encadrement légal, les caisses de pension décident librement de la structure de leurs plans de prévoyance, notamment pour ce qui concerne la partie surobligatoire. Il est dès lors possible que cette partie de la prévoyance soit confiée à une institution de prévoyance séparée ou gérée par un organisme de prévoyance particulier et qu'elle soit réservée uniquement à des groupes d'assurés spécifiques définis selon des critères objectifs.

Répartition des assurés selon la forme administrative des institutions de prévoyance, 2006



Les principes de la prévoyance professionnelle

Adéquation

Dans la prévoyance professionnelle, le principe de l'adéquation est lié à la mission, conforme à la Constitution confiée au législateur de permettre aux personnes assurées de maintenir avec l'AVS/AI de manière appropriée leur niveau de vie antérieur.

Le mode de calcul d'un plan de prévoyance est réputé adéquat si :

- Les prestations réglementaires n'excèdent pas 70% du dernier salaire ou revenu AVS assurable perçu avant la retraite
- Le montant total des cotisations réglementaires de l'employeur et des salariés destinées au financement des prestations de vieillesse ne dépasse pas annuellement 25% de la somme des salaires AVS assurables pour les salariés.

Pour les salaires supérieurs au montant-limite supérieur prévu par la loi, les prestations de vieillesse provenant de la prévoyance professionnelle ajoutées à celles de l'AVS ne doivent pas, ensemble, s'élever à plus de 85% du dernier salaire ou revenu AVS assurable avant la retraite.

Collectivité

Une solution de prévoyance individuelle faite sur mesure pour une personne seule (assurance « à la carte ») n'est pas autorisée. Le principe de la collectivité est observé si, dans son règlement, l'institution de prévoyance prévoit une ou plusieurs collectivités d'assurés dans son règlement. Des plans de prestations et des taux de cotisation différents sont autorisés.

L'appartenance à un collectif doit être déterminée sur base de critères objectifs (par ex. nombre d'années de service, fonction exercée, situation hiérarchique dans l'entreprise, âge ou salaire). Le principe de la collectivité est aussi respecté lorsqu'une seule personne est assurée dans le plan de prévoyance mais que le règlement prévoit la possibilité d'assurer en principe d'autres personnes (collectivité virtuelle).

Une institution de prévoyance peut, au sein d'un collectif, proposer au maximum trois plans parmi lesquels les assurés doivent en choisir un.

Egalité de traitement

Le principe de l'égalité de traitement exige qu'au sein d'un même collectif tous les assurés soient traités d'égale manière. Il n'est pas autorisé de favoriser ou de discriminer de quelque manière que ce soit certaines personnes en fonction de critères subjectifs.

Planification

Le principe de la planification exclut l'octroi de prestations non prévues au règlement. Le règlement doit fixer notamment le genre des prestations de prévoyance, leur financement et le but des prestations. L'assuré doit connaître à l'avance le niveau de ses prestations futures – en recourant à des hypothèses appropriées – ainsi que les taux de cotisation nécessaires à leur financement.

La planification ne s'applique pas aux fonds de bienfaisance patronaux qui n'octroient que des prestations discrétionnaires, ni aux fondations de financement.

Principe d'assurance

En vertu du principe d'assurance, les risques de décès et d'invalidité doivent être assurés en fonction de principes actuariels. Ce principe est respecté lorsque 6% au moins du montant total des cotisations sont affectés au financement des prestations de risque. La totalité des cotisations des collectifs et des plans d'un employeur affilié à une institution de prévoyance est ici déterminante pour le calcul.

Age minimal pour la retraite anticipée

Les règlements peuvent prévoir une retraite anticipée à partir de 58 ans révolus au plus tôt. Un départ en retraite avant cet âge est possible dans des cas d'application définis par la loi (par ex. restructuration de l'entreprise).

Les différents systèmes de financement

Dans le cas du 1^{er} pilier, il s'agit d'une véritable assurance sociale. Son financement est basé sur la répartition et repose sur un «contrat de génération». En bref: les prestations versées aux rentiers au cours d'une année proviennent des cotisations de la génération active, c'est-à-dire des personnes qui exercent une activité lucrative au cours de la même année (ainsi que des contributions des employeurs et des recettes fiscales de la Confédération de l'année en question). Les sommes encaissées sont aussitôt reversées. De ce fait, l'AVS ne dispose pas de réserves qui garantiraient le paiement des rentes, mais seulement d'un fonds de fluctuation.

La population des personnes actives diminue par rapport aux bénéficiaires de rentes. En outre, l'espérance de vie s'accroît, avec pour conséquence que les dépenses inhérentes aux rentes ne cessent de croître et les charges de la jeune génération vont en s'amplifiant. Cette situation nécessite à long terme un assainissement de l'AVS.

A l'inverse de l'AVS/AI, la prévoyance professionnelle est financée selon le système de la capitalisation. La part des cotisations qui est destinée au financement des prestations de vieillesse (bonifications de vieillesse) est épargnée et enregistrée séparément pour chaque assuré (avoir de vieillesse). A l'âge de la retraite, l'assuré dispose ainsi d'un fonds qui est converti en une rente ou versé, en partie tout au moins, sous forme de capital.

En principe, il n'existe pas de compensation sociale (solidarité) dans la prévoyance professionnelle. Chaque assuré finance lui-même, conjointement avec son employeur, ses propres prestations de prévoyance.

Les bases régissant le plan de prévoyance

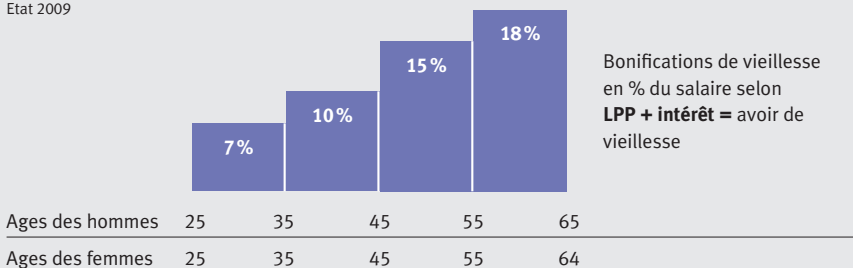
Le montant des cotisations de prévoyance est fixé, dans les limites des prescriptions légales minimales, par l'organe paritaire de l'entreprise et figure dans le règlement. Les cotisations sont versées conjointement par l'employeur et les salariés, le premier étant tenu de payer au moins autant que l'ensemble de ses salariés. L'employeur déduit du salaire les cotisations des salariés et les transmet avec les siennes à l'institution de prévoyance.

Dans le domaine de la prévoyance obligatoire selon la LPP, les institutions de prévoyance sont tenues de créditer les bonifications de vieillesse d'un intérêt minimal, dont le taux est fixé par le Conseil fédéral. Ce taux est de 2 % pour l'année 2009.

Le taux de conversion des rentes s'élève en 2009 à 7,05 % pour les hommes et à 7,00 % pour les femmes dans l'assurance obligatoire. Ce taux sert de formule pour calculer la rente de vieillesse. Cela signifie que, pour un avoir de vieillesse de 100 000 francs à l'âge de la retraite, l'assuré aura droit à une rente viagère de 7050 francs par année et l'assurée à une rente viagère de 7000 francs par année. Le taux de conversion est fixé sur la base de statistiques (espérance de vie des rentiers) et du taux d'intérêt technique. Dans le domaine de la prévoyance surobligatoire, les institutions de prévoyance sont libres d'appliquer d'autres bases actuarielles choisies correctement.

L'échelonnement des bonifications de vieillesse (en pour cent du salaire assuré)

Etat 2009



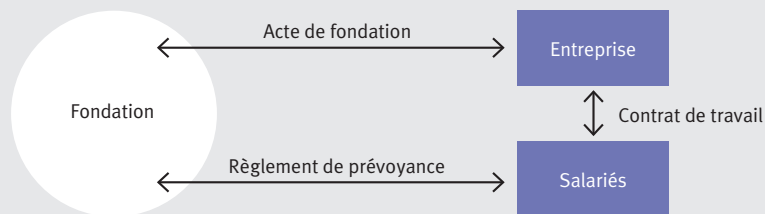
L'application de la prévoyance professionnelle

La prévoyance professionnelle est appliquée par les institutions de prévoyance en faveur du personnel (caisses de pension). Celles-ci revêtent dans la plupart des cas (98 % de toutes les institutions de prévoyance en chiffre rond) la forme juridique d'une fondation et parfois celle d'une société coopérative. Contrairement à l'AVS, il s'agit de structures de droit privé. Les institutions de prévoyance sont des personnes morales autonomes. De ce fait, les fonds des caisses de pension sont totalement séparés de la fortune de l'entreprise de l'employeur, ainsi que de celle des assurés. D'autres formes juridiques sont possibles pour les collaborateurs d'institutions publiques.

Les institutions de prévoyance qui appliquent la prévoyance obligatoire selon la LPP, ainsi que les institutions de prévoyance enveloppantes qui fournissent en outre des prestations subobligatoires, doivent se faire inscrire dans le registre de la prévoyance professionnelle auprès de l'autorité de surveillance dont elles relèvent. Si l'institution de prévoyance exécute tout au plus un plan de prévoyance complémentaire à l'assurance obligatoire (prévoyance subobligatoire), l'enregistrement n'est pas nécessaire.

Nous décrivons brièvement ci-après les formes d'organisation des institutions de prévoyance.

Les rapports juridiques au sein d'une fondation d'entreprise autonome



Législation régissant la prévoyance, le contrat de travail, les fondations

Les grandes entreprises disposent généralement de leur propre caisse de pension (caisse de pension d'entreprise) qui assure uniquement les collaborateurs de l'entreprise concernée ou un groupe déterminé de ceux-ci. Ces caisses assument leur gestion de leur propre chef; elles peuvent aussi confier le placement des fonds à un gérant de fortune professionnel ou réassurer les prestations d'assurance pour longévité, invalidité et décès auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie (assurance complète).

Les institutions de prévoyance semi-autonomes assurent les risques de décès et d'invalidité auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie, mais assument elles-mêmes le processus d'épargne et la gestion de fortune. Les caisses de pension autonomes couvrent elles-mêmes les risques de décès et d'invalidité et assument aussi elles-mêmes le processus d'épargne et la gestion de fortune.

Les plus petites entreprises s'affilient le plus souvent à une fondation collective. Cette solution décharge l'entreprise de tâches administratives, tout en offrant une gamme de prestations complète en matière d'exécution et de gestion de la prévoyance professionnelle.

La fondation collective gère pour chaque entreprise affiliée un organisme de prévoyance séparé qui correspond, économiquement, à une fondation d'entreprise. Chaque entreprise est pourvue de son propre plan de prévoyance, qui se distingue des autres quant aux cotisations et aux prestations. La fortune des différents organismes de prévoyance est gérée séparément afin que l'évolution financière défavorable de l'organisme de prévoyance d'une entreprise n'ait pas de retombées négatives sur les organismes des autres entreprises affiliées. Une fondation collective peut être très importante et englober des milliers d'entreprises affiliées.

Les membres d'associations professionnelles ont souvent l'occasion de s'affilier à une institution commune. À l'inverse de ce que nous avons vu pour les fondations collectives, il existe ici pour tous les assurés un plan de prévoyance et un règlement uniformes. Les éléments de la fortune de chaque assuré sont placés et gérés en commun. Les assurés constituent une communauté de risque comme dans le cas d'une fondation d'entreprise.

L'administration de l'institution de prévoyance

L'exécution de la prévoyance professionnelle est une tâche commune des employeurs et des salariés. C'est la raison pour laquelle la loi prescrit que les institutions de prévoyance sont gérées par des organes paritaires, c'est-à-dire par des organismes dans lesquels l'employeur et les salariés sont représentés à force égale. Le principe de la représentation paritaire s'applique d'abord au conseil de fondation en tant qu'organe suprême de l'institution de prévoyance, mais aussi à tout autre organisme qui est appelé à se prononcer sur

- les dispositions du règlement de prévoyance (en particulier sur les prestations assurées);
- le financement de la prévoyance (par ex. cotisations de l'employeur et des salariés, affectation de fonds libres à la prévoyance);
- la gestion de la fortune (placement des éléments du patrimoine de prévoyance, transfert de la gestion de la fortune à un organe externe, réassurance des engagements réglementaires auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie).

En tant qu'organe suprême d'une fondation collective, le conseil de fondation répond de l'administration, de la présentation des comptes et de la représentation de l'institution vis-à-vis des tiers, en particulier à l'égard des autorités. En outre, chaque entreprise affiliée dispose de son propre organe paritaire composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et des salariés et chargé d'exercer les tâches inhérentes aux trois domaines de compétence précités.

L'entreprise affiliée à la fondation collective règle la gestion paritaire, en particulier l'élection des représentants des salariés et le mode de décision en cas d'égalité de voix au sein de l'organe paritaire de l'entreprise. Cet organe (appelé souvent commission de gestion ou commission de prévoyance du personnel) assure le contact et l'information des assurés pour toutes les questions se rapportant à la prévoyance professionnelle.

Les membres du conseil de fondation et de la commission de prévoyance du personnel répondent des dommages qu'ils causent, intentionnellement ou par négligence, à l'institution de prévoyance.

Le règlement de prévoyance

La création d'une fondation nécessite un acte de fondation authentique et l'inscription de la fondation au registre du commerce. En complément de l'acte de fondation, l'organe paritaire de la fondation ou de l'organisme de prévoyance édicte un règlement. Selon les termes mêmes de la loi, le règlement doit contenir des dispositions sur :

- les prestations,
- l'organisation,
- l'administration et le financement,
- le contrôle,
- les rapports avec les employeurs, les assurés et les ayants droit.

Le règlement fixe le plan de prévoyance, ainsi que le mode de financement, le montant des cotisations que l'employeur déduit du salaire du personnel et verse à l'institution de prévoyance, l'âge de la retraite et les prestations auxquelles les assurés ou leurs survivants ont droit en cas de survenance d'un cas d'assurance. Il fixe en outre le droit de participation des salariés à l'exécution de la prévoyance et contient toutes les autres dispositions qui, en complément de la loi et de l'acte de fon-

tion de la prévoyance. Le règlement de prévoyance est soumis au contrôle de l'autorité de surveillance.

Dans les limites des exigences légales, l'institution de prévoyance fixe librement ses plans de prévoyance. Les dispositions réglementaires sont importantes pour les assurés, car elles déterminent leurs relations juridiques avec l'institution de prévoyance non seulement durant la vie active au sein de l'entreprise, mais encore pendant la durée de perception d'une rente. Il en va de même pour les droits des survivants de l'assuré. Chaque assuré reçoit un exemplaire du règlement. Les indications relatives aux prestations sont rédigées en termes généraux et sont précisées par les données chiffrées contenues dans le certificat personnel qui est remis chaque année aux assurés. En cas de contradiction entre le règlement et le certificat personnel, c'est le règlement qui fait autorité.

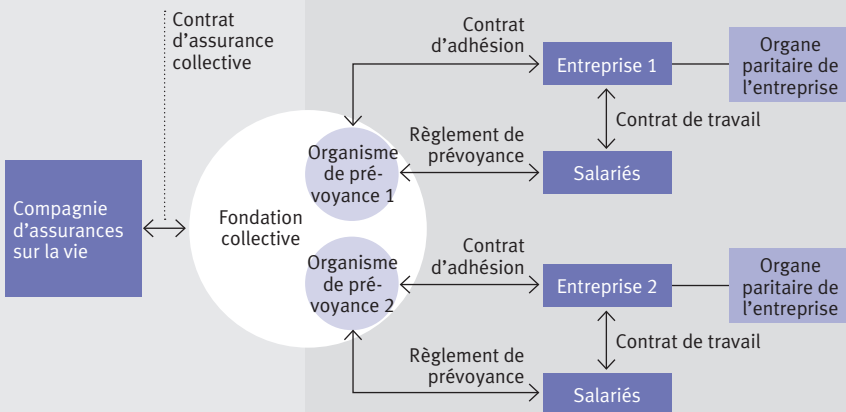
Les particularités des fondations collectives

Les fondations collectives sont instituées principalement par les compagnies d'assurances sur la vie et les banques. Il s'agit de fondations au sens du code civil qui sont dirigées par un conseil de fondation.

La fondation collective en tant qu'entité est composée de différents organismes de prévoyance, qui sont gérés séparément sur le plan comptable et à

chacun desquels une entreprise affiliée est attribuée. Chaque organisme de prévoyance a, d'un point de vue économique, la fonction d'une caisse de pension qui récolte les sommes versées par les assurés au titre de la prévoyance, les fonds libres éventuels et les réserves de cotisations constituées par l'employeur.

Les rapports juridiques régissant la fondation collective avec assurance complète



Droit des assurances privées,
droit des fondations

Droit régissant la prévoyance, droit du contrat de travail et
droit des fondations

Les fondations collectives sont régies par les dispositions du code civil (CC) relatives aux fondations, ainsi que par les prescriptions de la prévoyance professionnelle, en particulier celles de la LPP et de la loi sur le libre passage. L'autorité de surveillance est l'Office fédéral des assurances sociales lorsque la fondation exerce son activité dans l'ensemble de la Suisse et l'autorité cantonale du siège de la fondation dans les autres cas. Les fondations collectives en tant que telles ne disposent généralement pas de moyens financiers importants, car tous les éléments de la fortune appartiennent aux différents organismes de prévoyance.

Un grand nombre de fondations collectives ne gèrent pas la prévoyance de leur propre chef, mais concluent avec une compagnie d'assurances sur la vie, pour chaque organisme de prévoyance, un contrat d'assurance collective qui couvre intégralement les obligations réglementaires par une assurance-vie (assurance complète). Ce domaine est réglé par le droit des assurances privées (loi sur le contrat d'assurance). L'autorité de surveillance est l'Office fédéral des assurances privées.

D'autres fondations collectives laissent aux organes paritaires des entreprises affiliées la faculté de placer leurs fonds soit auprès d'une banque soit auprès d'une fondation d'investissement.

Une assurance complète offre aux assurés une double garantie. D'une part, la prévoyance est confiée à une institution qui répond de la prévoyance du personnel. L'activité de cette institution est réglée par la loi et contrôlée par une autorité officielle. D'autre part, la compagnie d'assurances sur la vie garantit la sécurité des placements et la couverture des risques actuariels.

Information et transparence dans les fondations collectives

La prévoyance professionnelle est complexe et difficilement compréhensible pour les assurés. C'est la raison pour laquelle les institutions de prévoyance sont tenues de fournir des informations suffisantes à leurs assurés. Dans le cas d'une fondation collective ou d'une fondation d'entreprise, cette tâche incombe à l'organe paritaire de l'entreprise, au besoin en collaboration avec la compagnie d'assurances sur la vie concernée.

En pratique, le point le plus important à cet égard concerne l'obligation, pour l'institution de prévoyance, de remettre chaque année à tout assuré un certificat personnel qui concrétise en données chiffrées les dispositions du règlement. La LPP oblige les institutions d'assurance à renseigner chaque année ses assurés de manière adéquate sur leurs droits aux prestations, le salaire coordonné, le taux de cotisation et l'avoir de vieillesse. Les assurés peuvent en outre demander des informations sur l'organisation et le financement de leur caisse de pension ainsi que sur les membres de l'organisation paritaire.

Tout assuré peut demander la remise des comptes annuels et du rapport annuel.

Si une institution de prévoyance réassurance, totalement ou partiellement, ses obligations réglementaires auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie, l'assureur est tenu d'exploiter ce produit d'assurance collective séparément et de tenir une comptabilité distincte. Les excédents éventuels doivent être distribués conformément à une règle fixée par la loi (Legal Quote, → page 55). Sur demande, les fondations collectives doivent informer l'organe paritaire de l'entreprise sur les cotisations non transférées par l'employeur.

Surveillance et contrôle

Le conseil de fondation endosse la responsabilité suprême de l'activité de l'institution de prévoyance en faveur du personnel, en particulier de la fondation collective. Ses membres ainsi que toutes les personnes chargées de l'administration, de la gestion ou du contrôle de l'institution de prévoyance, répondent personnellement des erreurs éventuellement commises.

Le conseil de fondation est assisté d'un organe de révision chargé de vérifier annuellement la gestion, les comptes et l'état de la fortune, ainsi que d'un expert en matière de prévoyance professionnelle habilité à se prononcer sur l'équilibre financier. Ce dernier s'assure périodiquement que l'institution de prévoyance offre en tout temps la garantie qu'elle peut remplir ses engagements.

Il vérifie aussi si les dispositions réglementaires relatives aux prestations et au financement sont conformes aux prescriptions légales. Les exigences concernant l'organe de contrôle et l'expert sont fixées par loi.

Le conseil de fondation est placé sous surveillance officielle. Selon le champ d'activité territorial de la fondation, la surveillance est confiée soit à une autorité cantonale, laquelle est soumise à la haute surveillance de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), soit directement à cet office.

L'autorité de surveillance veille à ce que l'institution de prévoyance respecte les dispositions légales et se base, pour ce faire, sur les rapports de l'organe de contrôle et de l'expert. L'autorité de surveillance intervient en cas de difficultés et prend les mesures nécessaires pour sauvegarder les intérêts des assurés.

Le cercle des assurés

Contrairement à l'AVS, qui est obligatoire pour l'ensemble de la population, la prévoyance professionnelle couvre uniquement les personnes qui exercent une activité lucrative. Un assuré qui est assujéti à l'AVS doit être également assuré à la prévoyance professionnelle, pour autant que son salaire annuel soumis à l'AVS soit supérieur à 20520 francs (état au 1.1.2009). A partir du 1^{er} janvier qui suit l'âge de 17 ans révolus, le travailleur est couvert contre les risques de décès et d'invalidité et, à partir du 1^{er} janvier qui suit l'âge de 24 ans révolus, des bonifications de vieillesse sont en plus constituées en sa faveur.

Certaines catégories de personnes ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire. C'est le cas notamment des salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois; en cas de prolongation des rapports de travail au-delà de trois mois, le salarié est assujéti à l'assurance obligatoire dès le moment où la prolongation a été convenue.

Les personnes qui sont invalides à raison de 70 % au moins au sens de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire.

Les salariés dont l'activité en Suisse n'a pas un caractère durable et qui bénéficient de mesures de prévoyance suffisantes à l'étranger, sont exemptés de l'assurance obligatoire à condition qu'ils en fassent la demande à l'institution de prévoyance compétente.

Dans certains cas, il n'est pas toujours facile de savoir si une personne est soumise ou pas à l'assurance obligatoire:

- Les frontaliers qui travaillent en Suisse mais résident à l'étranger sont soumis en principe à l'assurance obligatoire. L'assurance des frontaliers est réglée pour l'essentiel par les accords bilatéraux avec l'Union européenne (UE) et par une convention avec la Principauté de Liechtenstein.
- Les actionnaires majoritaires qui sont affiliés à la caisse de compensation cantonale en tant que salariés sont également considérés comme des salariés obligatoirement assurés selon la LPP. Les actionnaires majoritaires qui travaillent personnellement dans leur propre entreprise de manière permanente et y exercent leur principale activité professionnelle sont généralement considérés comme des salariés.

- Les membres du conseil d'administration qui détiennent totalement la direction d'une entreprise et qui y exercent leur activité principale sont soumis à l'assurance obligatoire selon la LPP.
- La femme mariée qui travaille dans l'entreprise de son mari est soumise à la LPP si elle perçoit un salaire assujéti à l'AVS qui excède la limite légale minimale LPP. Les exploitations agricoles sont exclues de cette réglementation.
- Un salarié qui travaille pour plusieurs employeurs et qui est déjà assuré chez l'un d'eux à titre obligatoire souhaite assurer en plus le gain qu'il réalise auprès des autres.

Si le règlement ne prévoit pas d'assurance facultative, les salariés peuvent s'assurer volontairement auprès de la fondation institution supplétive (→ page 50).

Les personnes de condition indépendante ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire. Elles peuvent cependant adhérer à la prévoyance professionnelle à titre facultatif.

Les salariés qui ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire peuvent s'assurer à titre facultatif conformément à la LPP, à condition qu'ils soient aussi assurés à l'AVS et que le règlement de prévoyance de l'entreprise de leur employeur autorise l'assurance facultative. Deux cas sont importants dans la pratique:

- Un salarié travaille pour plusieurs employeurs mais n'est pas obligatoirement assuré chez l'un d'eux. Il réalise un gain annuel supérieur à 20 520 francs.

Les prestations de prévoyance

La prévoyance professionnelle – à l’instar de l’AVS/AI – assure des prestations en cas de vieillesse, d’invalidité et de décès. Dans les limites de la LPP, les institutions de prévoyance définissent librement la structure de leurs prestations pour autant que l’avoir de vieillesse ainsi que le genre et le montant des prestations assurées satisfont aux exigences minimales de la loi.

Prestations de vieillesse

En fonction du plan de prévoyance en vigueur, les prestations de vieillesse, soit les prestations qui viennent à échéance à l’âge de la retraite, sont déterminées sur la base du salaire (primauté des prestations) ou sur celle du montant de l’avoir de vieillesse disponible au moment de la retraite (primauté des cotisations). Normalement, seules des rentes sont assurées dans le cadre de l’assurance obligatoire. L’assuré a néanmoins le droit de demander que le quart de son avoir de vieillesse lui soit versé sous la forme d’une prestation en capital (option d’un capital).

Lorsqu’un assuré exerce son droit d’option et touche les prestations de vieillesse sous forme de capital, le

consentement écrit du conjoint est nécessaire. A leur échéance, les prestations de vieillesse sont versées à l’assuré et ne deviennent dès ce moment-là ni saisissables ni cessibles. Une mise en gage n’est possible que pour financer la propriété d’un logement. (→ page 38).

Rentes d’invalidité

Les rentes d’invalidité sont dues au plus tard dès le moment où l’assuré est considéré comme invalide à 40% au moins au sens de l’assurance-invalidité fédérale. Le droit à la rente est subordonné à la condition que l’assuré soit soumis à la prévoyance professionnelle lors de la survenance de l’incapacité de travail qui est à l’origine de l’invalidité.

La première révision de la LPP entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 a élargi le droit aux prestations sur deux plans: à certaines conditions, les personnes qui sont atteintes d’une infirmité congénitale ou sont devenues invalides avant leur majorité et qui présentent une incapacité de travail de 20% au moins au début de l’activité lucrative ont également droit à des prestations d’invalidité.

Si un assuré a changé d'employeur et, partant, d'institution de prévoyance à un moment où il présentait déjà une incapacité de travail partielle, le paiement des prestations incombe désormais à l'institution de prévoyance à laquelle il était affilié en dernier lieu. Celle-ci peut se retourner, le cas échéant, contre la caisse définitivement débitrice de la prestation.

Rentes de survivants

Le décès d'un assuré actif ou d'un bénéficiaire de rente de vieillesse donne droit à des rentes de survivants aux conditions fixées par la loi et le règlement. Peuvent bénéficier de telles rentes la veuve ou le veuf, les orphelins et, le cas échéant, le conjoint divorcé. Les institutions de prévoyance peuvent prévoir dans leur règlement que d'autres personnes (personnes à charge du défunt, concubins, parents) ont droit à une rente. Des clauses bénéficiaires individuelles sont exclues pour ce qui concerne les rentes de survivants.

Capital-décès

Les institutions de prévoyance sont libres d'assurer, en plus des rentes de survivants, une prestation en capital en cas de décès. En pareil cas, l'assuré peut désigner, dans le cadre de certaines limites fiscales et avec l'accord de l'organe paritaire, la ou les personnes qui auront droit au capital-décès à sa mort.

La prestation d'assurance ne tombe pas dans la masse successorale au décès de l'assuré mais est versée directement au bénéficiaire qu'il a désigné sans égard aux dispositions du droit successoral. Si un assuré entend faire usage de cette possibilité, il doit s'adresser à l'organe paritaire de l'entreprise.

Le libre passage en cas de changement d'emploi

Droits acquis

L'assuré qui change d'emploi et, de ce fait, d'institution de prévoyance ou passe d'une institution à une autre conserve les droits acquis jusqu'alors. Cette règle s'applique aussi bien au régime obligatoire qu'à la prévoyance surobligatoire. L'avoir de vieillesse de l'assuré («prestation de libre passage» ou «prestation de sortie») est transféré à la nouvelle institution de prévoyance et lui-même sera admis dans la nouvelle caisse à concurrence des prestations de décès et d'invalidité pour lesquelles il était assuré jusqu'alors sans nouvel examen de son état de santé.

Dans l'assurance surobligatoire, des réserves pour raisons de santé sont admises pour une durée de cinq ans au plus. La nouvelle institution de prévoyance peut maintenir une réserve déjà existante, mais en imputant à la nouvelle réserve la période de réserve déjà écoulée dans la caisse antérieure.

Police et compte de libre passage

Si l'assuré sort de l'institution de prévoyance avant l'âge de la retraite sans reprendre, provisoirement ou durablement, un nouvel emploi ou n'adhère

pas à une nouvelle institution de prévoyance pour d'autres raisons, le capital qui lui revient est placé dans une police de libre passage auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie ou sur un compte de libre passage auprès d'une fondation de libre passage.

S'il adhère ultérieurement à une institution de prévoyance, il est tenu d'annuler la police ou le compte de libre passage et le capital ainsi libéré servira au rachat de cotisations auprès de la nouvelle institution de prévoyance. S'il n'adhère plus à une institution de prévoyance, il peut toucher le capital au plus tôt cinq ans avant et au plus tard cinq ans après l'âge ordinaire de la retraite LPP. Les assurés qui perçoivent une rente entière d'invalidité de l'assurance fédérale AI peuvent demander que la prestation de vieillesse lui soit versée plus tôt (Art. 16 OLP).

Institution supplétive

Si un assuré quitte son emploi sans laisser d'instructions, l'institution de prévoyance est tenue de transférer la prestation de sortie qui lui revient à l'institution supplétive au plus tard dans les deux ans. Cette institution, qui

revêt la forme d'une fondation, est une institution de prévoyance dont l'activité s'étend à l'ensemble de la Suisse. Elle dispose d'agences régionales et a notamment pour tâche de gérer les prestations de libre passage laissées en déshérence et de les tenir à la disposition de leur ayant droit.

Paiement en espèces

L'assuré qui sort de l'institution de prévoyance peut, à certaines conditions, demander que la prestation de libre passage qui lui revient lui soit payée en espèces. Il s'agit pour l'essentiel des cas suivants:

- L'assuré s'établit à son compte et n'est dès lors plus soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire.
- Il part à l'étranger et quitte définitivement la Suisse. A partir du 1^{er} juin 2007, un paiement en espèces dans les Etats membres de l'UE ou vers l'Islande, le Liechtenstein ou la Norvège (Etats membres de l'AELE) ne sera plus possible dans la mesure où, selon les dispositions légales d'un Etat membre de l'UE ou selon les dispositions légales islandaises ou norvégiennes, les assurés restent obliga-

toirement assurés contre les risques de vieillesse, de décès ou d'invalidité ou s'ils résident au Liechtenstein (Art. 25f, al. 1 LFLP).

Si l'assuré est marié, le paiement en espèces nécessite le consentement du conjoint.

Nous conseillons aux intéressés de se renseigner en temps utile sur les conditions et les conséquences fiscales d'un paiement en espèces.

Le montant de la prestation de sortie entrant en ligne de compte (prestation de libre passage) est indiqué dans le certificat personnel de l'assuré. Le calcul de ce montant dépend du système de financement de l'institution de prévoyance; il est fixé par la loi sur le libre passage et, le cas échéant, par les dispositions complémentaires du règlement. Dans les fondations collectives, la prestation de sortie correspond généralement à la réserve mathématique. Cette dernière est au moins égale à l'avoir de vieillesse de l'assuré.

Les droits supplémentaires en cas de licenciement

Les fondations d'entreprises ou les organismes de prévoyance au sein des fondations collectives peuvent constituer des réserves qui ne sont pas attribuées aux assurés en particulier, mais qui servent à garantir le financement de la prévoyance en périodes de conjoncture difficile (réserves de cotisations de l'employeur) ou qui sont destinées à améliorer les prestations réglementaires (autres fonds libres). Ces réserves proviennent généralement d'attributions de l'employeur sur le résultat d'exercices favorables.

Pour les fondations collectives, il peut aussi s'agir d'excédents que la compagnie d'assurances sur la vie qui les couvre a réalisés en raison de l'évolution favorable des risques ou du bon résultat des placements et dont elle reverse une partie en plus des prestations tarifaires garanties.

Lorsqu'une entreprise doit procéder à des licenciements, les personnes concernées touchent dans tous les cas la prestation de libre passage réglementaire. La question qui se pose est de savoir si et dans quelle mesure elles ont droit en plus à une part des fonds li-

bres qui sont destinés à la prévoyance de tous les assurés. Si la réponse à cette question est positive, une liquidation partielle de l'institution de prévoyance est nécessaire.

Les dispositions légales prévoient qu'une liquidation partielle est justifiée lorsque l'effectif du personnel est considérablement réduit, lorsque l'entreprise est restructurée ou que le contrat d'affiliation est résilié. On admettra en règle générale qu'une réduction de l'effectif du personnel de 10% est «considérable» et justifie par conséquent une liquidation partielle.

Pour les entreprises de moindre importance, un taux plus important est sans doute nécessaire (2 collaborateurs sur 10, c'est peu, mais cela ne représente pas moins de 20% de l'effectif), alors qu'un taux moins élevé peut suffire dans les entreprises plus importantes (50 collaborateurs sur 1000, c'est beaucoup, mais cela ne représente que 5% de l'effectif). Les personnes assurées ainsi que les rentiers ont le droit de faire contrôler le processus et le plan de répartition et d'en décider par l'autorité de surveillance compétente.

Si les licenciements s'étendent sur une période de plusieurs années, mais sont dus à la même cause économique, il convient de les regrouper et de les traiter comme une seule affaire. Il va sans dire que le licenciement d'un seul collaborateur, quelle qu'en soit la raison ou quelle que soit la taille de l'entreprise, ne saurait justifier une liquidation partielle. En cas de liquidation partielle, les fonds disponibles sont répartis individuellement ou collectivement. Le plan de répartition doit être approuvé par l'autorité de surveillance. Si des incertitudes subsistent, chaque assuré a la possibilité de s'adresser à cette autorité.

L'insuffisance de couverture

La couverture est considérée comme insuffisante si, à la date du bilan, le capital de prévoyance actuariellement nécessaire, calculé par les experts de la prévoyance professionnelle, n'est pas couvert par la fortune destinée à la prévoyance. Une insuffisance de couverture peut être due au fait que la valeur des placements s'est réduite en raison d'évolutions défavorables sur le marché des capitaux.

Les fondations collectives qui ont couvert la totalité de leurs engagements par la conclusion de contrats d'assurance collective auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie ne sont pas exposées au risque d'une insuffisance de couverture, parce que l'assureur sur la vie garantit les prestations assurées. Il en va de même pour les fondations d'entreprises qui ont conclu des assurances complètes.

La situation est en revanche différente pour les institutions de prévoyance, y compris les fondations collectives, qui gèrent elles-mêmes, sous leur propre responsabilité, la totalité ou une partie des placements financiers (caisses autonomes ou partiellement auto-

mes). Leurs règlements contiennent souvent une clause d'assainissement qui fixe les mesures à prendre en cas d'insuffisance de couverture. Dès que le conseil de fondation constate une lacune dans la couverture des prestations, il doit en avertir l'autorité de surveillance. L'expert doit se prononcer sur la situation d'un point de vue actuariel et proposer à l'organe paritaire des mesures d'assainissement adéquates.

Selon la situation de la caisse et de l'entreprise qui lui est affiliée, on pourra, le cas échéant, tolérer une insuffisance de couverture de 5 à 10% pendant une période limitée, à condition qu'il existe des raisons fondées de croire à un rétablissement de l'équilibre financier et que la solvabilité pour le paiement des prestations en vue soit assurée. La période d'assainissement ne peut qu'exceptionnellement excéder dix ans.

Outre la situation du marché des capitaux, il convient de prendre en considération la structure d'âge des assurés, le nombre des rentiers par rapport aux assurés actifs, ainsi que la situation financière et la politique de l'employeur dans le domaine des ressources humai-

nes. Si les conditions d'un rétablissement rapide de l'équilibre financier ne sont pas remplies ou si la couverture présente un découvert supérieur à 10% environ, l'organe paritaire de l'entreprise est tenu de décider des mesures d'assainissement à prendre en collaboration avec le conseil de fondation et l'expert. Ces mesures doivent être approuvées par l'autorité de surveillance.

Si une institution de prévoyance ou l'organisme de prévoyance d'une fondation collective deviennent insolubles, le fonds de garantie LPP prend en charge les prestations non couvertes. Les paiements du fonds de garantie sont limités quant au montant dans l'assurance subobligatoire.

Le régime fiscal de la prévoyance professionnelle

La Constitution fédérale fixe les principes du traitement de la prévoyance professionnelle en droit fiscal. La LPP contient, à titre de prescriptions d'harmonisation fiscale, un certain nombre de normes s'appliquant à la prévoyance professionnelle obligatoire et subobligatoire, pour les institutions de prévoyance enregistrées et non enregistrées ainsi que pour les institutions de libre passage.

Principes généraux

Les institutions de prévoyance qui répondent aux exigences légales sont exemptées des impôts directs de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que des impôts cantonaux et communaux sur les successions et les donations, dans la mesure où leurs revenus et leurs valeurs patrimoniales servent exclusivement à la prévoyance professionnelle. Les principes de la prévoyance professionnelle que ces institutions sont tenues d'observer sont notamment l'adéquation, la collectivité, l'égalité de traitement, la planification et l'assurance (→ page 10). Le but de la prévoyance professionnelle comprend, sur une base collective, toutes les mesures permettant aux personnes âgées,

aux survivants et aux invalides de poursuivre leur train de vie habituel de manière appropriée lors de la survenance d'un événement assuré (vieillesse, décès ou invalidité). Les fondations de financement et les fonds de bienfaisance patronaux sont également considérés comme institutions de prévoyance professionnelle au sens de la législation fiscale.

Les cotisations des employeurs, des employés et des indépendants à une institution de prévoyance exemptée des impôts sont en principe fiscalement déductibles des impôts directs de la Confédération, des cantons et des communes.

Les prestations (sous forme de capital ou de rentes) ainsi que les prestations de libre passage versées en espèces et les versements anticipés au titre de l'encouragement à l'acquisition du logement occupé par le propriétaire lui-même sont imposés par la Confédération ainsi que par les cantons et les communes comme revenu. Les prestations en capital sont frappées d'un impôt annuel, séparément du reste des revenus, en règle générale moyennant un

taux réduit. Les destinataires de prestations en capital ayant leur domicile hors du territoire suisse (y compris la Principauté de Liechtenstein) sont toujours soumis à l'impôt à la source. La débitrice de la dette fiscale est l'institution de prévoyance. Si certaines conditions sont remplies, l'assuré peut demander la restitution de l'impôt lorsqu'il existe une convention contre la double imposition entre la Suisse et le pays de résidence de l'assuré. Si des rentes sont versées à l'étranger, elles ne sont soumises qu'à l'impôt à la source en l'absence de convention contre la double imposition avec l'Etat du domicile.

Avant leur échéance, les droits aux prestations de prévoyance sont exonérés des impôts directs de la Confédération, des cantons et des communes. L'échéance des prestations dues par la prévoyance professionnelle et les institutions de libre passage dépend en principe des dispositions réglementaires et légales.

Rachats

Les institutions de prévoyance peuvent, dans leur règlement, prévoir la possibilité, pour les assurés, de racheter des

années de cotisations jusqu'à concurrence des prestations réglementaires. Des solutions de rachat prévoyant la compensation totale ou partielle de la réduction des prestations en cas de versement anticipé de la prestation de vieillesse sont également admises. Dans ces cas, le règlement doit toutefois prévoir qu'en cas de renonciation à la retraite anticipée, les prestations prévues réglementaires ne pourront être dépassées que de 5 % au maximum.

Le salaire assurable des salariés en vertu du règlement ou le revenu assurable des indépendants est limité à dix fois le montant de la limite légale et concernent la totalité de tous les contrats d'assurance de la personne concernée (salaire déterminant LPP maximum 2009 : 82 080 francs).

Des règles spéciales sont applicables aux personnes qui, au moment du rachat, n'ont encore jamais adhéré à une institution de prévoyance. S'il existe une prévoyance individuelle liée, la partie de l'avoir dépassant le montant que ces personnes auraient pu verser au pilier 3a (prévoyance liée) si elles avaient également été assurées dans le

deuxième pilier durant ces années, est imputée au montant du rachat.

Si des rachats ont été effectués, les prestations qui en résultent ne pourront pas être retirées de la prévoyance professionnelle sous forme de capital au cours des trois années suivantes. Il peut donc arriver qu'une partie de l'avoir de vieillesse soit obligatoirement versée sous forme de rente au moment de l'abandon de l'activité lucrative.

Dans le cas de versements anticipés au titre de l'encouragement à la propriété du logement, les rachats ne peuvent être effectués qu'à partir du moment où les versements anticipés ont été remboursés (encouragement à la propriété du logement → page 38).

Sont exclus de la limite de rachat ceux qui sont effectués après un divorce au cours duquel l'avoir de vieillesse a dû être réparti.

Les dispositions légales relatives au rachat s'appliquent à toutes les institutions de prévoyance, qu'elles soient enregistrées ou non.

La coordination des prestations

But

Le droit des assurances sociales porte de nombreuses dispositions visant à harmoniser les prestations découlant des diverses branches d'assurance. L'ensemble de ces dispositions constitue la législation de coordination.

De même, la LPP et son ordonnance d'exécution (OPP2) portent, pour le secteur obligatoire de la prévoyance professionnelle, des dispositions destinées à faire obstacle à des avantages injustifiés de l'assuré ou de ses survivants en cas de concours de plusieurs prestations de l'assurance sociale. En cas de survenance d'un cas d'assurance, les ayants droit ne doivent pas se trouver mieux nantis que si le cas n'était pas survenu. De telles règles doivent être établies par voie statutaire ou réglementaire pour l'assurance subsidiaire.

Objectif

Afin d'empêcher des avantages injustifiés, l'institution de prévoyance peut réduire les prestations pour survivants et d'invalidité, dans la mesure où elles excèdent, avec d'autres rentrées à prendre en compte, 90% du gain dont l'as-

suré est présumé avoir été privé. La limite peut aussi être plus élevée mais, pour des raisons fiscales, l'ensemble des prestations ne doit pas excéder 100% du dernier salaire perçu. Seules les prestations de risque peuvent faire l'objet d'une réduction. Les prestations de vieillesse ne sont pas réductibles, car la partie d'épargne est ici prédominante. Les prestations versées sous forme tant de rentes que de capital sont réductibles.

Par gain dont l'assuré est présumé avoir été privé, il faut entendre le revenu hypothétique que l'assuré aurait pu réaliser s'il n'était pas devenu invalide. Le gain dont l'assuré est présumé avoir été privé est dynamique et n'est juridiquement pas identique au gain effectivement réalisé au moment de la survenance de l'invalidité (salaire AVS). Lors de la détermination du gain présumé perdu, il faut tabler sur le moment où la question de la réduction se pose. Le gain dont l'assuré est présumé avoir été privé peut être adapté au renchérissement.

Coordination

Si l'invalidité est due à une maladie, l'assuré a, en plus des prestations de l'AI fédérales (après une année, en règle générale), aussi droit aux prestations de la LPP. Une assurance d'indemnité journalière de maladie d'entreprise peut être souscrite pour la période sans prestations allant de la fin du maintien légal du paiement du salaire au début des prestations AI et LPP. L'institution de prévoyance peut différer le droit aux prestations d'invalidité de la LPP jusqu'à l'épuisement du droit aux indemnités journalières si, en lieu et place du plein salaire, l'assuré touche de l'assurance-maladie des indemnités journalières se montant à 80% au minimum du gain présumé perdu et que l'assurance d'indemnités journalières a été financée par moitié pour le moins par l'employeur.

Si l'invalidité est due à un accident et que l'assureur-accidents est assujéti aux prestations selon la LAA, les prestations de la LPP sont limitées au minimum légal. Il n'y a, de surcroît, droit à des prestations que si celles-ci n'excèdent pas, avec les autres prestations à prendre en compte, 90% du revenu

préssumé perdu. Des refus ou réductions des prestations par l'assureur-accidents en raison d'un accident provoqué par la faute de l'assuré n'ont pas à être compensés par l'institution de prévoyance.

Si un assuré décède des suites d'une maladie, les prestations tant de l'AVS que de la LPP sont exigibles. En cas de surassurance (prestations de prévoyance excédant 100% du salaire présumé perdu), les prestations de la LPP peuvent être réduites.

Si, en cas de décès d'un assuré, un assureur-accidents verse des prestations, celles de la LPP sont limitées au minimum légal. Ces prestations ne sont dues que si, avec les autres prestations pour survivants à prendre en compte, elles n'excèdent pas 90% du gain présumé perdu.

Questions spéciales

Choix de la caisse de pension

La LPP oblige tout employeur à créer une institution de prévoyance ou à adhérer à une telle institution pour assurer son personnel. En règle générale, les petites entreprises n'ont pas intérêt à créer leur propre fondation de prévoyance. Elles préfèrent s'affilier à une fondation collective. Certaines associations professionnelles ont fondé des institutions de prévoyance communes auprès desquelles leurs membres peuvent s'assurer et assurer leur personnel.

Les salariés ont un droit de codécision dans le choix de l'institution de prévoyance. Mais une fois la décision prise, celle-ci lie l'ensemble du personnel. Conformément à la volonté du législateur, la prévoyance professionnelle est organisée au niveau de l'entreprise ou de l'association, et les salariés n'ont pas de libre choix dans cette organisation.

Rachat

Il existe de multiples raisons qui font que l'avoir de vieillesse d'un assuré est inférieur au montant maximal prévu. Les principales en sont les suivantes:

- L'assuré a été admis dans la prévoyance professionnelle non pas au début de l'assujettissement légal, à l'âge de 25 ans, mais ultérieurement (études, revenu inférieur à la limite de la LPP, immigration, etc.).
- L'assuré adhère, par suite d'un changement d'emploi, à une institution de prévoyance qui dispose d'un plan de prévoyance plus développé que la caisse précédente. S'il avait été assuré auprès de la nouvelle institution de prévoyance dès le début, il disposerait déjà d'un avoir de vieillesse plus élevé.
- L'avoir de vieillesse a été réduit en raison d'un divorce ou d'un versement anticipé pour le financement de la propriété d'un logement.

Lorsque le règlement le prévoit, l'assuré peut effectuer des paiements à l'institution de prévoyance à l'aide de ses ressources personnelles et compléter ainsi son avoir de vieillesse jusqu'à concurrence de la limite normale. Il doit convenir des démarches à suivre avec l'administration de la caisse de pension.

Des dispositions spéciales en matière de rachat s'appliquent aux personnes qui immigreront en Suisse et n'ont jamais été affiliées à une institution de prévoyance.

Si des versements anticipés ont été effectués pour l'encouragement à la propriété du logement, des rachats volontaires ne peuvent être effectués qu'une fois les versements anticipés remboursés.

Encouragement à la propriété du logement

Dans la prévoyance professionnelle – contrairement à l'AVS – chaque assuré dispose d'un avoir de vieillesse calculé individuellement. Les assurés peuvent utiliser une partie de cet argent pour financer la propriété d'un lo-

gement utilisé pour leur propre usage, car l'acquisition d'un logement en propriété constitue aussi une forme de prévoyance-vieillesse.

Peuvent être utilisés à cet effet aussi bien les fonds de la prévoyance obligatoire que de la prévoyance surobligatoire, ainsi que l'argent provenant des polices et des comptes de libre passage.

L'assuré peut utiliser de deux façons différentes les ressources provenant de la prévoyance pour financer la propriété d'un logement. Il peut soit obtenir le paiement anticipé d'une partie de sa prestation de libre passage (modèle du versement anticipé), soit mettre en gage les prestations de prévoyance futures à titre de garantie supplémentaire en faveur de l'institut financier qui lui accorde un prêt hypothécaire (modèle de la mise en gage). Le versement anticipé joue un rôle plus important dans la pratique, car l'assuré dispose ainsi de fonds propres plus importants. Les détails relatifs à une telle opération, concernant en particulier le montant disponible, ressortent du règlement de prévoyance et du certificat personnel.

Même si le montant versé à titre anticipé est distrait de l'institution de prévoyance, son utilisation demeure liée au but de la prévoyance. Le versement anticipé (comme aussi la mise en gage) est dès lors limité aux affectations suivantes:

- acquisition ou construction d'un logement en propriété. Elle peut consister en propriété individuelle ou en copropriété (par ex. propriété par étage) de l'assuré. Il peut aussi s'agir de la propriété commune de l'assuré et de son conjoint;
- investissements entraînant une augmentation de la valeur du logement dont l'assuré est propriétaire;
- amortissement obligatoire ou facultatif de prêts hypothécaires;
- acquisition de participations d'une coopérative de construction ou de participations analogues.

La condition d'une telle opération est que la propriété du logement serve aux propres besoins de l'assuré. On entend par là l'utilisation par la personne assurée d'un logement à son domicile ou à son lieu de séjour habituel, en Suisse ou à l'étranger. Si le logement n'est pas

utilisé durablement par l'assuré pour ses propres besoins, le versement anticipé doit être remboursé. Le financement de maisons de vacances ou de résidences secondaires par le biais de la prévoyance professionnelle est exclu, tout comme le financement de l'entretien courant du logement en propriété ou le paiement d'intérêts hypothécaires. L'assuré ne peut obtenir un versement anticipé que tous les cinq ans et au plus tard trois ans avant le départ en retraite. Pour assurer un emploi du versement anticipé conforme au but de la prévoyance, l'institution de prévoyance en paie le montant directement au vendeur, au prêteur ou à l'entrepreneur. La procédure est complexe et exige notamment une inscription au registre foncier. En cas de vente ultérieure de l'objet financé avec les ressources de la prévoyance, l'assuré doit rembourser le montant correspondant au versement anticipé à l'institution de prévoyance. Le versement anticipé est imposé au titre de prestation en capital au moment de sa perception. Si l'assuré rembourse le versement anticipé, il peut, dans un délai de trois ans, demander par écrit la restitution sans intérêts du montant de l'impôt.

Le paiement anticipé entraîne une réduction de l'avoir de vieillesse et, partant, des prestations ultérieures de vieillesse. Selon le plan de prévoyance entrant en considération, les prestations en cas de décès ou d'invalidité peuvent également en être affectées. Il en va de même dans le cas d'une mise en gage. Si l'assuré est marié, le versement anticipé et la mise en gage nécessitent le consentement du conjoint. Les institutions de prévoyance sont tenues d'offrir ou de conclure pour le compte de l'assuré et aux frais de celui-ci des assurances complémentaires facultatives afin d'atténuer les effets de la réduction de la couverture en cas de décès et d'invalidité.

Divorce et partage de la prévoyance

Le CC et la LFLP portent des dispositions détaillées relatives au partage en cas de divorce. En principe, chaque conjoint a alors droit à la moitié des prestations de sortie acquises durant le mariage selon la loi sur le libre passage de l'autre conjoint. Ceci présuppose l'affiliation de l'un ou des deux conjoints à une institution de prévoyance professionnelle et qu'aucun cas de vieillesse ou d'invalidité couvert par la prévoyance ne

soit survenu pour aucun des conjoints. Lorsque les conjoints ont des créances réciproques, seule la différence entre ces deux créances doit être partagée. Si le conjoint débiteur a demandé un paiement anticipé pour l'encouragement à la propriété du logement, le paiement anticipé doit être ajouté à la prestation de sortie.

Si le règlement prévoit la possibilité d'une retraite prématurée et que l'assuré n'en a pas fait usage avant le divorce, la prestation de sortie doit être partagée moitié-moitié. Si l'assuré a déjà pris sa retraite, une indemnité équitable est due.

La prestation de sortie doit être transférée à l'institution de prévoyance du conjoint qui y a droit ou doit être garantie sous forme d'une police de libre passage ou d'un compte de libre passage. Un paiement en espèces n'est possible que dans les cas énumérés dans la loi sur le libre passage. Ainsi les droits à la caisse de pension fixés par le jugement de divorce restent liés et la prévoyance est préservée.

C'est, en principe, l'institution de prévoyance de l'époux ayant des droits qui est compétente pour calculer la partie de la prestation de sortie acquise pendant le mariage.

Le transfert de la prestation en capital est définitif et est indépendant du remariage du conjoint qui y a droit. Si les conditions financières de ce dernier se modifient après le divorce, cela ne concerne pas la prestation de libre passage qui a été remise.

Dans la convention de divorce, le conjoint peut totalement ou partiellement renoncer à son droit lorsqu'une prévoyance correspondante en cas de vieillesse et d'invalidité est assurée d'une autre manière. Si un cas de prévoyance (vieillesse, invalidité) est déjà survenu pour l'un des conjoints ou pour les deux ou si, pour d'autres raisons, les droits découlant de la prévoyance professionnelle acquis pendant le mariage ne peuvent être partagés, une indemnité équitable est due.

Si les conjoints se sont mis d'accord sur le partage de l'indemnité de sortie et présentent une confirmation des institutions de prévoyance concernées quant à l'exécution de la convention et au montant de l'avoir déterminant pour le calcul de la prestation de sortie à partager, la convention, approuvée par le tribunal, lie aussi l'institution de prévoyance. Il est ainsi assumé que le tribunal ne rend pas un jugement qui ne pourrait être exécuté.

Au cas où aucun accord ne peut être trouvé, le tribunal décide de la proportion dans laquelle la prestation de sortie doit être partagée. Dès que la décision est entrée en force, le tribunal transmet le dossier au tribunal des assurances du canton du divorce qui veillera à sa mise à exécution. Des divergences se présentent aussi lorsque les conjoints se sont mis d'accord mais ne peuvent fournir une confirmation de l'institution de prévoyance portant que l'accord trouvé est réalisable. Les jugements de divorce de tribunaux étrangers peuvent aussi être reconnus et exécutés en Suisse en matière de partage de la prévoyance.

Maintien de la prévoyance professionnelle en cas de chômage

Tout salarié qui sort de son institution de prévoyance y conserve sa couverture d'assurance entière pour les risques décès et invalidité encore pendant un mois sans devoir payer de cotisations («couverture prolongée»). Cette couverture prend fin s'il est admis entre-temps dans une nouvelle institution de prévoyance. Cette réglementation a pour but de prévenir des lacunes dans la couverture d'assurance en cas de changement d'emploi.

Le salarié qui perd son emploi et devient chômeur sort de l'institution de prévoyance de son ancien employeur sans qu'il puisse adhérer à une nouvelle caisse. Son avoir de vieillesse est conservé sous la forme d'une police de libre passage ou versé sur un compte de libre passage.

Afin qu'il puisse néanmoins conserver une protection valable en matière de prévoyance pendant une durée limitée, le chômeur est admis dans l'institution supplétive à la date du premier versement de l'indemnité journalière. Il y demeure obligatoirement assuré pour les

risques décès et invalidité tant qu'il touche des indemnités journalières de l'assurance-chômage. Le salaire déterminant pour la prévoyance correspond au montant des indemnités journalières. La prévoyance continue à être financée paritairement. La moitié des cotisations est déduite des indemnités journalières versées à l'assuré et l'autre moitié est prise en charge par l'assurance-chômage, qui se substitue ainsi à l'employeur. En revanche, il n'est pas constitué de bonifications de vieillesse.

Clause bénéficiaire

La clause bénéficiaire désigne les personnes qui, au décès de l'assuré, ont droit aux prestations de prévoyance (rente de survivant et, le cas échéant, capital-décès). Ces personnes ont un droit de créance direct envers l'institution de prévoyance. Les prestations en faveur des survivants qui découlent de la prévoyance professionnelle obligatoire et subobligatoire ainsi que des institutions de libre passage ne sont pas soumises au droit des successions. Ces prestations ne tombent pas dans la masse successorale et ne sont pas soumises à la réduction prévue par le droit successoral. Il n'y a pas de réserve successorale.

L'assuré ne peut établir une clause bénéficiaire que dans la mesure où la LPP ne porte pas de disposition impérative en la matière. Si le règlement le prévoit, les personnes entrant en ligne de compte comme bénéficiaires sont :

- Le conjoint survivant et les personnes qui étaient à la charge du défunt ou la personne qui a formé avec ce dernier une communauté de vie ininterrompue d'au moins cinq ans avant le décès ou qui doit subvenir à l'entretien d'un ou de plusieurs enfants communs.
- A défaut de telles personnes : les enfants du défunt qui n'ont pas droit à des rentes d'orphelin, les parents ou les frères et sœurs.
- A défaut des bénéficiaires mentionnés : les autres héritiers légaux.

Le droit du conjoint divorcé ainsi que celui des enfants qui ont droit à une rente d'orphelin sont impératifs.

L'établissement d'une clause bénéficiaire par l'assuré soulève de multiples questions. Il est donc recommandé de recourir aux conseils de l'organe paritaire de l'entreprise.

Glossaire

A

Assainissement

Lorsque le fonds de prévoyance d'une fondation ou d'un organisme de prévoyance est inférieur au capital de prévoyance nécessaire d'un point de vue actuariel, la couverture est considérée comme insuffisante. Si le manque de couverture est important, il faut procéder à un assainissement. Il existe en principe deux solutions pour ce faire: soit se procurer des moyens financiers supplémentaires, soit réduire les prestations de prévoyance. L'assainissement incombe à l'organe paritaire qui travaille en collaboration avec l'expert et avec l'accord de l'autorité de surveillance.

Assurance-accidents

Les assurés sont assurés contre les accidents et les maladies professionnelles conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Si un accident a entraîné le décès ou l'invalidité d'un assuré et qu'un assureur-accidents prend le cas à sa charge selon la LAA, les prestations invalidité et décès de la LPP se limitent au minimum légal.

Assurance complète

Une institution de prévoyance peut transférer tout ou partie de ses engagements réglementaires, ainsi que le placement du patrimoine de prévoyance, à une compagnie d'assurances sur la vie en concluant avec elle un contrat d'assurance collective. Si elle s'assure pour la totalité de ses engagements, on parle d'assurance complète.

Assurance facultative

La LPP détermine les salariés qui doivent être obligatoirement assurés. Les salariés qui ne sont pas soumis à l'assurance et les personnes exerçant une activité lucrative indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif à condition d'être également assurés à l'AVS. Les indépendants s'affilient souvent à l'institution de prévoyance ou à l'organisme de prévoyance de leur personnel ou encore à l'institution de prévoyance de leur association professionnelle. Ils peuvent aussi s'adresser à l'institution supplétive.

Assurance sur la vie

Une institution de prévoyance peut transférer, totalement ou en partie, les risques qu'elle doit couvrir, ainsi que

le placement des fonds de prévoyance, à une compagnie d'assurances sur la vie. Elle conclut à cet effet un contrat d'assurance collective. Ce transfert ne change rien au rapport de prévoyance qui existe entre l'assuré et l'institution de prévoyance. Cette dernière répond seule de la fourniture des prestations et assume le contact pour toutes les questions de prévoyance. Les droits et obligations des assurés sont fixés exclusivement par le règlement de l'institution de prévoyance ou de l'organisme de prévoyance.

Avoir de vieillesse

L'avoir de vieillesse est le capital qui est épargné pour l'assuré dans une institution de prévoyance. Il comprend:

- les bonifications de vieillesse afférentes à la période durant laquelle l'assuré a appartenu à l'institution de prévoyance, avec les intérêts,
- l'avoir de vieillesse versé par les institutions précédentes et porté au crédit de l'assuré, avec les intérêts.

B

Bonifications de vieillesse

Les bonifications de vieillesse sont constituées par les montants qui sont crédités au fur et à mesure sur le compte de vieillesse de l'assuré. Elles sont calculées en pourcent du salaire assuré. Les taux déterminants sont fixés dans les règlements des différentes institutions de prévoyance, étant entendu qu'ils ne sauraient être inférieurs aux taux minimaux prévus par la loi.

C

Caisse de pension

Le terme «caisse de pension» est une expression du langage courant utilisée pour désigner toutes les formes d'institutions de prévoyance: fondations, sociétés coopératives, institutions de droit public.

Caisse de pension d'entreprise

Une caisse de pension d'entreprise est une institution de prévoyance qui assure exclusivement le personnel d'une entreprise déterminée ou d'un groupe d'entreprises. Il existe en outre des ins-

titutions collectives, des institutions communes, la fondation de l'institution supplétive, ainsi que des institutions de droit public.

Certificat personnel

Les dispositions du règlement de prévoyance sont exprimées en termes généraux qui font que l'assuré n'est guère en mesure de chiffrer ses prétentions à l'égard de la prévoyance professionnelle. C'est la raison pour laquelle son institution de prévoyance lui remet chaque année un certificat personnel qui contient les principales données chiffrées le concernant: état de l'avoir de vieillesse; taux d'intérêt appliqué; montant de la rente en cas de décès ou d'invalidité; montant probable de la rente de vieillesse à la date prévue par le règlement; montant actuel de la prestation de libre passage; montant disponible pour le financement de l'acquisition d'un logement; comparaison des données chiffrées effectives et des exigences minimales selon la LPP («compte-témoin»); autres indications, le cas échéant.

Choix de la caisse de pension

(→ page 37)

Chômage

Celui qui devient chômeur sort de l'institution de prévoyance de son ancien employeur. Son avoir de vieillesse est converti en une police de libre passage ou versé sur un compte de libre passage. Il reste assuré pour les mêmes prestations un mois durant après la fin des rapports de prévoyance auprès de son ancienne institution de prévoyance pour les risques décès et invalidité. A l'expiration de ce délai, la prévoyance en cas de décès et d'invalidité est assurée par l'institution supplétive tant que l'intéressé touche des indemnités journalières de l'assurance-chômage. L'indemnité journalière est considérée comme salaire assuré. La moitié des cotisations est déduite de l'indemnité journalière et l'autre moitié est prise en charge par l'assurance-chômage.

Clause bénéficiaire

Si, pour le cas de décès de l'assuré, une institution de prévoyance assure, en plus des rentes de survivants, une prestation en capital, l'assuré peut désigner, dans les limites fixées par la loi et le règlement, la ou les personnes bénéficiaires du capital. Cette clause n'est pas applicable aux rentes de survivants.

Cotisations

La prévoyance professionnelle est financée par les cotisations de l'employeur et des salariés; l'employeur doit prendre à sa charge au moins la moitié du total des cotisations de tous ses salariés. Les cotisations sont calculées en pourcent du salaire assuré. Ce taux est déterminé par l'organe paritaire et figure dans le règlement. Le taux minimum est déterminé par la LPP.

Couverture insuffisante

La couverture est insuffisante lorsque le fonds de prévoyance d'une fondation ou d'un organisme de prévoyance est inférieur au capital de prévoyance nécessaire d'un point de vue actuariel. Si le manque de couverture est important, il faut procéder à un assainissement.

Couverture prolongée

Lorsqu'un assuré sort d'une institution de prévoyance, il conserve sa pleine couverture de prévoyance pour les risques décès et invalidité un mois durant après la fin des rapports de prévoyance, s'il n'est pas admis entre-temps dans une nouvelle institution de prévoyance.

D

Divorce

En cas de divorce, la part de l'avoir de vieillesse qui a été acquise durant le mariage doit être partagée. L'institution de prévoyance détermine le montant de cette part (→ page 40).

Droits de codécision

Au sein des institutions et des organismes de prévoyance, les décisions importantes sont prises par des organes paritaires. L'employeur et les salariés ont le droit d'y déléguer un nombre égal de représentants. La compétence des organes paritaires de prendre les décisions et d'exercer ainsi le droit de codécision des salariés s'étend au choix de l'institution de prévoyance, à l'adoption des dispositions réglementaires, au financement et à la gestion du patrimoine. La prévoyance professionnelle des fonctionnaires et employés des collectivités publiques est régie par des prescriptions différentes.

Droit successoral et prévoyance professionnelle

En cas de décès, les prestations de prévoyance ne tombent pas dans la masse successorale du défunt mais sont versées directement aux bénéficiaires sans égard aux dispositions du droit successoral et sans imputation sur les droits successoraux. Cela vaut aussi bien pour les paiements en capital que pour les rentes de survivants.

E

Encouragement à la propriété du logement

L'assuré peut utiliser une partie du capital de son avoir de vieillesse épargné pour financer l'acquisition d'un logement pour ses propres besoins (achat d'un bâtiment ou de parts de participation, construction d'une maison, investissements apportant une plus-value, amortissement de l'hypothèque).

(→ page 38)

Expert

Toute institution de prévoyance doit désigner un expert en matière de prévoyance sociale titulaire du diplôme fédéral ou agréé. Celui-ci doit vérifier si l'institution de prévoyance offre en tout temps la garantie qu'elle peut remplir ses engagements et si les dispositions réglementaires et relatives aux prestations et au financement sont conformes aux prescriptions légales. Il établit un rapport à l'intention de l'autorité de surveillance. L'expert doit être indépendant de l'institution de prévoyance et il répond personnellement d'un comportement fautif éventuel.

F

Financement basé sur la répartition

Le système de la répartition est le modèle de financement de l'AVS. Les cotisations encaissées sont réparties chaque année aux bénéficiaires de rentes, de sorte que la population active finance les rentes des personnes pensionnées.

Fondation

La fondation est la forme juridique la plus couramment utilisée pour une institution de prévoyance. Il s'agit d'une personne morale autonome, juridiquement indépendante de son fondateur, qui est dirigée par un conseil de fondation. La fortune de la fondation doit être utilisée strictement selon le but fixé par l'acte de fondation. Son organisation est réglementée par l'acte de fondation et le règlement qui le complète, et elle est soumise à une surveillance spéciale de la part de l'Etat. La création et la dissolution d'une fondation nécessitent le concours des autorités officielles.

Fondation collective

Les fondations collectives sont des institutions de prévoyance auxquelles un nombre indéterminé de petites et de moyennes entreprises peuvent s'affilier pour l'application de la prévoyance professionnelle. Chaque entreprise affiliée comprend un organisme de prévoyance qui tient une comptabilité séparée et qui est géré par un organe paritaire. La direction est assumée la plupart du temps par une banque ou une compagnie d'assurances sur la vie.

Fonds de garantie

Le fonds de garantie de la LPP est une fondation créée et gérée paritairement par les organisations faïtières des employeurs et des salariés. Sa principale fonction est de garantir les prestations légales dues par des institutions de prévoyance et les organismes de prévoyance devenus insolubles, encore que les prestations de l'assurance subsidiaire soient limitées.

Fonds libres

Une institution de prévoyance tient des comptes de vieillesse individuels pour tous les assurés. Les fonds de l'institution de prévoyance ou de l'organisme de prévoyance qui ne sont pas crédités aux différents assurés sont appelés des «fonds libres». L'organe paritaire décide de leur utilisation. Ils ne peuvent être utilisés qu'à des fins de prévoyance en faveur du personnel.

Impôts

Les institutions de prévoyance sont exemptées d'impôts. Les cotisations versées à l'institution de prévoyance peuvent être déduites des impôts; en revanche, les prestations de prévoyance versées sont soumises aux impôts à la charge des bénéficiaires. (→ page 32).

Institution commune

La prévoyance professionnelle peut être organisée au niveau de l'entreprise ou de l'association. Certaines associations professionnelles ont créé des institutions de prévoyance communes pour leurs membres (sous forme d'une fondation ou d'une société coopérative). Contrairement aux institutions collectives, il existe un plan de prévoyance uniforme pour toutes les entreprises affiliées et la fortune de prévoyance est placée et gérée en commun. Les différentes entreprises constituent ainsi une communauté de risque.

Institution de prévoyance

«Institution de prévoyance» ou «Institution de prévoyance pour le person-

nel» est l'appellation correcte pour désigner une fondation, une société coopérative ou une institution de droit public chargée d'appliquer la prévoyance professionnelle.

Institution supplétive

La fondation appelée institution supplétive est une institution de prévoyance créée par les organisations faïtières des salariés et des employeurs. Avec ses agences régionales, elle est active dans toute la Suisse; elle est gérée paritaire et est organisée selon les règles d'une fondation commune. Ses tâches principales sont les suivantes:

- affilier d'office les employeurs qui ne se conforment pas à l'obligation de s'affilier à une institution de prévoyance («affiliation forcée»);
- servir les prestations de prévoyance aux salariés ou à leurs survivants lorsque l'employeur n'était pas encore affilié à une institution de prévoyance au moment de la survenance du cas de prévoyance;
- réaliser la couverture obligatoire des bénéficiaires d'indemnités journalières de l'assurance-chômage;

- gérer les comptes de libre passage des assurés qui sortent d'une autre institution de prévoyance et qui n'indiquent pas à qui la prestation de libre passage doit être transférée (avoir de libre passage «en déshérence»).

L

Libre passage

L'assuré qui change d'institution de prévoyance ou d'organisme de prévoyance conserve l'avoir de vieillesse qu'il a acquis jusqu'alors. La prestation de libre passage est transférée à la nouvelle institution de prévoyance dans laquelle il sera admis sans examen de son état de santé à concurrence des prestations assurées précédemment pour les cas de décès et d'invalidité.

Liquidation partielle

Si une entreprise licencie des collaborateurs pour réduire sensiblement l'effectif du personnel ou pour procéder à une restructuration, les personnes licenciées ont droit à une part des fonds libres. L'autorité de surveillance décide si une liquidation partielle est né-

cessaire et comment les fonds libres doivent être répartis. Les conditions d'une liquidation partielle sont présu- mées remplies si l'effectif du personnel subit une réduction considérable, si une entreprise est restructurée ou si le contrat d'affiliation est résilié. Les pres- criptions réglementaires concernant les conditions et la procédure de liquida- tion partielle doivent être approuvées par l'autorité de surveillance (→ page 28).

O

Option d'un capital

Les prestations de vieillesse, de survi- vants et d'invalidité sont généralement versées sous forme de rentes. La loi prévoit toutefois que l'ayant droit peut demander qu'un quart de sa rente LPP obligatoire soit versé sous la forme d'un capital. Le règlement peut en outre pré- voir que l'ayant droit peut demander en lieu et place d'une rente une presta- tion en capital plus élevée et qu'un dé- lai précis soit observé pour faire valoir la prestation en capital. Si l'assuré est marié, la prestation en capital requiert le consentement du conjoint. Le règle-

ment peut aussi prévoir l'octroi obligatoire d'une prestation en capital en lieu et place d'une rente d'un montant particulièrement faible.

Organe de contrôle

Toute institution de prévoyance est tenue de désigner un organe de contrôle reconnu par la Confédération, chargé de vérifier chaque année la gestion, les comptes et les placements. Cet organe doit être totalement indépendant de l'institution de prévoyance, de ses membres, ainsi que de l'employeur ou de l'association professionnelle. Il établit un rapport à l'intention de l'autorité de surveillance. Il répond d'un comportement fautif éventuel.

Organisme de prévoyance

L'entreprise qui s'affilie à une fondation collective se voit attribuer une caisse dont la comptabilité est tenue séparément. Cet organisme de prévoyance correspond, d'un point de vue financier, à une fondation d'entreprise, mais la gestion en est assumée par la direction de la fondation collective.

P

Païement en espèces

Si un assuré sort de l'institution de prévoyance avant d'atteindre l'âge réglementaire de la retraite, son avoir de vieillesse est transféré à la nouvelle institution de prévoyance en tant que prestation de libre passage ou, à défaut, continue à être géré en tant que police de libre passage ou sur un compte de libre passage. Dans certains cas définis par la loi, il peut faire l'objet d'un paiement en espèces.

Parité

La prévoyance professionnelle est exécutée par des institutions autonomes. Il s'agit généralement de fondations et, exceptionnellement, de sociétés coopératives. L'employeur et les salariés ont le droit de déléguer un nombre égal de représentants au sein de l'organe suprême de l'institution de prévoyance et dans les organes qui sont appelés à se prononcer sur les dispositions réglementaires, le financement et la gestion du patrimoine. Dans le cas d'une fondation d'entreprise, cet organe paritaire est constitué par le conseil de fondation et, dans le cas d'une fondation col-

lective, outre le conseil de fondation, par la commission de prévoyance du personnel ou la commission administrative des différentes entreprises affiliées.

Personnes assurées

Le règlement détermine le cercle des personnes assurées. En font partie non seulement les salariés assurés mais aussi leurs proches, pour autant qu'ils aient droit à des prestations de survivants en cas de décès du salarié.

Personnes indépendantes

Les personnes qui exercent une activité lucrative indépendante (appelées aussi indépendants) ne sont pas soumises obligatoirement à la prévoyance professionnelle, mais elles peuvent s'assurer à titre facultatif. Elles ont la possibilité de s'affilier à l'institution de prévoyance de leur personnel, à celle de leur association professionnelle ou à l'institution supplétive.

Plan de prévoyance

On entend par plan de prévoyance l'ensemble des prestations assurées, telles qu'elles sont établies et décrites dans le règlement.

Police de libre passage, compte de libre passage

L'assuré qui sort de son institution de prévoyance sans entrer dans une nouvelle conserve l'avoir de vieillesse qu'il avait acquis jusqu'alors. La prestation de libre passage est, selon son choix, soit convertie en une police de libre passage auprès d'une compagnie d'assurances sur la vie, soit versée sur un compte de libre passage auprès d'une fondation de libre passage. Les deux formes de prévoyance ont la même valeur. L'argent est placé à intérêt et demeure affecté à un but de prévoyance. Si, ultérieurement, l'assuré est à nouveau admis dans une institution de prévoyance, la police ou le compte de libre passage sera annulé et utilisé pour le rachat. Les prestations de vieillesse dues en vertu des polices et des comptes de libre passage peuvent être versées au plus tôt cinq ans avant et au plus tard cinq ans après l'âge ordinaire de la retraite selon l'art. 13, al. 1 LPP. Un paiement anticipé est possible si l'assuré quitte la Suisse ou s'établit à son compte.

Prévoyance obligatoire

La LPP définit le cercle des personnes qui sont obligatoirement assurées. Il s'agit pour l'essentiel des catégories de personnes suivantes pour autant qu'elles soient aussi assurées à l'AVS:

- les salariés qui ont accompli leur 17^e année et qui touchent d'un employeur un salaire annuel de plus de 20520 francs. Ils sont tout d'abord assurés uniquement pour les risques de décès et d'invalidité. Dès l'âge de 24 ans révolus, ils se constituent en outre un avoir de vieillesse;
- les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'assurance-chômage pour les risques de décès et d'invalidité.

Prévoyance surobligatoire

La LPP fixe les exigences minimales en matière de prévoyance professionnelle. Si une institution de prévoyance assure des prestations plus élevées, la LPP ne s'applique que restrictivement dans ce domaine, de sorte que l'institution de prévoyance dispose d'une plus grande liberté d'action dans ce domaine.

Prestation de libre passage

La prestation de libre passage (appelée aussi prestation de sortie) correspond

au montant qui sera remis à l'assuré au moment de sa sortie de l'institution de prévoyance. Ce montant est indiqué sur le certificat personnel de l'assuré. Son calcul dépend du système de financement de l'institution de prévoyance et est fixé par la loi et, le cas échéant, par le règlement. Dans les institutions de prévoyance entièrement assurées, la prestation de sortie correspond à la réserve mathématique. Cette dernière est au moins aussi élevée que l'avoir de vieillesse de l'assuré.

Prestations de vieillesse

Dans la prévoyance professionnelle, l'âge de la retraite est fixé par le règlement de l'institution de prévoyance. Il peut différer de l'âge de l'AVS. Lorsque l'assuré atteint l'âge de la retraite, l'institution de prévoyance lui verse une rente viagère. Son montant est déterminé en fonction de l'avoir de vieillesse disponible. Cet avoir est converti en une rente à l'aide du taux de conversion. L'institution de prévoyance peut fixer le montant de la rente d'une autre manière, par exemple en pour cent du dernier salaire, à condition de respecter les prescriptions minimales de la LPP.

Principe des trois piliers

(→ page 6)

Q

Legal Quote

Les preneurs d'assurance qui ont conclu un contrat d'assurance collective sur la vie participent en principe aux excédents de bénéfice de la compagnie d'assurances. Le résultat annuel de l'association concernée par le décompte de la compagnie d'assurances est déterminé, dans les limites des prescriptions de surveillance, pour les composantes du revenu sur la base du processus d'épargne, du risque et des coûts. La quote-part de redistribution d'excédents telle qu'elle est fixée dans la loi est appelée Legal Quote. Selon le résultat du processus d'épargne, la répartition entre le preneur d'assurance et la compagnie d'assurances a lieu conformément à une méthode du bénéfice brut ou net.

R

Rachat

Si un assuré adhère à la prévoyance professionnelle après l'âge de 25 ans, s'il est transféré, à la suite d'un changement d'emploi, dans une institution de prévoyance qui dispose d'un plan de prévoyance plus développé ou pour d'autres raisons, il peut arriver que son avoir de vieillesse ne suffise pas à financer les prestations réglementaires. Dans les limites fixées par la loi et le règlement, il peut racheter les montants manquants en payant de sa propre poche (→ page 38). La prestation de libre passage versée lors d'un changement d'emploi sert toujours au rachat de cotisations.

Règlement

Les organes paritaires des institutions de prévoyance et des organismes de prévoyance sont tenus d'édicter un règlement de prévoyance qui comporte des dispositions sur les prestations, l'organisation, l'administration et le financement, le contrôle et les rapports avec l'employeur, les assurés et les ayants droit. Il contient, conjointement avec le certificat personnel, toutes les

indications qui sont importantes pour les assurés. Le règlement prime le certificat personnel.

Registre

Les institutions de prévoyance qui entendent appliquer l'assurance obligatoire doivent se faire inscrire dans le registre de la prévoyance professionnelle auprès de l'autorité de surveillance. Elles sont soumises à un contrôle renforcé. Le registre est public.

Rentes d'invalidité

L'assuré qui est reconnu invalide au sens de l'AI a droit, après un délai d'attente d'une année, à une rente d'invalidité. L'assuré a droit en outre à une rente complémentaire pour chaque enfant qui, à son décès, aurait droit à une rente d'orphelin. En vertu des prescriptions minimales de la LPP, le montant de la rente d'invalidité est aussi élevé que la rente de vieillesse à laquelle l'assuré aura probablement droit; la rente est versée tant que l'assuré est en vie. Le montant des prestations effectives est calculé conformément au règlement et au certificat personnel. L'assuré invalide est exempté du paiement des cotisations. S'il recouvre sa capacité de

gain, les prestations deviennent caduques. A partir d'un degré d'invalidité de 40%, l'assuré a droit à un quart de rente, à une demi-rente pour un degré d'invalidité de 50%, à trois quarts de rente pour un degré d'invalidité de 60% et à une rente entière dès que le degré d'invalidité atteint 70%.

Rentes de survivants

Les rentes de survivants sont les prestations qui viennent à échéance au décès d'un assuré actif ou d'un rentier. (→ page 25)

Réserves de cotisations

L'employeur peut verser à l'avance à l'institution de prévoyance les cotisations dues à la prévoyance professionnelle pour les années à venir. Ces contributions peuvent être déduites de l'impôt dans certaines limites et constituent des réserves de cotisations d'employeur auprès de l'institution de prévoyance. L'organe paritaire ne peut en disposer à l'encontre de la volonté de l'employeur.

Responsabilité

Toutes les personnes chargées de l'administration, de la gestion ou du contrôle de l'institution de prévoyance répondent du dommage qu'elles lui causent intentionnellement ou par négligence. Une négligence légère suffit. Ce risque peut être couvert par une assurance.

Retraite

Ont droit aux prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle les assurés qui ont atteint l'âge donnant droit à une rente de l'AVS. Le règlement peut toutefois prévoir une solution flexible et fixer un intervalle de temps au cours duquel l'assuré peut choisir une retraite anticipée. Un départ en retraite est au plus tôt possible à partir de 58 ans révolus. Même un ajournement de la rente de vieillesse jusqu'à l'âge de 70 ans est possible, lorsque le règlement le prévoit et que l'assuré le désire.

S

Salaire

Les prestations du deuxième pilier sont censées compléter celles du premier pilier. De ce fait, la totalité du salaire n'est pas soumise à l'assurance. Le salaire effectif (salaire AVS), mais au plus un salaire de 82 080 francs (limite LPP), est réduit du montant correspondant à la rente de vieillesse simple maximale de l'AVS (déduction de coordination). Cette déduction se monte, dès le 1.1.2009, à 23 940 francs. La différence, appelée «salaire coordonné», correspond au salaire assuré selon la LPP. Entre le salaire de 20 520 francs (seuil d'entrée) et de 23 940 francs, un montant de 3 420 francs est assuré. (Voir graphique page 58).

Surveillance

Chaque canton désigne une autorité qui exerce la surveillance sur les institutions de prévoyance ayant leur siège sur son territoire. L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) exerce le contrôle sur les autorités cantonales. Les institutions de prévoyance qui exercent leur activité dans l'ensemble de la Suisse (l'institution supplétive et les

Système de la capitalisation

La prévoyance professionnelle est financée selon le système de la capitalisation. Il s'agit d'un système de financement dans lequel l'avoir de vieillesse est constitué et justifié séparément pour chaque assuré. A l'âge de la retraite, l'assuré dispose ainsi d'un capital de vieillesse individuel.

T

Table de mortalité

Une table de mortalité indique la probabilité selon laquelle une personne assurée décède à partir d'un certain âge. Les tables de mortalité sont établies sur la base d'un groupe d'individus dont on enregistre les cas de décès pendant une période d'observation. L'espérance de vie à l'âge de la retraite représente un indicateur important pour juger de l'état de longévité d'une collectivité de personnes. En règle générale, les tables de mortalité sont établies pour une durée de 10 ans. Elles sont ensuite remplacées par de nouvelles tables établies sur la base de nouvelles données statistiques.

On fait une distinction entre les tables de mortalité afférentes à une période et les tables de mortalité afférentes à une génération. Les premières reflètent la mortalité moyenne durant une certaine période du passé, alors que les secondes projettent, à partir des tables de mortalité périodiques, les tendances futures de la mortalité, année après année.

Taux de conversion

Le taux de conversion des rentes est le facteur qui sert à convertir l'avoir de vieillesse existant à l'âge de la retraite en une rente de vieillesse viagère. Le taux de conversion minimum pour calculer la rente de vieillesse selon la LPP est réglé dans la loi. Dans le domaine de l'assurance surobligatoire, les institutions de prévoyance ont les coudées franches.

Taux d'intérêt minimal

Les institutions de prévoyance doivent faire en sorte que les avoirs de vieillesse des assurés bénéficient d'un intérêt raisonnable. Le Conseil fédéral fixe le taux d'intérêt minimal.

Taux d'intérêt technique

Le taux d'intérêt technique est une valeur mathématique correspondant au produit des intérêts qui courent pendant la durée de la rente. La réserve nécessaire au financement de la rente (réserve mathématique) correspond à l'avoir de vieillesse existant au moment de la retraite. Le taux d'intérêt technique a une influence déterminante sur le montant du taux de conversion. Celui-ci sera d'autant plus élevé que le sera le taux d'intérêt technique.

Le taux d'intérêt technique doit être fixé – dans une vision à long terme – de telle sorte qu'il puisse être maintenu avec une marge convenable en dessous du rendement effectif de la fortune pendant une longue période.

Transparence

La loi prescrit la transparence afin que la situation réelle et financière de l'institution de prévoyance soit apparente. Il pourra ainsi être prouvé que l'exécution de l'objectif de prévoyance est assuré et que l'organe paritaire de l'institution de prévoyance assume ses tâches de gestion et d'information à l'égard des assurés.

Définitions de notions

Prévoyance en faveur du personnel

Il s'agit du deuxième pilier des trois piliers du système suisse de prévoyance; ce pilier complète les prestations de l'assurance sociale (AVS/AI = premier pilier) dans les cas de vieillesse, de décès et d'invalidité. Il est destiné à la population active (= exerçant une activité lucrative) et est appelé aussi «prévoyance professionnelle».

Institution de prévoyance en faveur du personnel

Une fondation, une société coopérative ou une institution de droit public, qui exécute la prévoyance professionnelle pour un ou plusieurs employeurs. Elle est juridiquement indépendante, répond du placement de la fortune de prévoyance, et est gérée conjointement par les employeurs et les salariés. Autre appellation: institution de prévoyance ou caisse de pension.

Organisme de prévoyance

Une unité organique au sein d'une institution collective, qui exécute la prévoyance pour chacune des entreprises affiliées à l'institution collective. L'organisme de prévoyance n'a pas de personnalité juridique propre, mais corres-

pond, d'un point de vue économique, à une fondation d'entreprise et est administré paritairement.

Fondation d'entreprise

Une institution de prévoyance revêtant la forme juridique d'une fondation, qui met en oeuvre la prévoyance professionnelle pour une entreprise déterminée ou pour plusieurs entreprises liées par un rapport économique.

Fondation collective

Une institution collective revêtant la forme juridique d'une fondation.

Institution collective

Une institution de prévoyance à laquelle un grand nombre d'entreprises non liées par un rapport économique peuvent s'affilier pour la mise en oeuvre de la prévoyance professionnelle. Elle peut revêtir la forme juridique d'une fondation ou d'une société coopérative. Il existe un organisme de prévoyance séparé pour chaque entreprise affiliée.

Institution commune

Une institution de prévoyance à laquelle les membres d'une association profes-

sionnelle peuvent s'affilier pour la mise en oeuvre de la prévoyance professionnelle. Elle peut revêtir la forme juridique d'une fondation ou d'une société coopérative. Contrairement à l'institution collective, il n'existe pas d'organisme de prévoyance séparé.

Organe paritaire

Organe d'une institution de prévoyance dans lequel les employeurs et les salariés doivent être représentés en nombre égal. Il s'agit de l'instance suprême de l'institution et de l'organe chargé de prendre les décisions importantes.

Assurance obligatoire

Partie de la prévoyance professionnelle qui est régie impérativement par la loi. Elle est réglée pour l'essentiel par la LPP et par la loi sur le libre passage.

Assurance surobligatoire

Partie de la prévoyance professionnelle qui dépasse le minimum prescrit par la loi. Les institutions de prévoyance disposent en ce domaine d'une plus grande marge de manœuvre que dans l'assurance obligatoire.

ASA | SVV

Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni

Centre opérationnel

Association Suisse
d'Assurances (ASA)
C.F. Meyer-Strasse 14
Case Postale 4288
CH-8022 Zurich
Tél. +41 44 208 28 28
Fax +41 44 208 28 00
info@svv.ch
www.svv.ch