

NUMÉRO 1 / 2026

360° Prévoyance Magazin

L'équité' dans la prévoyance
professionnelle :
une analyse critique

Il vaut la peine
de considérer
l'« équité » comme
une invitation à
mettre en lumière
différentes
perspectives.

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial	3
Point de vue	
Équité des revenus : le 1er pilier est-il en avance sur le 2e pilier ?	4
Équité salariale dans la prévoyance professionnelle – un exemple concret : entretien avec la Caisse de pension de Thurgovie	7
Contribution externe Association Faire Vorsorge : La LPP et la carrière des femmes – inégalités et pistes de réforme	9
Directive européenne sur la transparence salariale – son application à la prévoyance professionnelle en Allemagne et son importance pour la Suisse	12
Contribution externe Fondation collective: L'équité dans la prévoyance professionnelle – une question de perspective	14
Actuariat	
Équité intergénérationnelle	16
Droit & Réglementation	
Fusions et scissions : qu'est-ce qui est équitable ?	19
Nouveautés et Tendances	22

Éditorial

L'équité est un concept souvent utilisé de manière intuitive, mais qui reste difficile à cerner. Ce terme vient de l'anglais et renvoie au mot « fair », utilisé dans le sens de « honnête, juste, équitable, raisonnable ». Il ne décrit donc pas un état défini, mais un cadre de référence qui nous aide à évaluer de manière critique les relations sociales et économiques. Ce qui est perçu comme équitable dépend fortement de repères personnels, façonnés par des attentes et des convictions. C'est pourquoi il vaut la peine de considérer l'« équité » comme une invitation à mettre en lumière différentes perspectives.

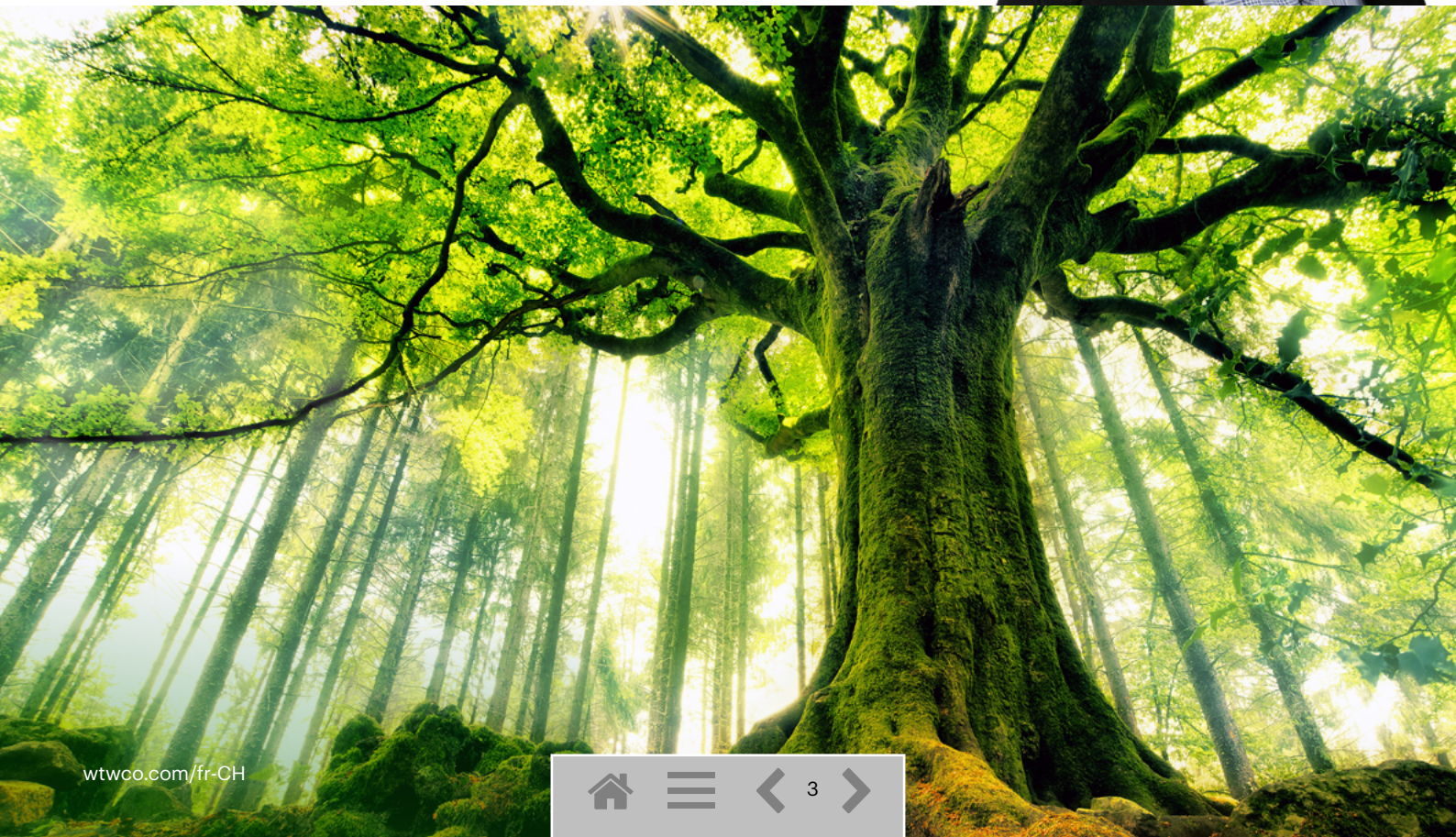
Dans la prévoyance professionnelle, la notion d'« équité » joue un rôle important, car le système LPP est marqué par des conflits d'objectifs structurels : entre jeunes et personnes âgées, entre différents groupes de revenus, entre les sexes, les branches et les régions. L'équité, au sens d'absence d'arbitraire, n'est pas un simple atout, mais un élément décisif pour la légitimité et l'acceptation du système. Le processus d'épargne, d'investissement et de perception des prestations dans une caisse de pension est en soi exempt de convictions politiques ; néanmoins, celles-ci se manifestent souvent lors des débats sur la réforme visant à faire évoluer la conception du 2e pilier, notamment lorsque l'on utilise le terme « équité ».

Dans ce numéro de 360°Prévoyance | Magazine, nous montrons tout d'abord quels défis se posent dans le 2e pilier, en particulier pour les personnes à faibles revenus ou celles qui cumulent plusieurs petits emplois, et quelles solutions sont envisageables. Ensuite, une tribune de l'association « Faire Vorsorge » s'interroge sur la situation des femmes dans la LPP. La nouvelle directive européenne sur la transparence salariale soulève une question qui intéresse également les entreprises suisses : comment les prestations des caisses de pension doivent-elles être prises en compte dans les comparaisons de rémunération (globale) ? La fondation collective Vita donne ensuite un aperçu de sa conception de l'équité. Enfin, nous examinons comment l'équité intergénérationnelle peut être garantie par des paramètres techniques clairs au sein d'une caisse de pension et quelles questions peuvent se poser lors de transactions d'entreprises en lien avec une conception équitable de la prévoyance.

Stephan Wildner

Directeur WTW Suisse

Directeur des affaires de prévoyance WTW Suisse



Équité des revenus : le 1er pilier est-il en avance sur le 2e pilier ?

Nous le savons bien, depuis plus de 40 ans à présent, la prévoyance professionnelle est devenue obligatoire pour une personne salariée. Cette obligation ne concerne toutefois pas encore tous les salariés. Dans le régime LPP obligatoire, il faut percevoir, en 2026, un revenu annuel d'au moins CHF 22 680 (ou CHF 1 890 par mois) pour que l'employeur soit dans l'obligation d'assurer le salarié à la LPP.

Dans le jargon de la prévoyance, ce revenu minimum est appelé seuil d'entrée. Celui-ci n'est souvent pas atteint par les personnes qui ont une activité professionnelle dans un secteur d'activité dont les revenus sont notoirement bas, tel que l'hôtellerie-restauration ou le commerce de détail par exemple. Dans ces secteurs, les salariés exercent couramment une activité à temps partiel ou cumulent plusieurs emplois à un taux d'activité bas. Cela implique que le seuil d'entrée n'est fréquemment pas atteint ou l'est tout juste. L'employeur et le salarié ne cotisent donc pas ou très peu au 2e pilier et le salarié n'aura, par conséquent, pas de prestation ou uniquement de minimes prestations à la retraite.

Évaluer le seuil d'entrée est une nécessité

Un point de la réforme LPP, refusée par le peuple en septembre 2024, prévoyait d'améliorer la couverture des personnes à bas revenu et qui travaillent à temps partiel. L'abaissement du seuil d'entrée visait spécifiquement à mieux assurer ces personnes.

Les dispositions légales actuelles permettent cependant à l'employeur de définir un plan de prévoyance avec de meilleures prestations que celles minimales de la LPP. L'employeur doit bien évaluer la structure des salaires de ses employés et en particulier ceux à bas revenu ou avec un faible taux d'activité afin de mesurer l'impact financier du seuil d'accès car une non-affiliation à la LPP influence la couverture globale de prévoyance.

À ce stade, il convient de rappeler que l'objectif de prévoyance conjoint des 1er et 2e pilier est de permettre à

chacun de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur. Cela devrait être le cas quel que soit le secteur et le taux d'activité ou une contrainte de devoir exercer plusieurs emplois. Une interruption (temporaire) d'affiliation à la LPP, par exemple pour s'occuper d'enfants en bas âge ou atteints dans leur santé, impacte aussi négativement la rente de retraite future du salarié.

À titre d'illustration, un ménage composé de deux adultes et d'enfants à charge doit trouver sa propre organisation afin de permettre à chaque membre d'avoir une vie sereine et équilibrée. Cela passe par l'analyse des besoins du ménage, la réalisation personnelle des adultes par une activité professionnelle conciliée avec la gestion quotidienne du ménage, l'organisation scolaire des enfants ainsi que des activités et loisirs de chacun et en famille. Une telle organisation est parfois réalisée par une activité à temps partiel des deux adultes. Il arrive aussi qu'un adulte renonce (temporairement) à son activité professionnelle, en particulier durant les premières années de vie des enfants. Cela impacte bien entendu la prévoyance de chaque adulte.

Exemple : deux adultes avec un salaire identique (égal au salaire LPP maximum de CHF 90'720 actuellement) sont assurés dans un plan de prévoyance minimum LPP.

Variante 1 :

Un adulte a une activité à 100% durant toute sa vie professionnelle et un adulte a une pleine activité avant 30 ans, puis interrompt son activité professionnelle entre 30 et 34 ans (pendant 5 ans) pour s'occuper des enfants, puis reprend une activité professionnelle à 100%. La rente de retraite annuelle LPP cumulée des deux adultes s'élève à CHF 49'282 (CHF 25'741 pour l'adulte qui a toujours exercé une activité professionnelle et CHF 23'541 pour l'adulte qui a interrompu son activité professionnelle).

Variante 2 :

Les deux adultes ont une pleine activité avant 30 ans, puis réduisent leur taux d'activité respectivement à 60% et 40% (pendant 5 ans) pour s'occuper des enfants et reprennent ensuite tous deux une activité professionnelle à 100%. La rente de retraite annuelle LPP cumulée des deux adultes s'élève à CHF 48'182 (CHF 24'421 pour l'adulte qui a réduit son activité à 60% et CHF 23'761 pour l'adulte qui a réduit son activité à 40%).

Chaque ménage doit évaluer des alternatives, en fonction du revenu de chaque adulte et du plan de prévoyance auquel il est affilié.

Le 1er pilier en avance sur le 2e pilier ?

Depuis 1997, le 1er pilier (AVS) prévoit des bonifications pour tâches éducatives pour les personnes qui ont des enfants à charge de moins de 16 ans. Ces bonifications, dont le droit dépend de l'autorité parentale, sont des revenus fictifs pris en compte au moment du calcul de la rente. Pour un couple marié, elles sont obligatoirement partagées par moitié durant les années de mariage. Elles permettent de compenser une diminution du taux d'activité ou une renonciation temporaire à une activité pour s'occuper des enfants.

Dans le 2e pilier, si le salarié renonce temporairement à son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants, il n'est plus assuré dans sa caisse de pension et doit ouvrir un compte ou police de libre passage. Cet arrêt (temporaire) d'activité supprime aussi le droit de cotiser au pilier 3a. Tout cela diminue évidemment la couverture de prévoyance. De même, si le salarié diminue sensiblement son taux d'activité, il se peut que son salaire passe au-dessous du seuil d'entrée et qu'il ne soit plus assuré.

Notons encore que si le plan de prévoyance prévoit une déduction de coordination, le salaire assuré peut aussi fortement diminuer, réduisant d'autant les prestations assurées. Une répartition appropriée des tâches liées à l'éducation des enfants par une réduction modérée du taux d'activité de chaque parent est une alternative à évaluer. L'impact sur les prestations du 2e pilier dépend du salaire assuré et du plan de prévoyance.

Quelle solution propose la LPP pour le cumul de plusieurs emplois ?

L'article 46 LPP prévoit en effet que l'assuré peut se faire assurer à titre facultatif auprès de l'institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs et pour autant que les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient. En pratique, cette solution est peu utilisée par les salariés car la responsabilité de l'annonce des salaires est à charge du salarié, ce qui représente une charge administrative fastidieuse. Un assuré peut aussi être réticent à utiliser cette possibilité par crainte de voir son employeur mettre fin à son contrat de travail s'il est tenu de verser des cotisations à la prévoyance professionnelle.

Les institutions de prévoyance qui proposent une telle solution sont plutôt rares. Elle est en vigueur auprès de certaines institutions de prévoyance spécifique à un secteur d'activité tel que le réseau prévoyance culture dont les solutions de prévoyance professionnelle sont destinées aux acteurs culturels. L'intégration de l'ensemble des salaires versés par plusieurs employeurs devrait pouvoir être assez simplement mise en place dans un groupe (holding) étant donné que la gestion des salaires a tendance à être centralisée. À titre d'illustration, la caisse de pension de Thurgovie considère, le cumul de plusieurs contrats de travail, ce qui permet d'améliorer la couverture d'assurance des employés à temps partiel ayant plusieurs emplois (cf. l'interview à la fin du présent article).

D'autre part, relevons que plusieurs institutions de prévoyance prévoient la possibilité d'une assurance externe pour une durée souvent limitée à deux ans. Permettre à un parent, qui souhaite interrompre temporairement son activité pour s'occuper de ses enfants, de maintenir son assurance pendant plus de deux ans pourrait être une piste à étudier.

À ce sujet, vous pouvez également lire l'interview «Équité salariale dans la prévoyance professionnelle» avec Markus Büchi, de la Caisse de retraite de Thurgovie, à la page 7.

Conclusion

Si tous les salaires d'une personne occupant plusieurs emplois pouvaient être assurés ensemble, le salarié bénéficierait de la même prévoyance professionnelle qu'une personne gagnant tout son salaire dans le cadre d'un seul rapport de travail. Évidemment, la LPP autorise un employeur à prévoir une pleine couverture de ses salariés, dès le 1er franc de salaire. Une analyse adéquate du taux d'activité et des salaires des employés doit être réalisée lors de la définition du ou des plans de prévoyance. Si une entreprise compte une part importante de salariés travaillant à temps partiel ou avec des revenus peu élevés, la meilleure façon d'améliorer la prévoyance consiste souvent à combiner un abaissement du seuil d'accès avec des mesures touchant la déduction de coordination. Une exception pourrait être considérée pour les apprentis, compte tenu du revenu touché pendant leur apprentissage.

Evaluer la couverture des salaires au-dessous du seuil d'entrée permet aux assurés d'accéder à la prévoyance professionnelle et d'avoir une couverture de prévoyance, certes parfois modeste, mais cela renforce la cohérence du système des 3 piliers. Si un salarié reste exclu de la prévoyance professionnelle, il ne bénéficiera que des prestations du 1er pilier et sera plus sujet à obtenir des prestations complémentaires de l'AVS alors que celles-ci pourraient être atténuées s'il avait été affilié à la LPP.



Raffaele Spadaro

Conseiller en actuariat
raffaele.spadaro@wtwco.com
+41 21 321 68 54



Evelyn Schilter

Lic. iur., Avocate
Directrice du service juridique et gestion
des caisses de pension
evelyn.schilter@wtwco.com
+41 43 488 44 79



Équité salariale dans la prévoyance professionnelle – un exemple concret : entretien avec la Caisse de pension de Thurgovie

La Caisse de pension de Thurgovie (pktg) assure les employés de l'administration cantonale, les enseignants des écoles primaires et le personnel de l'hôpital de Thurgovie ainsi que d'autres administrations et institutions d'utilité publique contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. À la fin de l'année 2025, elle disposait d'une fortune d'environ 5,5 milliards de francs suisses et comptait quelques 15 500 assurés actifs ainsi qu'environ 5 700 bénéficiaires de rente, avec un taux de couverture de 111%.

La pktg garantit notamment que les salaires perçus auprès de différents employeurs sont pris en compte de manière consolidée, pour autant que ces employeurs soient affiliés à la pktg. Ainsi, en cas d'emploi à temps partiel auprès de plusieurs employeurs, des fractions de salaire peuvent être assurées dans le cadre de la prévoyance professionnelle qui, considérées isolément, ne le seraient pas en raison du seuil d'entrée LPP. De plus, la déduction de coordination maximale prévue par le règlement s'applique à la somme des salaires.

Entretien avec Markus Büchi, CEO de la Caisse de pension de Thurgovie (pktg)

« La pktg a mis en place une disposition particulière concernant le salaire assuré pour les personnes occupant plusieurs emplois à temps partiel. Quelle était la motivation derrière cette disposition et comment est-elle utilisée ? »

Depuis de nombreuses années, la pktg veille à ce que les salaires soient consolidés en cas d'emplois multiples. L'argument déterminant était que les personnes – souvent des enseignants – travaillant pour plusieurs employeurs affiliés ne soient pas désavantagées par rapport à leurs collègues qui n'ont « qu'un seul » emploi.

« Concrètement, comment cette disposition s'applique-t-elle ? »

À la pktg, la déduction de coordination est liée au salaire (25% du salaire annoncé) et plafonnée à CHF 22 680 actuellement. Comme tous les salaires sont pris en compte de manière cumulée en cas d'emplois multiples, la personne assurée bénéficie de l'application de la déduction de coordination plafonnée sur le salaire cumulé. Si l'on considérait les salaires individuellement, la déduction de coordination pourrait en revanche s'avérer globalement plus élevée dans certains cas, ce qui réduirait le salaire assuré par rapport à un emploi unique. Si, par exemple, une personne occupe deux emplois avec un salaire de CHF 60 000 chacun, le salaire assuré s'élèverait, sans application du modèle, à CHF 90 000 (CHF 120 000 moins 25% de CHF 120 000). Grâce au modèle appliqué aux emplois multiples et au plafonnement de la déduction de coordination, le salaire assuré est de CHF 97 320 (CHF 120 000 moins CHF 22 680).

« Y a-t-il d'autres éléments chez pktg qui favorisent l'équité salariale – actuellement, ou que pktg envisage de mettre en place ? »

Nous veillons de manière générale à ce que tant les assurés actifs que les bénéficiaires de rente soient traités équitablement et à ce que les prestations soient financées de la manière la plus correcte possible. Parmi les autres éléments, il convient certainement de mentionner la déduction de coordination en pourcent du salaire, déjà évoquée. Elle garantit que les personnes travaillant à temps partiel ou celles disposant de faibles revenus ne soient pas désavantagées. En outre, les assurés dont le salaire est inférieur au seuil d'entrée légal peuvent choisir librement de s'assurer ou non ; le salaire annuel minimum pour cette assurance facultative

s'élève actuellement à CHF 15 120. En cas de cessation temporaire de l'activité lucrative, les assurés peuvent maintenir leur couverture d'assurance pendant une durée maximale de deux ans. Et j'inclus également dans l'équité des revenus les modèles de rente récemment introduits. Ceux-ci permettent à la personne assurée d'influencer le montant de la rente de survivant coassurée ; la rente de vieillesse est plus ou moins élevée selon le modèle. Bien entendu, la personne assurée peut également percevoir tout ou partie de l'avoir épargné sous forme de capital. Je considère également que la rente de partenaire assurée est importante pour l'équité des revenus ; les prestations sont en principe conçues indépendamment de l'état civil.

« S'il n'y avait pas d'obstacles juridiques, réglementaires ou autres, que modifieriez-vous personnellement pour promouvoir davantage l'équité des revenus dans le contexte actuel ? »

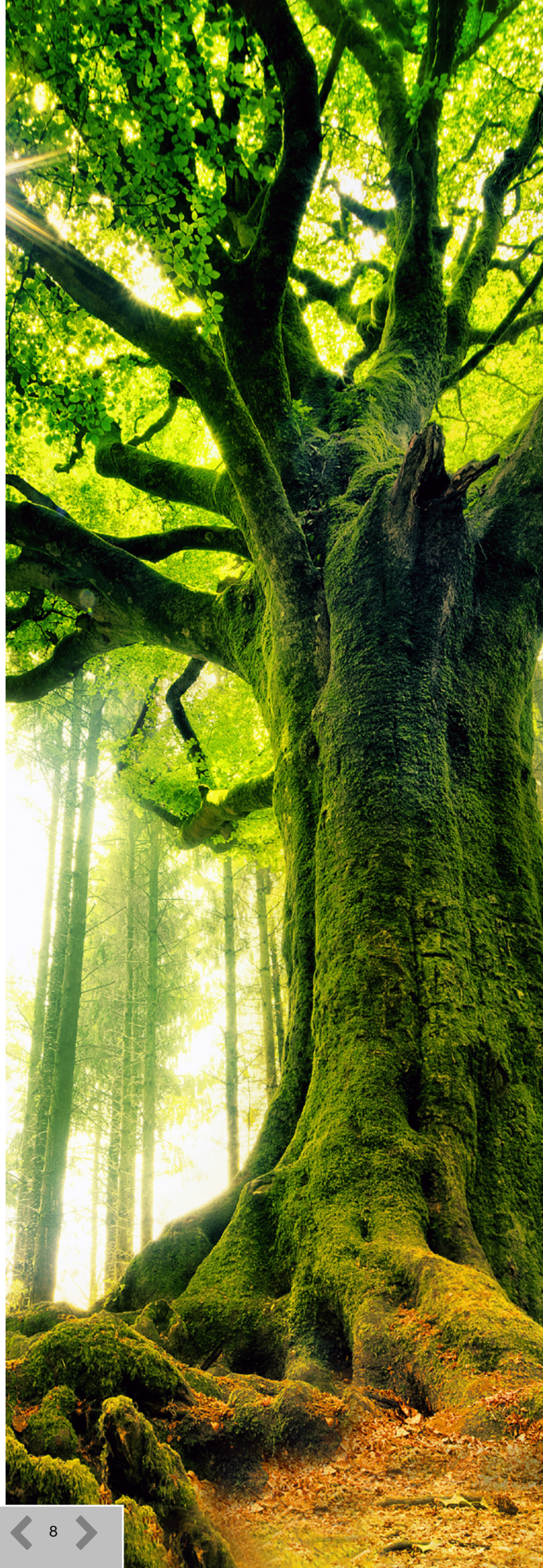
La suppression de la déduction de coordination permettrait d'aller très loin. Dans les solutions de prévoyance où s'applique la déduction de coordination selon la LPP, la discrimination des assurés à faibles revenus ou occupant un emploi à temps partiel disparaîtrait, ce que je trouverais très important. La suppression de la déduction de coordination aurait en outre comme autre effet positif de permettre aux assurés de mieux comprendre leur prévoyance professionnelle et, par conséquent, leur situation de revenu futur prévisible. Aujourd'hui, la compréhension échoue souvent simplement parce que le montant du salaire assuré est difficilement explicable. Une meilleure clarté est, tout comme l'équité des revenus, d'une importance capitale.

Monsieur Büchi, nous vous remercions vivement pour ces informations et explications intéressantes et vous souhaitons, ainsi qu'à la Caisse de pension de Thurgovie, beaucoup de succès pour l'avenir.



Markus Büchi

CEO Caisse de pension de Thurgovie
+41 71 677 99 21
markus.buechi@pktg.ch



Contribution externe Association Faire Vorsorge : La LPP et la carrière des femmes – inégalités et pistes de réforme

Le parcours professionnel typique de nombreuses femmes se caractérise par des périodes de travail à temps partiel ainsi que par des interruptions temporaires, le plus souvent liées à des responsabilités familiales et à la prise en charge des enfants. Ces trajectoires se traduisent fréquemment par des revenus plus faibles et une durée de cotisation réduite. Nos propositions de réforme visent dès lors à mieux adapter le système de prévoyance à la diversité des parcours professionnels et à atténuer ainsi les désavantages qui en découlent dans la prévoyance professionnelle. À cet effet, les propositions de réforme « Répartition des avoirs de vieillesse à la retraite », « Amélioration du processus d'épargne » et « Renforcement de l'attractivité de la rente », présentés ci-après, revêtent une importance particulière.

Répartition des avoirs de vieillesse à la retraite

Pour les couples (mariés), les avoirs de vieillesse seraient tout d'abord répartis à parts égales (50/50) au moment de la retraite. Ce mécanisme permettrait aux deux conjoints de percevoir des prestations équivalentes, indépendamment de leur parcours professionnel respectif, lorsque tous deux ont exercé une activité lucrative. Dans cette logique, les prestations de survivants (rentes de conjoint) deviendraient superflues, ce qui permettrait d'alléger le taux de conversion obligatoire d'environ 0,8 point de pourcentage : ¹

Si l'on considère qu'un taux de conversion mixte global (uniforme pour les hommes et les femmes), actuariellement correct s'élevait auparavant, par exemple à 5,0%, il pourrait désormais être ajusté à environ 5,4%.

L'exemple simplifié suivant illustre la proposition de réforme : on suppose que l'espérance de vie moyenne d'un homme à 65 ans est de 20 ans, et celle d'une femme de 23 ans. Cette dernière est en outre, en moyenne, 3 ans plus jeune et vit donc encore environ 6 ans après le décès de son conjoint. Il en résulte le calcul comparatif suivant pour un avoir de vieillesse de 1 million de CHF, dans le cas d'un ménage avec un seul revenu assuré :

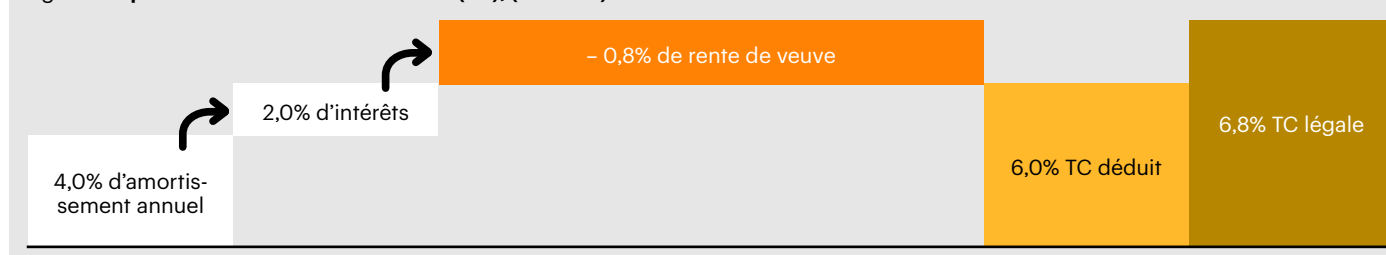
Tableau 1 : Exemple de perception de la rente aujourd'hui par rapport à la proposition de réforme

	Aujourd'hui (5%) en CHF	Proposition de réforme (5,4%) en CHF
Homme	65 – 85: 20 X 50 000	65 – 68: 3 X 54 000
		69 – 85: 17 X 27 000 (fractionné)
Femme	62 – 82: zéro	62 – 65: zéro
	82 – 88: 6 X 30 000 (60% de la rente de veuve)	65 – 88: 23 X 27 000 (après splitting)
Au total	1 180 000	1 242 000

Il s'agit d'un exemple simplifié avec des valeurs arrondies.

Pour la grande majorité des assurés, le splitting s'avérerait ainsi avantageux, non seulement du point de vue de l'égalité, mais aussi sur le plan purement financier. Il existe toutefois des cas où ce mécanisme pourrait se révéler désavantageux, par exemple en cas de décès prématuré

Fig 1 : Composantes du taux de conversion (TC), (Schéma)



¹ Voir également le modèle Wechsler/Thommen, décembre 2019 : https://cdn.prod.website-files.com/69647fdf8cfd0b575f2b1b14/69a91aa39c630de574138fac_Modell%20Thommen_Wechsler_BVG_Reform.pdf

du conjoint dans un ménage à revenu unique, ou encore pour les assurés affiliés à un plan LPP minimal, car le taux de conversion n'augmenterait pas, celui-ci demeurant à 6%, encore trop élevé d'un point de vue actuariel.

Comme alternative au splitting, les assurés pourraient opter pour une rente de conjoint sur deux vies. Celle-ci est certes légèrement inférieure à la rente individuelle pour des raisons actuarielles, mais elle présente l'avantage d'être versée à hauteur du même montant jusqu'au décès du conjoint survivant. Elle offre ainsi une option intéressante pour les assurés qui, pour des raisons personnelles, ne souhaitent pas recourir au splitting.

Le fractionnement et la rente de partenaire répondraient par ailleurs à un autre objectif central : mettre fin au co-financement des prestations de survivants par les personnes seules, tel qu'il existe aujourd'hui en raison du taux de conversion uniforme. Cette évolution mettrait fin à une forme de solidarité forcée, difficilement justifiable sur le plan actuariel et devenue socialement dépassée.

Amélioration du processus d'épargne

Le deuxième volet de la réforme vise à améliorer le processus d'épargne. Ainsi, la déduction de coordination fixe, qui s'élève actuellement à 26 460 CHF, a pour conséquence que, selon la LPP, seul environ 50% d'un salaire annuel brut de 53 000 CHF est assuré, et à peine plus de 10% pour un salaire de 30 000 CHF. Cela pénalise fortement les bas salaires, en particulier les personnes travaillant à temps partiel ou cumulant plusieurs emplois, et conduit à des rentes modestes et insuffisantes.

Notre solution se veut simple et compréhensible pour tous : l'ensemble du salaire soumis à l'AVS serait désormais assuré jusqu'à la limite supérieure actuelle de 90 720 CHF dès l'âge de 18 ans. Ceci avec un seuil d'entrée selon l'AVS de 2 500 CHF. Le taux de cotisation pour les salariés serait quant à lui fixé entre 4,35% et 5,00%, indépendamment de l'âge. Pour que cette solution puisse recueillir une majorité dans le processus politique, trois mesures « d'accompagnement » supplémentaires apparaissent toutefois pratiquement indispensables.

Prévention des situations de rigueur

Afin de limiter les situations de rigueur pour les bas revenus, en particulier lorsque le prélèvement sur le salaire est jugé trop élevé, il convient tout d'abord de proposer plusieurs plans d'épargne, dont une variante minimale.

Cette approche permettrait aux assurés de déterminer de manière flexible le niveau de leur cotisation d'épargne, en fonction du montant de leur salaire, mais aussi de leur âge, de leur formation continue, de leur situation familiale ou encore d'un projet d'acquisition d'un logement, tout en restant indépendante de la cotisation de l'employeur.

Taux de cotisation patronale spécifiques à chaque secteur

Étant donné que cette proposition de réforme prévoit une couverture à 100% de tous les salaires, les cotisations et donc les coûts pour les employeurs pourraient être nettement plus élevés que dans le cadre de la solution minimale légale actuelle. C'est pourquoi, dans un deuxième temps, des taux de cotisation plus bas et donc plus supportables en termes de coûts pourraient être convenus entre les partenaires sociaux au niveau sectoriel dans le cadre de conventions collectives de travail.

Période transitoire

Troisièmement, les taux d'épargne actuels continueraient de s'appliquer pendant une période d'environ 20 ans, dans la mesure où ceux-ci sont plus supérieurs à ceux prévus par la réforme, afin d'éviter l'apparition de perdants durant la phase de transition.

Grâce à ces trois éléments supplémentaires, le taux de cotisation indépendant de l'âge visé pourrait être atteint de manière simple et équilibrée, en une seule étape.

Renforcer l'attractivité de la rente

Un autre objectif central de nos propositions de réforme consiste à renforcer l'attractivité de la rente en tant que revenu de remplacement par rapport au versement en capital.

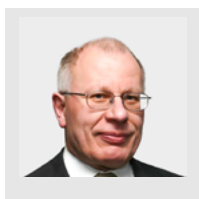
À cette fin, les assurés auraient la possibilité de choisir eux-mêmes si une éventuelle part non utilisée de leur capital vieillesse revient à la caisse de pension (renonciation à la succession) ou s'ils peuvent en disposer eux-mêmes, au prix toutefois d'une rente de vieillesse légèrement réduite. Cette flexibilité permettrait d'éliminer une incitation fréquente en faveur du versement en capital.

L'attractivité de la rente serait également renforcée si les assurés pouvaient, à l'instar de l'AVS, anticiper leur rente de manière flexible en plusieurs étapes, indépendamment du taux d'activité, ou en différer le versement jusqu'à l'âge de 70 ans.

En résumé, cette proposition de réforme apparaît à la fois substantielle et remarquablement simple à comprendre, car elle s'appuie largement sur des mécanismes ayant déjà fait leurs preuves dans l'AVS et le régime subrogatoire. Il est par ailleurs essentiel de souligner que seule une combinaison équilibrée de mesures variées peut aboutir à un projet de loi couronné de succès, dans la mesure où les bénéfices sont partagés par l'ensemble des différents groupes. Cela vaut indépendamment du fait que les principaux bénéficiaires visés soient, à l'origine, les femmes, les bas salaires, les personnes travaillant à temps partiel ou encore les personnes seules.

Enfin, cette approche éviterait les éléments politiquement sensibles du dernier projet LPP21 qui n'a pas abouti, tels que la baisse impopulaire du taux de conversion considéré comme trop élevé, l'apparition de perdants ou encore des coûts supplémentaires excessifs.

Association « Faire Vorsorge »,
info@fairevorsorge.ch
Tel. +41 56 641 04 61



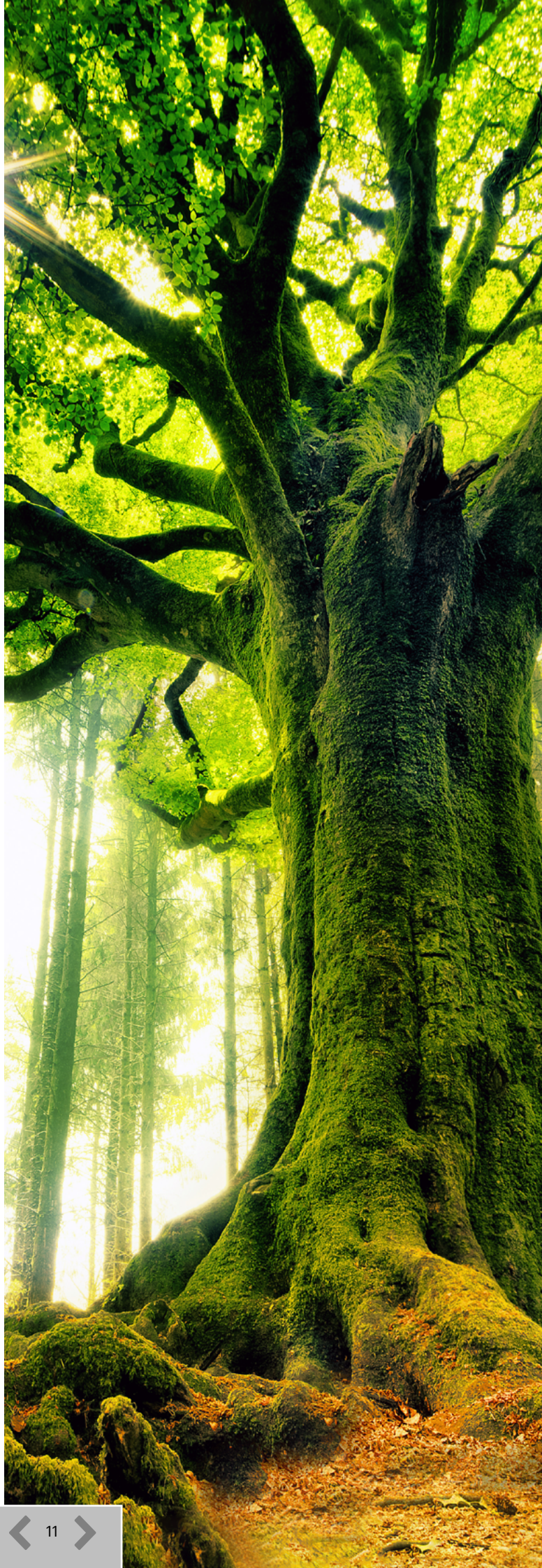
Erich Wintsch

Verein Faire Vorsorge
info@fairevorsorge.ch
+41 56 641 04 61



Fred Siegrist

Verein Faire Vorsorge
info@fairevorsorge.ch
+41 44 941 17 43



Directive européenne sur la transparence salariale – son application à la prévoyance professionnelle en Allemagne et son importance pour la Suisse

La directive européenne sur la transparence salariale (directive (UE) 2023/970) est un élément central de la politique européenne en matière d'égalité. Elle a été adoptée en 2023 afin de réduire manière systématique l'écart salarial entre les hommes et les femmes, qui existe depuis des années. Les États membres devraient transposer la directive dans leur législation nationale d'ici juin 2026 et, dès que cela sera fait, les nouvelles obligations de transparence s'appliqueront de manière contraignante à toutes les entreprises de l'UE, tandis que d'autres obligations de déclaration s'appliqueront aux entreprises comptant au moins 100 salariés.

Nouvelles obligations pour l'employeur

Afin de détecter d'éventuelles discriminations salariales et d'accroître la transparence, la directive prévoit notamment les obligations suivantes : les employeurs devront, au plus tôt à partir de 2027, présenter un rapport sur l'égalité salariale (« Equal Pay Report »). De plus, les employeurs sont désormais tenus, à la demande de leurs collaborateurs, de leur communiquer de manière transparente leur rémunération individuelle par rapport à la rémunération moyenne des salariés de la même entreprise, effectuant un travail de valeur équivalente. La comparabilité des fonctions est évaluée sur la base de critères tels que les compétences, la charge de travail, les responsabilités et les conditions de travail. En outre, une obligation de transparence envers les employés a été introduite concernant les critères de fixation des niveaux de rémunération ainsi que leur évolution. La directive adopte une définition délibérément large de la rémunération. Elle englobe non seulement les salaires de base et les salaires minimums, mais aussi « toute autre contrepartie, en espèces ou en nature, qu'un employeur [...] verse » (art. 3 (1)(a)). En Allemagne, par exemple, cela inclut à la fois les prestations typiquement assurantielles, telles que l'assurance maladie collective ou les prestations de risque, que des avantages non assurantiels, comme les budgets de mobilité, les contributions aux repas, les programmes de bien-être ou les voitures de fonction. Ainsi, la prévoyance professionnelle (betriebliche Altersversorgung bAV – retraite d'entreprise) se trouve elle aussi particulièrement mise en lumière.

L'inclusion de la prévoyance professionnelle

La directive précise que les éléments de rémunération complémentaires, tels que les régimes de retraite d'entreprise, doivent être explicitement pris en compte. En Allemagne, la prévoyance professionnelle (bAV) constitue généralement une composante essentielle de la rémunération globale et revêt donc une importance matérielle. Parallèlement, les régimes de retraite allemands sont traditionnellement conçus de manière non discriminatoire entre les sexes, de sorte que les discriminations directes sont rares. Toutefois, des désavantages indirects – par exemple liés au travail à temps partiel, aux congés parentaux ou à des parcours professionnels différents – restent un sujet de préoccupation. Des défis apparaissent également en raison de niveaux de prestations différents. Les collaborateurs plus âgés bénéficient souvent d'engagements plus avantageux que ceux entrés plus tard dans l'entreprise. Cette situation est considérée comme licite au regard du droit du travail (règle de la date de référence). Cependant, si la proportion de femmes dans les effectifs a augmenté entre-temps, celles-ci se retrouvent en moyenne avec une rémunération plus faible pour cette raison. Des effets similaires peuvent également survenir lorsque les entreprises doivent reprendre, à la suite de transferts d'activité, des engagements dont la valeur diffère de celle de leur propre régime de retraite existant.

Méthode d'évaluation de la prévoyance professionnelle dans l'analyse des rémunérations

Si le modèle de plan prévoit une cotisation, il est logique d'utiliser directement cette cotisation comme base d'évaluation. La question devient nettement plus complexe pour les prestations issues de régimes à prestations définies, dans lesquels les prestations sont fixées indépendamment de toute cotisation, lorsqu'il s'agit de les intégrer dans des comparaisons de rémunération. L'approche « simple » consistant à utiliser les « coûts de service » (service costs) issus des évaluations internationales comme équivalent de cotisation, ne permet souvent pas une représentation adéquate. En effet, le coût de service repose généralement sur une évaluation diffé-

renciée selon le sexe, ce qui conduit à valoriser différemment des prestations identiques pour les hommes et les femmes. De plus, à conditions égales, le coût de service varie avec l'âge. Pour ce type de plans de prévoyance, il convient de recourir à des calculs spécifiques d'équivalents de cotisations, qui reflètent mieux les exigences de la directive sur la transparence des rémunérations que le « coût de service ». Les entreprises ont ainsi besoin de modèles pragmatiques pour déterminer des équivalents de cotisations à la fois équitables et comparables.

Un regard sur la Suisse

Même si la directive européenne sur la transparence des rémunérations ne s'applique pas directement sur le plan juridique à la Suisse, elle aura de facto des répercussions. En particulier, les entreprises internationales disposant de sites dans l'UE devraient – malgré l'existence en Suisse d'une loi sur l'égalité salariale – étendre les obligations accrues en matière de transparence et de reporting à l'ensemble de leur groupe, établissant ainsi une nouvelle norme en matière d'attentes. Les solutions des caisses de pension suisses sont concernées dans la mesure où les prestations de la prévoyance professionnelle – à l'instar de la prévoyance professionnelle bAV en Allemagne – font partie de la rémunération globale et s'inscrivent donc dans un contexte d'égalité et de transparence.

Différences indirectes entre hommes et femmes

Bien que les prestations légales soient formellement conçues de manière neutre du point de vue du genre, des différences indirectes peuvent apparaître dans la pratique. Ainsi, en raison de la structure de l'activité professionnelle, les femmes sont surreprésentées parmi les personnes connaissant des interruptions de carrière ou des taux d'occupation réduits. Par exemple, elles versent en moyenne des cotisations d'épargne plus faibles (en raison d'un salaire inférieur et/ou d'une déduction de coordination non adaptée au taux d'occupation) et commencent à cotiser plus tard. À long terme, cela conduit – en raison également d'un effet d'intérêts composés moindre – à un avoir de vieillesse inférieur, et ce malgré un plan de prévoyance par ailleurs identique.

Des parcours professionnels différents peuvent également influencer le moment et l'ampleur des évolutions de carrière. Dans ce contexte, il est courant de différencier les prestations de prévoyance en fonction du niveau hiérarchique ou de l'ancienneté (par exemple lors de la répartition des fonds libres). Dans le cadre d'une transparence salariale accrue, il peut néanmoins être pertinent de situer de manière transparente les effets de telles différenciations dans l'ensemble de l'organisation, notamment au regard de la répartition des genres entre les fonctions et les niveaux hiérarchiques.

Conclusion

Une comparaison avec la prévoyance professionnelle allemande (bAV) met en évidence des parallèles clairs : dans les deux systèmes, la définition large de la rémunération retenue par la directive européenne sur la transparence des rémunérations implique que les prestations de prévoyance doivent être intégrées dans les comparaisons de rémunération.

Une communication transparente des prestations de prévoyance – par exemple au moyen de certificats de prévoyance compréhensibles ou de leur intégration dans une présentation globale de la rémunération – contribue à rendre les différences explicables et compréhensibles.

Pour les entreprises suisses, cela signifie que, lors de la mise en place de solutions de caisses de pension, il convient de prendre de plus en plus en compte, au-delà des aspects légaux, des questions d'égalité salariale entre femmes et hommes ainsi que des enjeux de transparence et d'équité. En effet, les entreprises instaurent ainsi non seulement un climat de confiance, mais renforcent aussi leur position pour attirer des talents qualifiés.



Wilhelm-Friedrich Puschinski

Responsable de l'actuariat
(WTW Allemagne)
wilhelm-friedrich.puschinski@wtwco.com
+49 7121 3122 344



Naima Warlo

Conseillère Work & Rewards
(WTW Allemagne)
naima.warlo@wtwco.com
+49 69 15055119



Jessica Ziegler

Conseillère Broker caisses de pension
jessica.ziegler@wtwco.com
+41 43 488 44 57

Contribution externe Fondation collective: L'équité dans la prévoyance professionnelle - une question de perspective

La plupart des entreprises suisses confient leur prévoyance professionnelle à une institution collective. Pour ces institutions de prévoyance, il est souvent difficile de trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises affiliées, des assurés actifs et des bénéficiaires de rentes.

Environ trois quarts des salariés sont assurés auprès d'une institution collective ou commune – soit une grande majorité. Avec plus de 27 500 entreprises affiliées et environ 148 000 assurés, la fondation collective Vita est l'une des principales fondations collectives semi-autonomes de Suisse. Quatre exemples relatifs à la rémunération des avoirs de vieillesse montrent que l'équité en matière de prévoyance professionnelle est souvent une question de perspective.

Équité entre actifs et retraités

La population suisse vieillit, ce qui entraîne une croissance rapide du nombre de bénéficiaires de rentes par rapport aux assurés actifs. Une question centrale pour toute caisse de pension est donc la suivante : comment répartir équitablement les rendements entre les actifs et les rentiers ? Les taux de conversion servant à calculer les rentes de vieillesse reposent souvent sur des taux d'intérêt supérieurs à ceux crédités aux avoirs de vieillesse des assurés actifs. Cela implique une redistribution implicite des actifs vers les retraités. Parallèlement, des demandes récurrentes visent à indexer les rentes à l'inflation. La loi prévoit que les rentes de vieillesse doivent être adaptées à l'évolution des prix, en fonction de la situation financière de l'institution de prévoyance. Ainsi, la question qui se pose est la suivante : est-il équitable d'augmenter encore davantage des rentes qui reposent déjà sur des taux de conversion jugés trop élevés ?

La question d'équité se pose également dans la répartition des rendements entre les assurés actifs. En 2015, la fondation collective Vita a été la première à introduire un modèle de participation pour les assurés actifs. La rémunération est déterminée ainsi : les entreprises participent

au rendement en fonction de leur contribution à celui-ci. Toutefois, les entreprises nouvellement affiliées ont jugé ce modèle comme étant inéquitable. La fondation collective Vita n'a cessé de perfectionner ce modèle au cours des dernières années. Pendant longtemps, la rémunération reposait sur un barème fixe et ce dernier été critiqué par son manque de flexibilité. Le conseil de fondation a donc récemment décidé de remplacer ce barème par un objectif de rendement moyen d'environ 3%, auquel la rémunération des avoirs de vieillesse doit s'aligner à long terme.

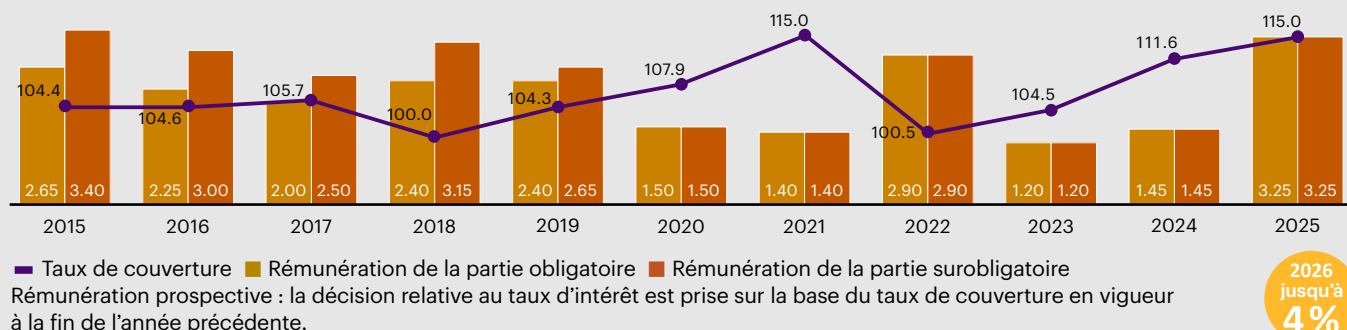
Équité entre nouveaux affiliés et affiliés existants

Jusqu'à présent, les nouveaux affiliés à la Fondation collective Vita bénéficiaient d'une rémunération réduite au cours de leur première année d'affiliation. Cette mesure pouvait être considérée comme une forme de participation à la constitution de la réserve de fluctuation de valeur. Elle visait notamment à limiter ce que l'on appelle « l'effet de dilution » : en effet, les nouveaux affiliés entrent avec un taux de couverture à 100 % et détériorent ainsi le taux de couverture de la fondation collective. Cette solution était jugée équitable vis à vis des affiliés existants. Cependant, le marché a considéré cette pratique comme défavorable aux nouveaux clients. Par conséquent, à partir de 2027, ces derniers bénéficieront de la rémunération complète dès leur entrée dans la fondation.

Rémunération prospective ou rétrospective

La fondation collective Vita applique actuellement une rémunération prospective des avoirs de vieillesse, c'est-à-dire que le taux d'intérêt est fixé à l'avance pour l'année suivante. L'avantage est que les personnes quittant la fondation ou prenant leurs retraites en cours d'année perçoivent la totalité des intérêts au prorata. L'inconvénient est que le taux d'intérêt fixé à l'avance peut diverger du rendement effectivement réalisé sur l'année. Ainsi, une rémunération rétrospective serait-elle plus équitable ? Dans ce cas, les assurés quittant la fondation

Fig 1 : Rémunération prospective au sein de la fondation collective Vita – la décision relative au taux d'intérêt se base sur le taux de couverture à la fin de l'année précédente



en cours d'année ne percevront que le taux d'intérêt minimal LPP. Seuls ceux encore assurés en fin d'année bénéficieront d'une éventuelle rémunération supplémentaire.

À partir de 2027, la fondation collective Vita passera à une rémunération rétrospective. Cette décision s'explique notamment par le fait que seuls quelques concurrents utilisent encore le modèle prospectif. Le marché estime en effet plus équitable que la rémunération soit directement liée au rendement réel annuel et qu'elle puisse être comparable à celle d'autres fondations collectives. Ce changement permettra également à la fondation de mieux réagir aux évolutions des marchés financiers.

Équilibre entre sécurité et rendement

Une question essentielle concerne l'arbitrage entre la sécurité et la stabilité de la fondation, notamment la constitution de réserves, et le droit des assurés à une rémunération aussi élevée que possible. Le niveau de rémunération est soumis à des règles relatives à la constitution des réserves de fluctuation de valeur, destinée à garantir la sécurité et la stabilité de l'institution de prévoyance. Ainsi, selon un communiqué de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (art. 46 OPP 2), au moins 75% de la réserve de fluctuation de valeur doit être constituée avant que le Conseil de fondation d'une fondation collective en concurrence puisse décider librement du niveau de rémunération. Il en résulte que la date et la durée d'affiliation à l'institution de prévoyance peuvent fortement influencer la rémunération effectivement perçue par les assurés.

Conclusion

Dans une institution collective, l'équité comporte toujours plusieurs dimensions. Les réponses simples sont rarement évidentes. Le Conseil de fondation est confronté à la tâche complexe de concilier des intérêts parfois divergents et de trouver un équilibre entre les différents points de vue. En fin de compte, l'équité reste toujours une question de perspective.



Rolf Wehrli

Directeur général de la Fondation collective Vita
rolf.wehrli@vita.ch
+41 44 317 10 74

Rolf Wehrli est directeur général de la Fondation collective Vita, l'une des principales institutions de prévoyance semi-autonomes de Suisse. Plus de 27 500 entreprises affiliées, représentant environ 148 000 assurés, lui confient leur prévoyance professionnelle. À compter du 1er janvier 2028, la fondation assumera elle-même les risques de décès et d'invalidité – jusqu'ici réassurés auprès de Zurich.

www.vita.ch/fr/solutions-de-prevoyance-professionnelle/vita-classic

Équité intergénérationnelle

Le Conseil de fondation dispose de plusieurs leviers afin de gérer au mieux l'équité entre générations, notamment à travers l'ajustement des paramètres techniques et l'utilisation du résultat de la caisse de pension.

L'équité de traitement entre les générations constitue une caractéristique essentielle du deuxième pilier et l'un des principaux défis auxquels les caisses de pension doivent faire face. La baisse des taux d'intérêt, ainsi que l'augmentation progressive de la longévité, ont mis sous pression la stabilité financière des institutions de prévoyance, les forçant à agir. Toutefois, les adaptations mises en place ont-elles fragilisé cette équité de traitement ? Et, à plus court terme, les décisions annuelles du Conseil de fondation parviennent-elles réellement à intégrer cette dimension, dans un environnement économique toujours plus volatil ?

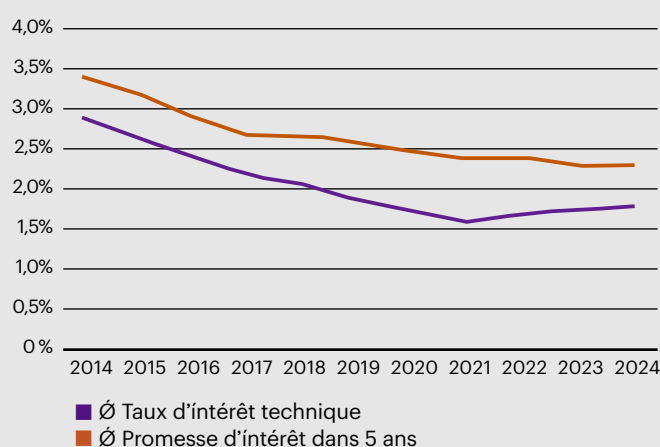
Équité entre les assurés actifs et rentiers

L'équité de traitement entre assurés actifs et rentiers revêt une importance particulière, notamment en raison de la garantie du versement des rentes en cours. Les assurés actifs sont exposés à davantage d'incertitude : leur future prestation de retraite dépend des bonifications de vieillesse, mais surtout, et directement des intérêts crédités et du taux de conversion applicable au moment de leur départ à la retraite. Pour les rentiers, le risque principal est l'augmentation de l'inflation, érodant leur pouvoir d'achat au fil du temps.

Avec la baisse des taux d'intérêt et du rendement attendu de leur stratégie de placement, les caisses de pension ont réduit leur taux d'intérêt technique ces dernières années, entraînant potentiellement une augmentation des pertes sur retraite. Parallèlement, elles ont également abaissé leur taux de conversion, et donc la promesse d'intérêt liée au taux d'intérêt implicite utilisé dans leur calcul. Selon les statistiques de la CHS PP, le

taux de conversion moyen à cinq ans est passé de 6.06% en 2014, à 5.18% en 2024. Ces ajustements ont généralement permis de maîtriser les pertes sur retraite et de préserver la part du rendement de la fortune destinée à la rémunération des avoirs de vieillesse des assurés actifs.

Fig 1 : Taux d'intérêt technique vs. promesse d'intérêt



Évaluation de la CHS PP

Pour évaluer la solidarité entre assurés actifs et rentiers d'une année à l'autre, la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) examine quatre types d'attributions aux rentiers et compare leur total à la rémunération des capitaux des assurés actifs. La comparaison tient compte de la part qui devrait revenir aux actifs en fonction du poids relatif de leur capital de prévoyance.

En 2024, le total des attributions s'est élevé à CHF 33.4 milliards, tandis que les assurés actifs ont bénéficié d'une rémunération de CHF 22.3 milliards, correspondant à un taux crédité moyen de 3.76% (primauté de co-tisation), alors que l'attribution en fonction des capitaux de prévoyance (CP) aurait dû être de CHF 20 milliards, soit une redistribution plutôt favorable aux assurés actifs.

Tableau 1 : Composantes prises en compte pour estimer la redistribution

Année	Attributions aux actifs Taux crédité	Attributions aux rentiers				
		Taux d'int. technique	Fin. ultérieur des rentes*	Amélioration de rente	Pertes sur retraites	Total
2022	10,1	7,7	-3,0	0,6	1,7	17,1
2023	12,9	7,9	-1,7	0,8	1,6	21,5
2024	22,3	8,0	0,0	1,6	1,5	33,4

* besoin en capital lié à la modification de l'évaluation des engagements des rentiers (taux d'intérêt technique)

Tableau 2 : Redistribution estimée des assurés actifs vers les bénéficiaires de rentes

Année	Part du CP des assurés actifs	Attribution aux actifs en fonction de leur CP	Attribution effective aux assurés actifs	Redistribu- tion estimée	Redistribution en % des CP totaux
2022	57,8%	9,9	10,1	-0,2	0,0%
2023	58,8%	12,6	12,9	-0,3	0,0%
2024	59,9%	20,0	22,3	-2,3	-0,2%

Pour 2022 et 2023, la situation aurait été inverse : sans les gains liés à la hausse du taux d'intérêt technique, la redistribution aurait penché en faveur des rentiers, en raison des taux d'intérêt plus faibles crédités aux actifs.

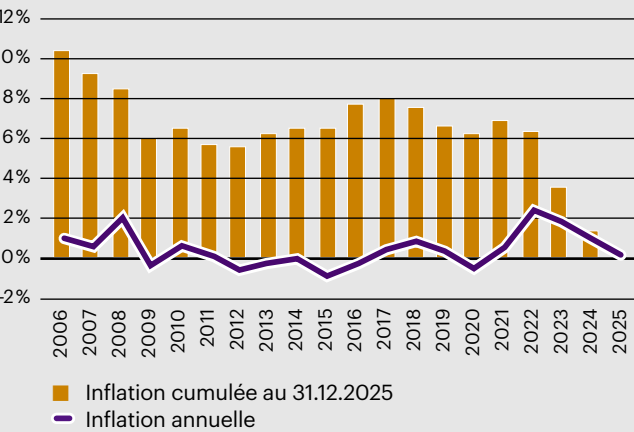
En cas de maintien des taux d'intérêt à leur niveau actuel, il est peu probable qu'une hausse future des taux d'intérêt technique réduise les attributions aux rentiers à moyen terme. De plus, malgré la baisse du taux de conversion moyen, la promesse de prestation basée sur le taux de conversion dans cinq ans, de 2.34%, demeure supérieure au taux d'intérêt technique moyen de 1.77%.

Pistes pour définir un modèle de répartition

À fin 2025, certaines caisses disposent de fonds libres, ce qui soulève la question d'une éventuelle amélioration des rentes. Que l'on envisage une indexation ou un bonus de rente, il est nécessaire d'examiner l'équité de traitement entre actifs et rentiers, mais également entre les différentes catégories de rentiers.

Toutefois, chaque caisse de pension présente une structure démographique, des paramètres techniques et un historique qui lui sont propres. De plus, les variables économiques évoluent dans le temps. Par exemple, comme le montre le graphique suivant, un rentier parti à la retraite en 2006 présente une perte de pouvoir d'achat, lié à l'inflation cumulée, deux fois plus importante que celui parti à la retraite en 2012.

Fig 2 : Évolution de l'inflation



Dès lors, les questions suivantes doivent notamment être considérées :

- La part des fonds libres attribuée aux assurés actifs doit-elle être plus importante, et dans quelle mesure, compte tenu du risque qu'ils supportent ?
- Quel taux de rémunération implicite le rentier a-t-il obtenu en fonction du taux de conversion appliqué lors de son départ à la retraite ?
- Quelle a été l'inflation cumulée depuis son départ à la retraite, et a-t-il déjà bénéficié d'une amélioration de sa rente ?

Remarques finales

Bien qu'il doive procéder à des adaptations, notamment face à des tendances de long terme, le Conseil de fondation doit veiller à ce que l'évaluation de ces ajustements tienne également compte de l'équité entre les générations. Le niveau de prestations devrait donc rester relativement stable au regard de paramètres tels que l'espérance de vie ou l'inflation. Par ailleurs, il convient d'éviter de faire peser sur une génération le fardeau d'une charge temporairement trop élevée pour maintenir un niveau de prestations inadapté.



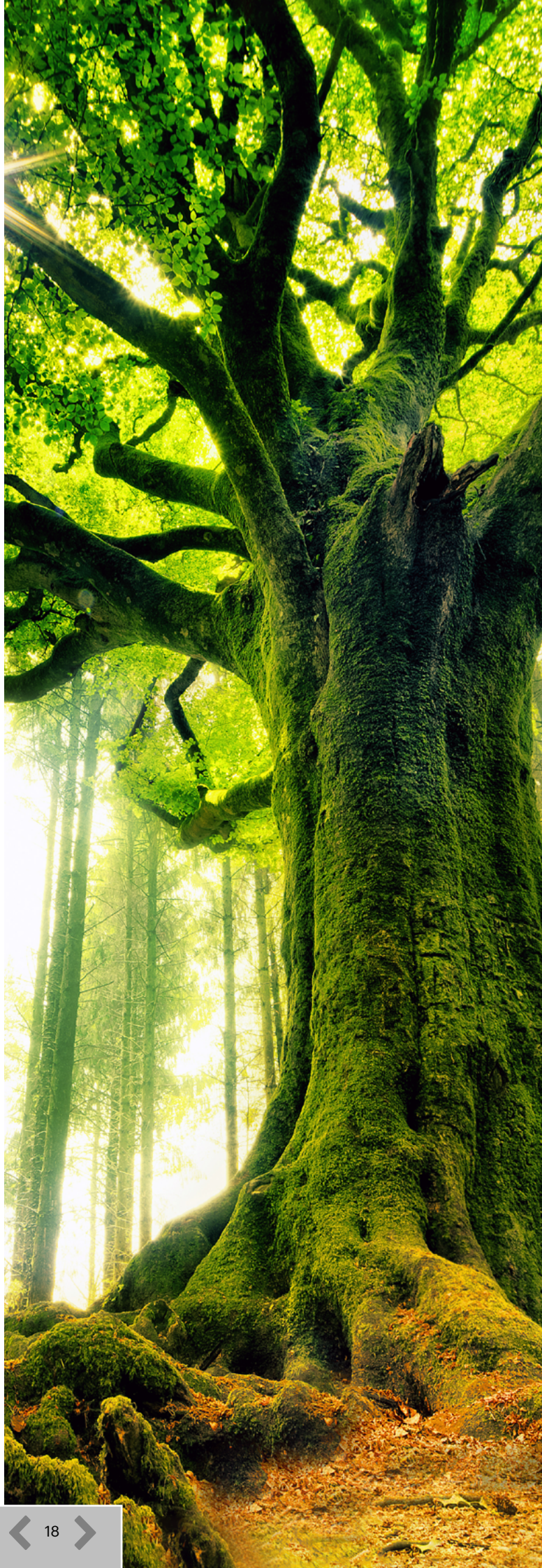
Sébastien Brocard

Expert en caisses de pensions CSEP, ASA, CIIA
sebastien.brocard@wtwco.com
+41 21 321 68 22



Julien Melly

Expert en caisses de pensions CSEP, ASA
julien.melly@wtwco.com
+41 21 321 68 24



Fusions et scissions : qu'est-ce qui est équitable ?

Dans l'actuel contexte économique dynamique, les restructurations d'entreprises sont monnaie courante. Outre leurs effets sur la structure de l'entreprise, les fusions, les acquisitions ou les scissions de divisions entières ont des répercussions sur la prévoyance professionnelle des collaborateurs. Ces restructurations entraîneront aussi des changements au sein des caisses de pension concernées.

Lors de la mise en œuvre des changements dans la prévoyance professionnelle, les intérêts des collaborateurs concernés peuvent diverger de ceux des assurés restants, des caisses de pension impliquées et des employeurs. La difficulté consiste à trouver et à mettre en œuvre une solution réalisable, acceptable et aussi équitable que possible. Le présent article met en lumière certains aspects à prendre en compte lors de l'élaboration d'une nouvelle solution de prévoyance dans le contexte de restructurations au niveau de l'entreprise.

Des solutions de prévoyance modifiées

Lorsqu'un secteur d'activité est vendu à une autre entreprise ou que deux sociétés fusionnent, cela signifie souvent que deux institutions de prévoyance sont concernées. Il peut toutefois arriver – par exemple en cas de vente à un investisseur étranger ou de scission – qu'une nouvelle solution de prévoyance autonome doive être trouvée pour le secteur d'activité concerné.

En cas de restructuration, il est tout à fait possible et fréquent dans la pratique que deux solutions de prévoyance distinctes soient maintenues pendant une période transitoire ou que l'effectif sortant reste affilié à la caisse de pension existante.

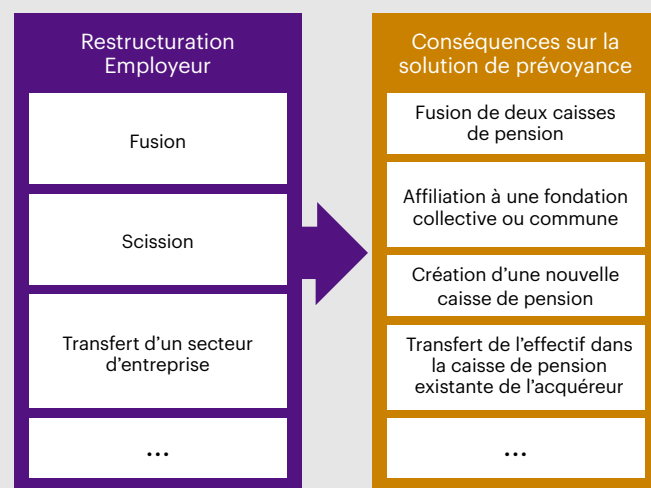
À moyen ou long terme, il convient toutefois de viser une solution uniforme pour l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise, qui soit viable tant sur le plan organisationnel que financier.

Dans la pratique, plusieurs voies s'offrent à cet effet, par exemple :

- la fusion de deux caisses de pension
- l'affiliation à une fondation collective ou commune
- la création d'une nouvelle institution de prévoyance
- le transfert de l'effectif concerné vers la caisse de pension existante de l'acquéreur

Lors de la mise en œuvre, la question de l'équité doit être posée. Or, déterminer ce qui constitue une solution équitable n'est pas toujours simple : la nouvelle solution est-elle, par exemple, comparée à la solution antérieure ? Ou bien l'équité signifie-t-elle que les collaborateurs repris bénéficient de la même solution de prévoyance que les collaborateurs déjà en poste dans la société reprenante ? Le départ d'un groupe de collaborateurs entraîne-t-il des conséquences inévitables pour l'effectif restant ? Ou, à l'inverse, ce départ a-t-il pour effet que l'effectif restant en tire un avantage financier ? La variante la plus appropriée et finalement retenue doit donc faire l'objet d'une pesée d'intérêts minutieuse et peut dépendre de nombreux facteurs – notamment de la structure de l'entreprise, de sa situation financière, des plans existants avec leurs niveaux de prestations souvent différents, du degré de couverture des caisses de pension, des questions de gouvernance et des objectifs stratégiques.

Fig 1 : Restructurations et leurs effets sur la solution de prévoyance



Cadre légal

Le cadre légal défini par la loi et les règlements tient compte de la question de l'équité dans différents domaines. Par ailleurs, les conventions contractuelles entre les parties jouent un rôle déterminant. Sont notamment concernés les thèmes suivants :

Lors de restructurations, la question se pose souvent du traitement des fonds libres existants, des provisions ou des réserves de fluctuation.

Le fait qu'il s'agisse ou non d'une liquidation partielle est souvent déterminant pour savoir si les collaborateurs sortants ont droit aux fonds libres et si les fonds collectifs doivent être transférés. Il convient à cet égard de tenir compte du principe selon lequel les actifs de prévoyance doivent suivre les destinataires. L'égalité de traitement des bénéficiaires doit être garantie. Dans la pratique, les règlements de liquidation partielle peuvent prévoir des seuils élevés pour qu'une liquidation partielle ait lieu. Cela soulève des questions d'équité, en particulier lorsque les seuils sont fixés à un niveau si élevé qu'ils empêchent de facto les liquidations partielles.

Une fusion de caisses de pension ou le transfert de la fortune ou d'une partie de celle-ci à une autre caisse de pension n'est autorisé que si le but de prévoyance ainsi que les droits et prétentions des assurés sont préservés. L'expert en prévoyance professionnelle doit le confirmer. Dans ce contexte, des aspects tels que la dilution du degré de couverture ou la garantie que les fonds libres profitent à l'effectif transféré (et non à l'ensemble des assurés de la caisse de pension reprenante) sont notamment pertinents.

Selon les dispositions réglementaires et contractuelles, le départ d'assurés actifs a pour conséquence que les bénéficiaires de rentes concernés restent affiliés à la caisse de pension existante. Du point de vue de l'effectif restant, il convient de s'assurer que les intérêts de la caisse de pension soient préservés, le cas échéant par une adaptation des bases techniques et des ajustements dans le domaine des placements (mot-clé : gestion actif-passif). Les apports des employeurs concernés doivent être abordés selon la configuration.

Par ailleurs, une répartition des fonds libres hors liquidation peut également être pertinente, par exemple en cas de degré de couverture très élevé d'une caisse de pension. Le Conseil de fondation dispose à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation, mais doit respecter les limites développées par la jurisprudence ainsi que le cadre légal et réglementaire, notamment le principe d'égalité de traitement.

Il est également courant, lors de restructurations dans le domaine de la prévoyance, d'introduire des dispositions transitoires pour certains collaborateurs. En voici quelques exemples :

- des plans fermés pour les collaborateurs en poste (régimes de droits acquis)
- des bonifications supplémentaires pour les collaborateurs transférés, des garanties de taux de conversion
- reproduction de la solution antérieure dans la nouvelle caisse de pension

Souvent, ces dispositions s'appliquent à l'effectif repris ou, par exemple, uniquement aux collaborateurs plus âgés. Les collaborateurs nouvellement engagés sont en revanche généralement assurés dans le plan de prévoyance général de l'entreprise.

Si la conception de la future solution de prévoyance entraîne un changement d'affiliation, la loi exige le consentement du personnel. Une solution satisfaisante et équitable est donc déterminante non seulement sur le plan juridique, mais aussi sur le plan de la communication : les collaborateurs doivent comprendre pourquoi la nouvelle solution est appropriée et en quoi elle diffère de l'ancienne, afin de pouvoir y consentir.

Lors de l'harmonisation des plans de prévoyance – par exemple en cas de fusion de caisses de pension, mais aussi lors du transfert d'effectifs d'assurés –, il convient de tenir suffisamment compte des différents niveaux de prestations, des bases techniques ou des taux de conversion. Il y a lieu d'établir des analyses transparentes des gagnants et des perdants et de mener des discussions sur les mesures de compensation (par exemple en cas de degré de couverture plus faible ou de taux de conversion moins avantageux de la caisse de pension reprenante). Parallèlement, il faut s'efforcer de procéder à une évaluation minutieuse des fonds libres et des provisions et de communiquer de manière compréhensible de les effets.



Carmela Wyler-Schmelzer

lic. iur., Avocate
Conseillère juridique des caisses de pension
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+41 43 488 44 73



Estelle Caveng

MLaw
Conseillère juridique des caisses de pension
estelle.caveng@wtwco.com
+41 43 488 44 72

Conclusion

L'équité dans la prévoyance professionnelle lors de fusions et de scissions est en principe requise par le cadre légal. Au-delà de cela, l'équité n'est pas un processus automatique et ne peut, le plus souvent, être garantie de manière absolue pour chaque assuré pris individuellement. Une solution aussi équitable que possible, mais aussi réalisable, doit être activement élaborée – grâce à des analyses transparentes, une communication claire, une harmonisation minutieuse des plans et le respect rigoureux des droits des collaborateurs. Les entreprises concernées, les caisses de pension et leurs conseillers doivent élaborer ensemble des solutions qui soient réalisables, correctes sur le plan actuariel et juridique, et compréhensibles pour les collaborateurs.

360°Benefits | Académie WTW Exchange : la prise de décision à l'ère de la surabondance d'informations : de quoi une caisse de pension doit-elle tenir compte aujourd'hui ?



Bureau WTW de Genève
24 septembre 2026, 16h30 - 19h00
Langue : anglais

Après trois années de rendements solides pour les caisses de pension (2023-2025) et le 40e anniversaire du système de prévoyance suisse, les attentes des assurés quant à l'amélioration des conditions de prévoyance vieillesse restent élevées. Nous avons prévu de discuter des thèmes suivants :

- Nouvelles tables LPP 2025 (tendances importantes et répercussions)
- Stratégies d'investissement (optimisation par l'évaluation des classes d'actifs sur une base commune)
- Table ronde : une discussion animée par WTW avec des acteurs de la prévoyance professionnelle de Suisse romande

Nous serions ravis de vous accueillir pour discuter avec vous des dernières tendances du marché et poursuivre la discussion dans une ambiance conviviale autour d'un apéritif.



Swiss Pension Finance Watch Résultats T1 | 2026

Étude trimestrielle relative à l'incidence de l'évolution du marché des capitaux sur le financement des plans de prévoyance en Suisse.



360°Prévoyance

Notre approche 360°Prévoyance couvre tous les domaines de la prévoyance professionnelle, y compris les investissements, et offre des conseils complets aux caisses de pension ainsi qu'aux entreprises.



360°Prévoyance | Publications

Vous trouverez ici **360°Prévoyance | Magazine**, les articles **360°Prévoyance | News** et bien plus encore.



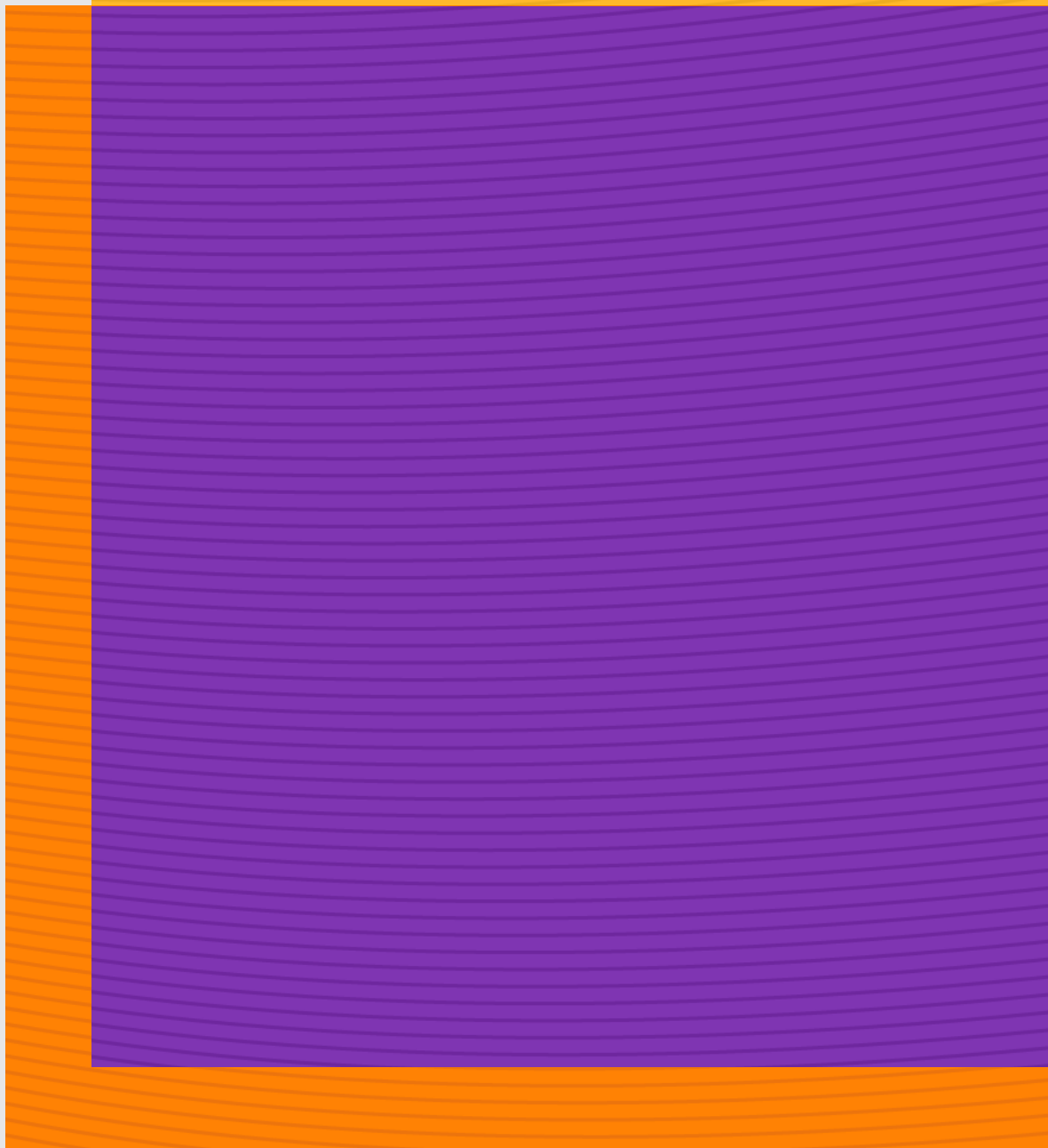
360°Prévoyance | Études

Depuis plus de 10 ans, WTW réalise régulièrement des sondages et études sur le thème de la prévoyance professionnelle (LPP). Les principales études sont les suivantes : Étude sur le degré de couverture des institutions de prévoyance, étude de benchmarking du SLI et Swiss Pension Finance Watch.



360°Prévoyance | Académie

Nous proposons des cours de formation continue et de perfectionnement en français, allemand et anglais spécifiques à vos besoins dans tous les domaines du 360°Prévoyance | Governance.



À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ: WTW), nous fournissons des solutions basées sur les données et la compréhension dans les domaines du personnel, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision globale et l'expertise locale de nos collègues dans 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à motiver votre personnel et à maximiser vos performances. En travaillant main dans la main en partenariat avec vous, nous découvrons des opportunités de succès durable - et nous vous offrons une perspective qui vous fait bouger.

Pour en savoir plus, consultez le site wtwco.com



wtwco.com/social-media

Copyright © 2025 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-juin 2026

wtwco.com/fr-CH

wtw

