

L'essentiel de la prévoyance professionnelle

Special Dossier



Auteures



Danièle Felley, fondatrice et directrice de Hélianthe Perspectives, est une spécialiste en prévoyance professionnelle. Titulaire du brevet fédéral en prévoyance professionnelle, elle offre des conseils neutres et des analyses détaillées des caisses de pension pour les particuliers et entreprises. Forte d'une longue carrière dans la banque et les assurances (Credit Suisse, Axa, Baloise Bank SoBa), Danièle a été l'une des premières femmes à assumer des postes de direction



Marie Savoca, adjointe de direction chez Hélianthe Perspectives, est diplômée en sciences économiques de HEC Lausanne avec une spécialisation en prévoyance professionnelle. Elle est responsable de l'évaluation technique des plans de base et des caisses de pension, ainsi que du benchmarking.

Impressum

L'essentiel de la prévoyance professionnelle

Special Dossier

Auteures Danièle Felley & Marie Savoca

Direction de projet Birgitt Bernhard **Mise en page/composition** Sarah Rutschmann

WEKA Business Media SA, Hermetschloosstrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

SD8139-2027-202503

© WEKA Business Media AG, Zürich

Tous les droits sont réservés, en particulier le droit de reproduction, de diffusion et de traduction. Aucune partie de l'ouvrage ne peut être reproduite sous quelque forme que ce soit (photocopie, microfilm ou autre procédé) ou enregistrée, traitée ou diffusée à l'aide de systèmes électroniques sans l'autorisation écrite de la maison d'édition. Dans la mesure du possible, nous utilisons toujours des termes neutres. Pour des raisons de place ou de lisibilité, nous n'utilisons qu'une seule orthographe pour les textes.

Table des matières

1. La LPP, un mal nécessaire?	5
2. Panorama de la prévoyance professionnelle	6
2.1 Le système des trois piliers	6
2.2 Objectifs et principes fondamentaux de la LPP	8
3. Comprendre la LPP: cotisations et prestations	11
3.1 Part obligatoire et part surobligatoire	11
3.2 Fonctionnement des contributions employé/employeur	12
3.3 Les prestations de la LPP: retraite, invalidité, décès	14
4. LPP pour les collaborateurs	16
4.1 Droits et obligations des employés	16
4.2 Gestion proactive de sa prévoyance	17
4.3 Droits et obligations de l'employeur	18
5. Les acteurs clés de la LPP	20
5.1 Organe suprême (Conseil de fondation)	20
5.2 Expert en prévoyance professionnelle	21
5.3 Organe de révision	21
5.4 Fonds de garantie LPP	22
5.5 Autorité de Surveillance et CHS PP	22
5.6 Gestionnaire en Prévoyance Professionnelle	23
5.7 Gestionnaire de fortune	23
6. La Prévoyance comme marque employeur	24
6.1 Le rôle stratégique de la prévoyance dans l'attraction des talents	24
6.2 Moduler les plans de prévoyance pour s'adapter aux besoins	25
7. Choix des caisses de pension selon les entreprises	30
7.1 Les types de caisses de pension	30
7.2 Critères de choix d'une caisse de pension	32

Partie pratique:	
Prévoyance et cycles de vie des collaborateurs	39
Les années étudiantes: un début sans cotisations significatives	39
Début de carrière: premières cotisations à la LPP	39
Mariage: renforcer la protection pour ses proches	41
Achat d'un bien immobilier	42
Transition à femme au foyer: impact sur la prévoyance	43
Transition de son conjoint Martin vers l'indépendance: implications pour la prévoyance	43
Divorce: adaptation de la prévoyance	44
Licenciement et réemploi: gestion des prestations de libre passage	45
Planification de la retraite: préparation financière et simulations	46
Retraite partielle	47
8. Conclusion et perspectives	48
8.1 Les défis futurs de la prévoyance professionnelle	48
8.2 Promouvoir une culture de la prévoyance au sein des entreprises	50
8.3 Conclusion	52
ABC de la prévoyance	53

La LPP, un mal nécessaire?

La prévoyance professionnelle (LPP), souvent reléguée au fond d'un tiroir des priorités, est perçue par beaucoup comme un labyrinthe administratif, loin de susciter l'enthousiasme général. Derrière ses airs techniques et ses procédures fastidieuses, la LPP est pourtant un pilier indispensable pour assurer la sécurité financière des salariés en Suisse, offrant une protection essentielle contre les aléas de la vie. La récente réforme de la LPP a tenté de remodeler ce système pour mieux coller aux évolutions démographiques du pays, soulignant la nécessité d'adapter les politiques en place à une population vieillissante et à des réalités économiques changeantes. Cependant, cette réforme a aussi mis en évidence un problème majeur: une méconnaissance généralisée des fondements et des enjeux de la prévoyance parmi les votants. Ce manque de compréhension révèle non seulement des lacunes dans la diffusion de l'information, mais aussi le défi de rendre la prévoyance professionnelle plus accessible et attrayante aux yeux de tous.

Un système méconnu et complexe

Ce rejet s'explique en grande partie par la complexité perçue du système et le sentiment de beaucoup de citoyens que la prévoyance professionnelle est une simple obligation légale, imposée par l'État et les entreprises, plutôt qu'un outil de planification financière personnel et stratégique. Cette opacité a des conséquences directes: de nombreux salariés ne savent pas exactement comment leur caisse de pension fonctionne, ni comment maximiser les avantages de leur LPP. En conséquence, ils peuvent prendre des décisions basées sur des perceptions erronées ou sur un manque d'information, compromettant leur sécurité financière future. Cependant, au-delà des aspects complexes et souvent méconnus, la LPP joue un rôle bien plus large que la simple épargne pour la retraite. En plus de constituer un capital vieillesse, elle garantit également une protection précieuse en cas de décès ou d'invalidité.

L'importance d'une meilleure compréhension

Bien comprendre la LPP, c'est se donner les moyens de prendre des décisions éclairées pour son avenir financier. Les entreprises, les caisses de pension et les institutions publiques doivent investir dans l'éducation financière de leurs collaborateurs et des citoyens. Dans ce dossier, nous avons l'ambition de rendre la LPP compréhensible et accessible, en démystifiant ses mécanismes, tant pour les débutants que pour les spécialistes. Pour les employés, il s'agit d'un moyen de se protéger et de préparer leur avenir; pour les employeurs, c'est un levier stratégique qui permet d'attirer et de fidéliser les talents.

2

Panorama de la prévoyance professionnelle

2.1 Le système des trois piliers

Le système de prévoyance suisse, souvent perçu comme complexe et fastidieux, repose pourtant sur une architecture intelligente et solide: les trois piliers. Bien que cette structure puisse sembler peu engageante au premier abord, elle forme la base d'une sécurité financière sur laquelle reposent non seulement les salariés, mais aussi les employeurs.

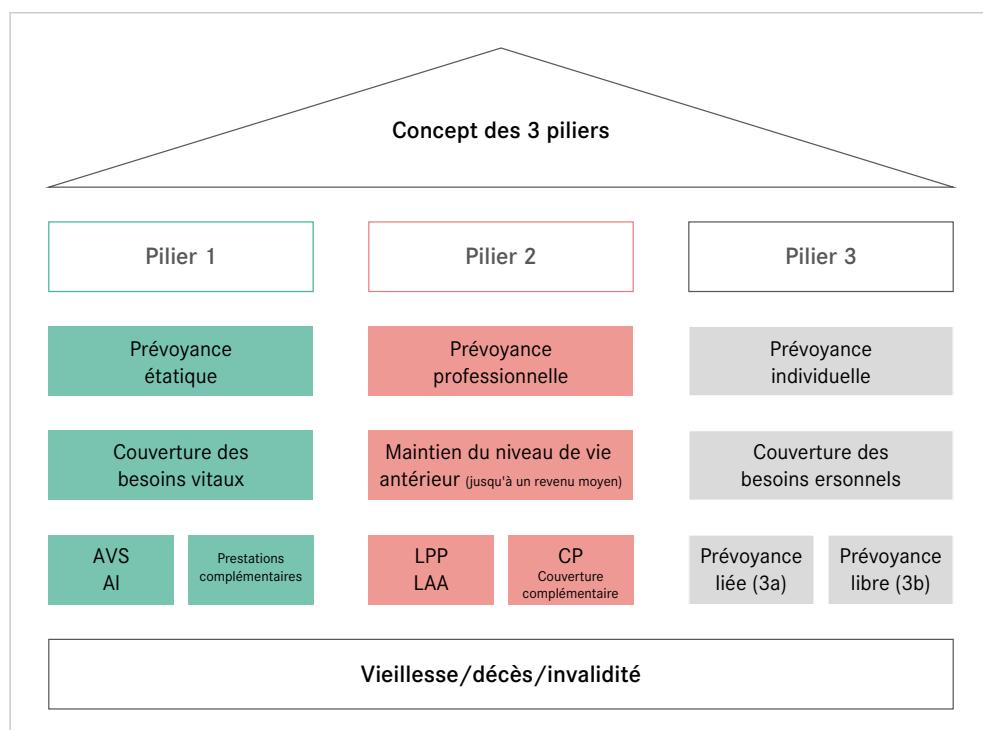


Illustration 1: le système des 3 piliers

Le premier pilier, l'AVS (Assurance Vieillesse et Survivants), est souvent la star du système. Pourquoi cet engouement pour l'AVS? Parce qu'elle permet, en apparence, des améliorations quasi instantanées des prestations. En effet, elle fonctionne sur un système de répartition, c'est-à-dire que les cotisations des actifs financent directement les rentes des retraités, créant une dépendance directe à l'équilibre démographique. Pas besoin d'attendre 40 ans d'épargne pour en profiter; les changements peuvent être mis en œuvre rapidement, et la facture, elle, ne vient que plus tard, discrètement étalée dans le temps. Mais ce modèle, bien qu'attirant,