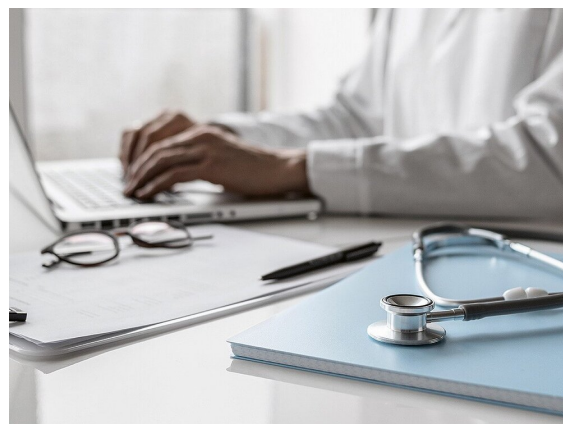


Caisse de pension pour les salariés

De toute évidence, les révisions de la LPP sont difficiles en ce moment. On a le sentiment que, quelle que soit la conception du projet, il n'y a guère de majorités en politique et au sein de la population. La grande complexité du sujet n'aide pas non plus les révisions souhaitées. Certains sont contrariés, d'autres s'en réjouissent.

Cependant, la plupart des intervenants s'entendent sur un point des révisions prévues. Il est urgent d'améliorer l'assurance des personnes à faible revenu et de celles qui travaillent à temps partiel. Étant donné que la LPP est composée d'une partie obligatoire, qui est spécifiée par le législateur, et d'une partie surobligatoire facultative, chaque employeur peut déterminer la conception du plan pour ses propres employés au-delà du minimum légal. Vous n'avez donc pas besoin d'attendre le législateur !



Comment les prestations légales sont-elles calculées ?

Épargne

Le processus d'épargne selon la loi est le suivant :

Âge	Taux d'épargne en %
25-34	7 %
35-44	10 %
45-54	15 %
55-65	18 %

Selon la loi, le salaire intégral n'est pas assuré, mais au maximum 90 720 CHF. La déduction dite de coordination de 26 460 CHF en est déduite. Par exemple, avec un salaire de 45 000 CHF, seulement 18 540 CHF sont assurés.

Prestations de risque

Les prestations de risque assuré sont basées sur le montant de la pension d'invalidité. Par conséquent, le mode de calcul de la pension d'invalidité est essentiel. Il fonctionne de la manière suivante : L'avoir de vieillesse disponible en cas d'invalidité et la somme des futures bonifications de vieillesse sans intérêts constituent la base. Le taux de conversion légal de 6,8 % actuellement, qui s'applique à l'âge de 65 ans, est utilisé à cet effet. Si une personne dispose d'un avoir actuel de 100 000 CHF et que les cotisations jusqu'à la retraite s'élèvent également à 100 000 CHF, il en résulte un avoir imputé de 200 000 CHF. Le taux de conversion de 6,8 % est désormais appliqué, ce qui permet d'obtenir une pension d'invalidité annuelle de 13 600 CHF.

Un tel plan minimum légal pourrait donner le résultat suivant dans le cabinet d'un médecin :

Personne	Âge	Salaire	TO	PLP	Capital	Rente d'invalidité	Rente de partenaire	Pension pour enfant
Personne 1	40	62'000	80 %	50'000	251'064	12'620	7'572	2'524
Personne 2	35	45'000	60 %	17'000	136'402	6'653	3'992	1'331
Personne 3	25	25'000	40 %	0	26'820	1'301	781	260

TO = taux d'occupation

PLP = prestation de libre passage actuellement disponible

Capital = capital de vieillesse existant à 65 ans

Il est facile de constater que les rentes annuelles à verser en cas d'invalidité ou de décès sont trop faibles. Même avec les performances du 1er pilier AVS/AI (avec la durée totale de cotisation, la rente minimale par an est de 14 700 CHF), l'argent suffira à peine à vivre. L'avoir épargné sera également trop faible à la retraite. En outre, il faut également tenir compte du fait que l'inflation n'est compensée que dans le premier pilier, ce qui risque d'aggraver encore la situation.

Comment peut-on améliorer la situation ?

Épargne

Il y a deux possibilités. Au cours du processus d'épargne, des pourcentages d'épargne supplémentaires peuvent être convenus, par exemple +2 % dans chaque catégorie d'âge. Toutefois, il est également possible d'omettre la déduction de coordination ou de la déterminer en pourcentage du temps de travail. Dans ce dernier cas, la déduction de coordination serait réduite de 26 460 CHF à 15 876 CHF pour une personne ayant une charge de travail de 60 %.

Les taux d'épargne supplémentaires sont généralement divisés à parts égales entre la personne employée et l'employeur. Par exemple, une augmentation des taux d'épargne de 2 % entraîne une augmentation des coûts pour l'employeur et les employés de 1 % chacun. Malheureusement, nous constatons à maintes reprises lors de la consultation que les personnes assurées ne sont parfois pas très satisfaites de cette déduction salariale accrue et de la baisse du salaire net qui en résulte. Selon une étude récemment publiée, plus de 50 % des personnes actives ne comptent pas les avoirs LPP dans leur propre patrimoine. Cela explique en partie la réaction des personnes assurées à de telles déductions supplémentaires.

Prestations de risque

L'optimisation dans le domaine des risques est plus rentable. D'une part, les prestations de risque peuvent être déterminées en pourcentage du salaire AVS. Une pension d'invalidité de 40 % à 60 % du salaire AVS est populaire. D'autre part, la déduction de coordination pour le salaire de risque peut également être omise.

Si, dans notre exemple, les taux d'épargne devaient être augmentés de 2 % et que la déduction de coordination était déterminée en pourcentage du temps de travail, ou si la pension d'invalidité était déterminée à 40 % du salaire AVS pour les prestations de risque et que la déduction de coordination était supprimée, le résultat serait le suivant :

Personne	Âge	Salaire	TO	PLP	Capital	Rente d'invalidité	Rente de partenaire	Pension pour enfant
Personne 1	40	62'000	80 %	50'000	302'572	24'800	14'880	4'960
Personne 2	35	45'000	60 %	17'000	220'686	18'000	10'800	3'600
Personne 3	25	25'000	40 %	0	119'911	10'001	6'000	2'000

Les prestations de risque et, dans certains cas, le capital de vieillesse se sont nettement améliorés. La pension de vieillesse n'a délibérément pas été mentionnée dans le tableau. Les taux de conversion sont en constante évolution et rendent donc impossible toute prévision sérieuse dans notre exemple.

Combien coûte cette amélioration ?

Bien entendu, ce point doit également être examiné en détail. En fonction de la fondation LPP choisie et de la situation initiale individuelle du cabinet médical concerné, cela peut être très différent de notre exemple. Par conséquent, bien entendu, une consultation individuelle avec les calculs correspondants doit toujours avoir lieu. Cependant, afin de vous donner une idée de notre exemple, nous avons calculé une offre concrète. Cela ressemblerait à ceci :

Primes	Loi	Exemple	Prime supplé- mentaire
Risque	256.80	637.20	380.40
Égargne	2'836.80	4'845.60	2'008.80
Totale	3'381.60	5'770.80	2'389.20

Dans le cas de la variante plutôt généreuse de notre exemple avec les trois personnes employées, la charge supplémentaire mensuelle pour l'employeur serait d'environ 200 CHF au total. Si l'amélioration n'était apportée qu'en ce qui concerne les prestations de risque, les frais supplémentaires mensuels de l'employeur ne s'élèveraient qu'à 32 CHF. Le rapport coût-avantage est très attrayant.

Conclusion

Si vous êtes agacé par les discussions interminables de nos politiciens, profitez des possibilités d'optimisation dans votre propre entreprise. Dans le domaine du conseil, nous constatons sans cesse que les possibilités d'amélioration sont énormes, mais qu'elles sont souvent un peu oubliées dans une vie quotidienne agitée.

FMH Services (Insurance)
Roth Gyga & Partner AG*
Moosstrasse 2
3073 Gümligen
Téléphone 031 959 50 00
mail@fmhinsurance.ch
www.fmhinsurance.ch

*Roth Gyga & Partner AG est une entreprise de conseil indépendante sur le plan juridique et économique recommandée par la société coopérative FMH Services.