

**Zeitschrift:** Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Herausgeber:** Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Band:** 56 [i.e. 57] (1986)

**Heft:** 4: La LPP, ou comment s'y retrouver? (I)

**Artikel:** La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)

**Autor:** Aubert, Maurice E.

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-824194>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# La loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)

par Maurice E. AUBERT, chef de division à l'Office fédéral des assurances sociales



## 1. Généralités

### 11. Introduction

Le 25 juin 1982, le Parlement a adopté la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP). Cette date marque un tournant dans l'histoire des assurances sociales suisses. Désormais, la prévoyance professionnelle revêt un caractère obligatoire pour les salariés.

Pourtant la prévoyance professionnelle n'est pas nouvelle. Déjà au cours du XIXe siècle sont apparus des fonds de secours et de prévoyance et d'autres institutions semblables. Le mouvement s'est amplifié à l'issue de la première guerre mondiale, notamment sous l'effet d'une législation fiscale favorable. Puis il a pris une extension toujours plus considérable, parallèlement à la création et au développement de l'AVS, puis de l'AI fédérale. La prévoyance professionnelle a donc été, en Suisse, une réalité avant de devenir une conception politique ou juridique. Tout a commencé par des hommes qui se sont préoccupés de remédier, dans leur entreprise ou dans leur profession, aux conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité.

Pour bien comprendre la LPP, il est indispensable de connaître les multiples aspects de cette prévoyance professionnelle, volontaire et libre, qui a précédé le régime actuel. Le but de la LPP n'est en effet pas de faire table rase du passé, mais de construire sur ce qui existe.

### 12. Le régime juridique antérieur à la LPP

Le régime antérieur à la LPP est essentiellement libéral. Le législateur a laissé se développer les formes de prévoyance les plus diverses dans le cadre juridique existant, et ses interventions ont eu avant tout pour but de protéger les destinataires et les travailleurs mis au bénéfice de mesures de prévoyance.

Les art. 89bis CC et 331 à 331c CO sont les principales dispositions du droit civil applicables à la prévoyance professionnelle libre. Ils n'ont pas été abrogés par la LPP, mais seulement corrigés sur des points de détail et continuent donc de s'appliquer. En bref, on peut résumer comme suit les effets de ces dispositions :

a) L'employeur qui effectue des versements à des fins de prévoyance doit transférer ces montants à une fondation, à une société coopérative ou à une institution de droit public. En cas de faillite de l'employeur, la fortune de l'institution de prévoyance ne tombe donc pas dans la masse.

b) Les contributions de l'employeur à l'institution de prévoyance doivent être au moins aussi élevées que celles des travailleurs. C'est le principe de la parité des cotisations.

c) A la fin des rapports de travail, la prévoyance acquise par le travailleur est préservée dans une mesure limitée. Celui-ci a droit à une prestation de libre

passage qui correspond en tout cas à ses propres cotisations et, suivant le nombre d'années passées dans l'institution de prévoyance, à tout ou partie de la prévoyance acquise grâce aux cotisations de l'employeur. Depuis 1977, cette prestation de libre passage n'est payée qu'exceptionnellement en espèces (départ définitif pour l'étranger, femme mariée cessant d'exercer une activité lucrative, salarié s'établissant à son propre compte, montant insignifiant de la prestation de libre passage). Normalement, ce montant doit rester consacré à la prévoyance, soit dans une autre institution de prévoyance, soit dans une compagnie d'assurances (police de libre passage), soit encore dans une banque.

d) Le devoir d'information incombant à l'employeur et aux organes de la fondation de prévoyance est également mentionné.

e) Dans la mesure où ils contribuent au financement de la fondation de prévoyance, les travailleurs ont le droit de participer à son administration.

f) Le bénéficiaire peut, le cas échéant, faire valoir en justice ses droits à des prestations.

*D'autres dispositions légales antérieures, ainsi que les législations fiscales de la Confédération et des cantons s'appliquent également à la LPP (n. d. l. r.).*

### **13. La naissance d'une conception générale de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité**

Lorsque l'AVS fédérale a été adoptée, en 1946, ses ambitions étaient modestes. Les rentes servies étaient relativement basses et ne suffisaient pas à la couverture des besoins. Au cours de révisions successives, ces prestations ont été améliorées et l'AVS a été complétée par l'AI fédérale. Dans les milieux politiques les plus divers, on s'est alors préoccupé de résoudre dans son ensemble le problème des conséquences économiques

de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. Le dépôt successif de plusieurs initiatives populaires amena le Parlement à s'occuper intensément de ce problème. Il s'agissait de savoir si l'AVS/AI fédérale devrait être développée au point de devenir une véritable assurance-pension populaire, suffisante à elle seule pour couvrir les besoins de l'ensemble de la population, ou s'il conviendrait au contraire de réserver une place, à côté de l'AVS/AI fédérale, à la prévoyance collective professionnelle et à la prévoyance individuelle (principe dit des trois piliers).

En 1969, une commission d'experts fut chargée d'examiner les mesures qui devraient être prises afin de renforcer et de consolider la prévoyance collective professionnelle. S'appuyant sur les conclusions de cette commission d'experts, le Conseil fédéral informa le Parlement, le 2 septembre 1970, qu'à son avis « seule l'institution d'un régime obligatoire pour les salariés permettra de donner au 1<sup>er</sup> pilier, dans un proche avenir, toute la solidité voulue et de combler les lacunes que l'on constate actuellement ».

Le Parlement approuva ce rapport avec enthousiasme et deux ans plus tard, le 3 décembre 1972, le peuple et les cantons adoptaient le nouvel art. 34 quater de la Constitution, qui consacre le principe des trois piliers.

L'art. 34 quater de la Constitution définit le rôle dévolu à chacun des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse, survivants et invalidité: le premier pilier (AVS/AI fédérale) doit couvrir les besoins vitaux « dans une mesure appropriée ». Le deuxième pilier (prévoyance professionnelle) doit permettre de maintenir le niveau de vie antérieur dans une mesure appropriée, compte tenu aussi des prestations de l'AVS/AI fédérale. Il doit être obligatoire pour les salariés et accessible aux indépendants. Enfin, le



*Le II<sup>e</sup> pilier tient compte des prestations de l'AVS/AI.*



troisième pilier (prévoyance individuelle) doit être encouragé, notamment « par des mesures fiscales et par une politique facilitant l'accès à la propriété ».

Dans l'esprit des auteurs de l'art. 34 quater de la Constitution, l'introduction d'un régime obligatoire de la prévoyance professionnelle devait donc aller de pair avec un renforcement considérable de l'AVS/AI fédérale. Conformément à l'objectif constitutionnel visé, les rentes de l'AVS et de l'AI ont été pratiquement doublées à la suite de la 8e révision de l'AVS, en 1973 et 1975, et les cotisations ont été augmentées à peu près dans la même proportion. Pour la génération des personnes âgées qui, durant la plus grande partie de leur carrière, n'avaient eu à s'acquitter que de plus modestes cotisations, c'était un acte de solidarité de la jeune génération. C'était aussi une façon de remédier au fait que la prévoyance professionnelle obligatoire ne profiterait pleinement qu'aux personnes encore assez jeunes pour cotiser pendant la plus grande partie de leur carrière. Il faut donc se rendre compte que, du point de vue de la politique sociale, la 8e révision de l'AVS et l'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire forment un tout, et cela alors même que la LPP n'a été adoptée finalement que dix ans après la 8e révision de l'AVS.

#### **14. Les travaux préparatoires de la LPP**

Les travaux préparatoires de la LPP ont débuté déjà en 1971, avant même que le nouvel art. 34 quater de la Constitution ait été adopté. Des « principes en vue d'une loi fédérale », élaborés par une sous-commission de la Commission fédérale AVS/AI, ont été publiés le 25 septembre 1972, à l'occasion d'une procédure de consultation. Ce document mettait en évidence les possibilités de réalisation de l'article constitutionnel au sujet duquel le peuple devait justement se

prononcer. A cette époque, l'accent était mis sur le but visé par la Constitution, « le maintien du niveau de vie antérieur dans une mesure appropriée ». On estimait alors que cet objectif serait atteint lorsque l'assuré bénéficierait d'un revenu de substitution, grâce au premier et au deuxième pilier, correspondant à environ 60 % de son dernier revenu du travail brut, soit à 70 % environ du dernier revenu net. On recherchait une solution permettant à la génération d'entrée d'obtenir des prestations de cet ordre de grandeur, au bout de 10 ans pour les assurés à revenu modeste, au bout de 20 ans pour les autres assurés.

Le projet de loi que le Conseil fédéral soumit au Parlement, le 19 décembre 1975, était fidèle à cette conception et il fut adopté en 1977 par le Conseil national, en première lecture, avec des modifications mineures.

Au Conseil des Etats, le projet se heurta en revanche à la plus vive opposition. La situation économique s'était dégradée depuis 1972, et les représentants de la Chambre des cantons craignaient que la LPP ne conduise à une aventure sur le plan financier et économique. Le facteur coût fit passer à l'arrière-plan l'objectif visé en matière de prestations. D'autre part, l'opposition du Conseil des Etats fut renforcée par celle des institutions de prévoyance elles-mêmes, devenues soudain conscientes des contraintes multiples auxquelles le projet du Conseil fédéral risquait de les soumettre. Elles craignaient par-dessus tout le système de « péréquation des charges sur le plan national » par l'entremise duquel le Conseil fédéral proposait de combler partiellement les lacunes financières dues à la génération et de financer l'adaptation des rentes d'entrée en cours au renchérissement. Ce système aurait nécessité une définition minutieuse des prestations légales, tout comme dans l'AVS/

Al fédérale, et aurait risqué de conduire à la scission des institutions de prévoyance en une caisse obligatoire et une caisse excédentaire.

Finalement le Conseil des Etats se rallia lui aussi au projet du Conseil fédéral, mais en le modifiant si profondément qu'il en est devenu méconnaissable. Le texte définitif adopté par le Parlement est une solution de compromis. Il ne permet pas d'atteindre pleinement l'objectif fixé par la Constitution et doit donc être considéré comme une première étape. Si le législateur veut respecter les délais fixés à l'art. 11 des dispositions transitoires de la Constitution, il sera obligé de réviser la LPP avant le 1er janvier 1995. L'art 1er LPP oblige le Conseil fédéral à soumettre au Parlement, en temps utile, des propositions dans ce sens.

### **15. Les sources juridiques**

*Nous nous permettons de renvoyer le lecteur intéressé à ce problème précis au texte original des «Fiches juridiques suisses» (n. d. l. r.).*

## **2. Le champ d'application de la LPP**

La LPP prévoit en premier lieu une assurance obligatoire en faveur des salariés et en second lieu une assurance facultative en faveur des indépendants et des salariés non soumis à l'assurance obligatoire. Ces deux régimes offrent la même protection légale minimale pour les cas de vieillesse, de décès et d'invalidité. Il convient de mentionner également, pour mémoire, la faculté qu'ont les organisations professionnelles intéressées de demander au Conseil fédéral, sous certaines conditions, l'instauration d'un régime obligatoire pour les indépendants relevant d'une profession déterminée.

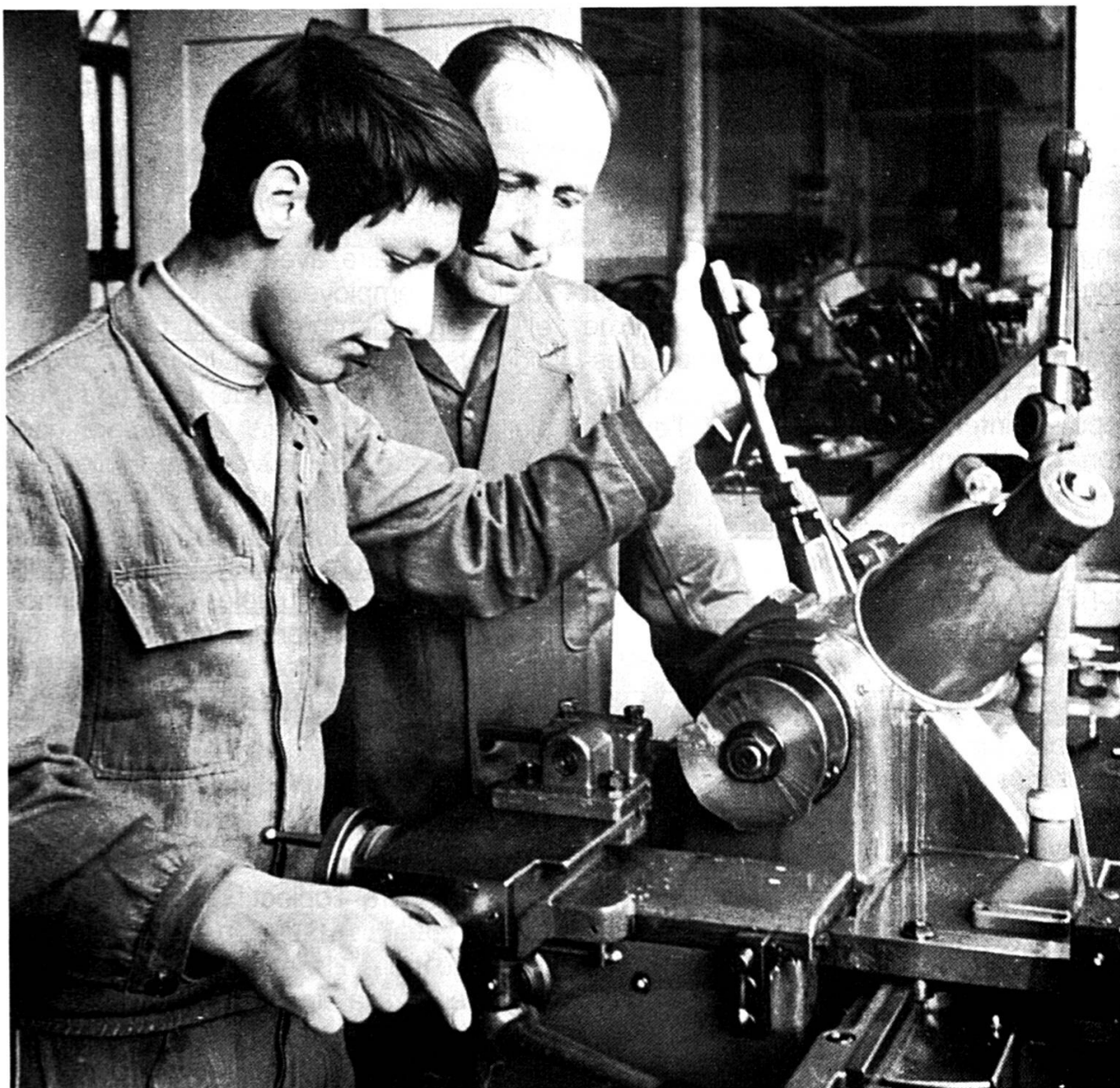
Le champ général d'application de la LPP est le même pour le régime obligatoire

et pour le régime facultatif. Il coïncide exactement avec celui de l'AVS/AI fédérale: toutes les personnes assurées dans le premier pilier ont aussi accès au deuxième pilier, quels que soient leur nationalité, leur domicile et leur lieu de travail. Inversement, les personnes non assurées dans l'AVS/AI fédérale ne peuvent pas bénéficier des avantages de la LPP, pas même au titre de l'assurance facultative. C'est le cas, en particulier, des Suisses domiciliés à l'étranger, s'ils ont renoncé à adhérer à l'AVS fédérale facultative. Mais il leur reste bien entendu la possibilité de se faire assurer, dans le cadre de la prévoyance libre, auprès des institutions disposées à les accepter (cf. ch. 51 ci-dessous).

L'admission dans l'assurance facultative, tout comme la soumission à l'assurance obligatoire, est subordonnée à des conditions générales d'âge et de salaire. La prévoyance vieillesse débute à l'âge de 25 ans au plus tôt, plus précisément dès le 1er janvier qui suit la date du 24e anniversaire. Les risques de décès et d'invalidité sont couverts dès 18 ans.

La LPP est destinée aux personnes dont le maintien du niveau de vie antérieur n'est pas déjà garanti par le premier pilier. C'est la raison pour laquelle elle ne s'applique en principe qu'aux personnes dont le revenu du travail dépasse un certain niveau. Celui-ci fixé à 17 280 francs, pour le 1er janvier 1986. Il correspond au montant maximal de la rente de vieillesse qu'alloue l'AVS fédérale à une personne seule. Les personnes dont le revenu du travail ne dépasse pas ce montant sont censées déjà recevoir de l'AVS/AI fédérale des prestations qui correspondent à environ 60 % de leur dernier salaire brut.

Le champ d'application du régime obligatoire proprement dit se dessine à l'intérieur du champ d'application général de la LPP défini ci-dessus. Les conditions



*La soumission à l'assurance obligatoire est subordonnée à des conditions d'âge et de salaire.*

d'âge sont les mêmes. Mais en ce qui concerne les conditions de salaire, seuls sont soumis au régime obligatoire les travailleurs dont la rétribution reçue d'un seul et même employeur dépasse le seuil de 17 280 francs. Il peut donc arriver que des salariés occupés par plusieurs employeurs ne soient pas couverts par l'assurance obligatoire alors même que le revenu total de leur travail dépasse 17 280 francs. En pareil cas, ils ont accès à l'assurance facultative.

Le Conseil fédéral a en outre défini d'autres catégories de salariés qui, pour

des motifs particuliers, ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire.

Il s'agit des salariés suivants :

a) Les salariés dont l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de cotiser dans l'AVS Il s'agit essentiellement du personnel d'ambassades étrangères accréditées en Suisse ou d'organisations internationales.

b) Les salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois. Cette exemption est motivée par des raisons d'ordre administratif. L'admission dans une institution de prévoyance



de salariés engagés pour une courte période occasionnerait des frais disproportionnés par rapport au but de prévoyance poursuivi. Mais cette exclusion ne s'applique qu'aux travailleurs dont les rapports de travail sont expressément limités dans le temps. Ceux qui sont engagés pour une période indéterminée sont assurés, de par la loi, dès le début de leur entrée en fonction, voire même avant, et même pendant le temps d'essai. Les rapports de travail ne sont pas réputés interrompus lorsque à l'expiration d'un contrat de trois mois, l'employeur conclut avec le salarié un nouveau contrat de durée limitée: il s'agit en pareil cas d'une prolongation des rapports de travail qui entraîne la soumission à l'assurance obligatoire.

c) Les salariés exerçant une activité accessoire. Il s'agit d'éviter autant que possible que la même personne ne soit assurée simultanément, à titre obligatoire, auprès de deux institutions de prévoyance. L'assuré soumis au régime obligatoire pour son activité principale n'a donc pas besoin d'être assuré à titre obligatoire pour son activité accessoire, même si celle-ci lui rapporte un revenu supérieur à 17 280 francs. Il a alors la possibilité d'annoncer ce revenu complémentaire à l'assurance facultative et de bénéficier ainsi d'une protection globale plus étendue que s'il était assuré obligatoirement auprès de deux institutions de prévoyance.

d) Les personnes invalides au sens de l'AI des deux tiers au moins. Ces personnes reçoivent déjà une rente entière d'invalidité, pour autant qu'elles aient été assurées dans une institution de prévoyance lors de la survenance de l'invalidité. Leur admission comme assurés actifs dans une nouvelle institution de prévoyance causerait des problèmes délicats: elle pourrait conduire à l'octroi cumulatif de deux rentes d'invalidité

complètes, ou au contraire à l'exclusion du risque d'invalidité dans la seconde caisse. Dans les deux cas, la situation serait insatisfaisante. Seule la prévoyance libre est en mesure d'apporter à ces assurés une solution appropriée sous la forme d'une épargne vieillesse complémentaire avec participation éventuelle de l'employeur.

e) Certains membres de la famille d'exploitants agricoles. On peut partir de l'idée qu'ils reprendront plus tard l'exploitation familiale, qui constituera pour eux une forme de prévoyance vieillesse.

f) Certains salariés qui bénéficient déjà de mesures de prévoyance suffisantes à l'étranger et dont l'activité en Suisse n'a pas un caractère durable. Il s'agit principalement de personnes au service de firmes internationales ou d'organisations internationales de caractère privé.

### **3. Le mécanisme juridique du régime obligatoire**

#### **31. Introduction**

Pour atteindre l'objectif poursuivi, à savoir la garantie d'une protection légale minimale pour les salariés, le législateur a eu recours à un mécanisme juridique qui comporte les articulations suivantes:

a) L'obligation de l'employeur de s'affilier à une institution de prévoyance enregistrée.

b) L'obligation de l'institution de prévoyance enregistrée d'offrir la protection légale minimum.

c) L'assurance de plein droit, auprès de l'institution de prévoyance enregistrée, des salariés occupés par l'employeur affilié.

d) La garantie légale fournie par une institution de prévoyance dite supplétive aux salariés occupés par des employeurs non encore affiliés à une institution de prévoyance enregistrée.

Ce mécanisme juridique permet d'offrir aux salariés visés une protection mini-



***L'épargne-succès*** SBS

***”A la SBS,  
mes économies sont  
en bonnes mains.”***



**Société de  
Banque Suisse**

***SBS. Une idée d'avance.***

# PIGNONS ASTRA

CH 2735 BEVILARD TEL. 032/92 14 24

FABRICATION DE PIGNONS ET ROUAGES  
POUR HORLOGERIE ET INSTRUMENTS DE PRECISION

# LEFIG



PIGNONS ET ROUES D'HORLOGERIE ET D'APPAREILLAGE  
DÉCOLLETAGE ET REPRISE EN TOUS GENRES  
GALVANOPLASTIE - DÉROUILLAGE

**HELIOS A. CHARPILLOZ S.A.**  
**CH-2735 BEVILARD**

male sans lacune. Nous allons examiner de façon plus détaillée chacun de ces points.

### **32. L'obligation d'assurance de l'employeur**

L'obligation d'assurance ne vise pas le salarié lui-même, mais l'employeur. C'est l'employeur qui doit entreprendre les démarches nécessaires afin que son personnel soit assuré conformément à la LPP.

L'employeur occupant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit donc être affilié, pour son personnel, à une institution de prévoyance enregistrée, c'est-à-dire à une institution de prévoyance qui satisfait aux normes légales. Les salariés ne sont pas pour autant libérés de toute obligation. Ils doivent supporter une partie des charges financières découlant du régime obligatoire, sous forme de déductions du salaire. C'est d'ailleurs la raison principale pour laquelle ils ont aussi le droit, en règle générale, de participer au choix de l'institution de prévoyance.

Les caisses AVS, dont le réseau recouvre l'ensemble des employeurs domiciliés en Suisse, doivent s'assurer que les employeurs qui leur sont affiliés dans le premier pilier soient aussi affiliés, dans le deuxième pilier, à une institution de prévoyance enregistrée. Grâce à elles, le contrôle de l'affiliation des employeurs devrait être sans faille. Les contrevenants sont affiliés d'autorité par l'institution supplétive.

### **33. L'obligation de l'institution de prévoyance de se faire enregistrer**

En se faisant inscrire sur le registre de la prévoyance professionnelle, les institutions de prévoyance s'engagent à offrir la prévoyance minimale légalement prescrite. Non seulement elles s'y engagent, mais cet acte juridique les oblige de façon impérative à servir aux salariés visés par la LPP les prestations légales

auxquelles ils ont droit. Ainsi, l'enregistrement constitue la preuve que l'institution de prévoyance satisfait aux exigences légales.

C'est à l'autorité de surveillance, qui tient le registre de la prévoyance professionnelle, qu'il appartient de vérifier si les règlements de l'institution de prévoyance sont véritablement conformes aux normes légales. Mais en cas de contradiction entre les dispositions de l'institution de prévoyance et celles de la loi, ce sont en principe ces dernières qui s'appliquent. Aucune institution de prévoyance n'est obligée de se faire inscrire sur le registre de la prévoyance professionnelle. Celles d'entre elles qui ne veulent pas participer à l'application du régime obligatoire et préfèrent se limiter à des mesures de prévoyance volontaires, peuvent le faire. Mais les employeurs qui ont recours à leurs services doivent alors s'affilier à une autre institution de prévoyance conforme aux exigences légales.

### **34. L'assurance de plein droit des salariés soumis au régime obligatoire**

L'affiliation de l'employeur à une institution de prévoyance enregistrée, entraîne, de plein droit, l'assurance auprès de cette institution de tous les salariés occupés dans l'entreprise, pour autant qu'ils soient soumis au régime obligatoire.

L'assurance obligatoire des salariés débute en effet en même temps que les rapports de travail. La protection sociale prévue par la loi est donc garantie à chaque salarié de l'entreprise, même si l'employeur ne s'est pas encore conformé à son obligation de l'annoncer à l'institution de prévoyance. Supposons, par exemple, qu'un employeur ait tardé à annoncer un nouvel ouvrier à l'institution de prévoyance, ou qu'il l'ait, à tort, considéré comme non soumis au régime



*L'assurance obligatoire des salariés au II<sup>e</sup> pilier débute en même temps que les rapports de travail.*

obligatoire. Si ce salarié décède ou devient invalide, il aura néanmoins qualité d'assuré et l'institution de prévoyance devra verser les prestations légales alors même qu'il est pour elle encore complètement inconnu. Un tel régime, si satisfaisant qu'il soit sur le plan de la protection sociale, expose évidemment les institutions de prévoyance à un risque financier, notamment si des employeurs contreviennent systématiquement à leur obligation de renseigner. Le règlement, qui fixe les rapports entre institutions de prévoyance et employeurs affiliés, doit contenir par conséquent des dispositions destinées à prévenir des abus éventuels de cet ordre et fixer clairement la responsabilité de l'employeur dans un tel cas.

### **35. L'intervention de l'institution supplétive**

L'institution supplétive est une institution de prévoyance créée par les partenaires sociaux, sur le plan national, et à laquelle le Conseil fédéral a confié le soin de combler les vides. Elle est notamment tenue d'affilier d'autorité les employeurs qui refusent de s'affilier à une autre institution de prévoyance. Mais le rôle de l'institution supplétive va encore plus loin. Il peut arriver qu'un employeur ne soit encore affilié ni à l'institution supplétive, ni à aucune autre institution de prévoyance. Que va-t-il donc se passer si l'un de ces salariés devient invalide ou décède, ou encore s'il change d'emploi? En pareil cas, à défaut de toute autre institution de prévoyance, l'institu-



tion supplétive doit verser les prestations légales dues. L'octroi de ces prestations entraîne ipso facto l'affiliation de l'employeur défaillant à l'institution supplétive, qui peut alors lui réclamer non seulement les cotisations arriérées (l'employeur est affilié rétroactivement), mais encore une contribution spéciale à titre de réparation du dommage.

## 4. La protection légale minimale

### 41. Le plan légal des prestations

La LPP définit les prestations légales minimales que les institutions de prévoyance doivent allouer à leurs assurés pour qu'elles puissent participer à l'application du régime obligatoire.

La LPP prévoit des prestations pour les cas de vieillesse, de décès et d'invalidité. Les prestations sont dues en principe sous forme de rentes. Le règlement de l'institution de prévoyance peut toutefois admettre, sous certaines conditions, le versement de prestations en capital. La LPP contient en outre des règles particulières pour les prestations de minime importance et pour les cas où l'assuré veut utiliser ses prestations de vieillesse pour acquérir la propriété de son logement ou pour amortir des dettes hypothécaires.

Prestations de vieillesse. L'âge-terme de la vieillesse est fixé à 65 ans pour les hommes, à 62 ans pour les femmes, comme dans l'AVS fédérale. Toutefois, les institutions de prévoyance ont la possibilité, dans leur règlement, de prévoir une dérogation à cette règle, et de faire coïncider la naissance du droit à la rente avec la cessation de l'activité lucrative. Il peut en résulter soit un avancement soit un recul de l'âge de la retraite. Cette souplesse permet de tenir compte des besoins qui varient d'une entreprise et d'une profession à l'autre.

Le montant de la rente légale de vieillesse dépend de l'avoir de vieillesse

acquis par l'assuré au moment de la retraite. Le taux de rente minimal a été fixé par le Conseil fédéral à 7,2% de l'avoir de vieillesse. Connaissant le montant de l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à 65 ans, il est donc possible de déterminer par une simple multiplication la rente annuelle minimale à laquelle il a droit en vertu du régime obligatoire.

Ce taux de 7,2% n'a toutefois pas un caractère absolu. Il correspond aux bases techniques en usage dans les caisses autonomes, qui supportent elles-mêmes le risque d'assurance. Pour les institutions de prévoyance qui font couvrir le risque par des compagnies d'assurance, soumises à des normes plus sévères, les bases techniques sont moins favorables, et le taux de rente un peu moins élevé. Les assurés n'en sont pas pour autant désavantagés, en fin de compte, car ils profitent alors, de par la loi, des bénéfices d'assurance supplémentaires qui en résultent. Lorsque le rentier a encore des enfants à sa charge, sa rente de vieillesse est complétée par des rentes pour enfant, dont le montant équivaut à celui des rentes d'orphelin.

Prestations pour survivants. En cas de décès de l'assuré, qu'il soit encore actif ou déjà à la retraite, la veuve et les orphelins ont droit à des prestations de survivants. La femme divorcée est assimilée à la veuve sous certaines conditions.

Lorsque la veuve ne remplit pas les conditions d'âge et de durée du mariage fixées dans la loi, elle peut prétendre à une allocation unique égale à trois rentes annuelles.

La rente de veuve s'élève à 60 % de la rente potentielle de vieillesse ou d'invalidité, et la rente d'orphelin à 20 %. Ainsi donc, dans une certaine mesure, le montant des prestations de survivants dépend aussi de l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré au moment du décès.

Prestations d'invalidité. Tout comme dans l'AI fédérale, l'assuré a droit, en cas d'invalidité, à une rente d'invalidité entière (s'il est invalide à raison des deux tiers) ou à une demi-rente d'invalidité (s'il est invalide à raison de la moitié).

L'octroi d'une rente AI n'entraîne toutefois pas automatiquement le versement d'une rente correspondante selon la LPP: dans les cas pénibles, l'AI intervient dès que le degré d'invalidité est d'un tiers au moins, mais non la prévoyance professionnelle.

*Nous renvoyons le lecteur au texte original s'il souhaite prendre connaissance de précisions détaillées sur les relations entre LPP et AI (n.d.l.r.).*

Aspects complémentaires du régime légal des prestations. La LPP contient diverses normes qui tendent soit à renforcer la protection offerte à l'assuré, soit au contraire à éviter une protection excessive des assurés.

*A ce propos, nous nous permettons également de renvoyer à l'étude originale, ou aux articles 34-40 LPP (n.d.l.r.).*

#### **42. L'ampleur de la protection légale minimale**

La prévoyance professionnelle a pour but, selon les termes mêmes de l'art. 34 quater de la Constitution, de maintenir le niveau antérieur en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès. Aussi l'ampleur de la protection légale minimale doit-elle être liée, d'une façon ou d'une autre, au revenu acquis par le salarié avant la survenance du cas d'assurance. On aurait pu fixer les rentes en pour-cent du dernier salaire, ou en pour-cent du salaire des cinq dernières années. Nous avons vu que le Parlement y a renoncé par crainte des répercussions financières. Le régime finalement adopté reste cependant fidèle au principe du maintien du niveau de vie antérieur, mais il tient implicitement compte de l'ensemble des revenus pris en compte par le régime

obligatoire tout au long de la carrière de l'assuré. En effet l'élément central qui détermine le montant de la rente est l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré lors de la survenance du cas d'assurance. Cet avoir de vieillesse correspond à la somme des bonifications de vieillesse créditées au compte légal de l'assuré, année après année, auquel il faut ajouter un intérêt (que le Conseil fédéral a fixé à 4 %). Ces bonifications de vieillesse sont calculées en pour-cent du salaire coordonné, autrement dit du salaire légalement assuré. Celui-ci équivaut à la partie du salaire réel (= salaire déterminant dans l'AVS) comprise entre un plancher de 17 280 francs et un plafond de 51 840 francs (valeurs au 1er janvier 1986). Il s'élève donc au maximum à 34 560 francs. Ces montants-limites ont été fixés de telle façon que les prestations de vieillesse du IIe pilier, ajoutées à celles du Ier pilier, ne provoquent pas une surindemnisation. Quant aux taux de bonifications, ils sont fixés dans la loi elle-même et varient avec l'âge: ils s'élèvent à 7 % pour la classe d'âge inférieure (25 à 31 ans pour les femmes, 25 à 34 ans pour les hommes) pour atteindre 18 % dans la classe d'âge supérieure (52 à 62 ans/55 à 65 ans). La somme de toutes ces bonifications correspond à environ 500 % du dernier salaire (pour les hommes), dans l'hypothèse où le taux d'intérêt correspond au taux moyen d'accroissement des salaires durant toute la période considérée, c'est-à-dire pendant 40 années d'assurance.

Ainsi, l'avoir de vieillesse de l'assuré indique, en permanence, l'état de sa prévoyance légale. Le montant final permet de déterminer la rente de vieillesse au moyen du taux légal de rente mentionné sous ch. 41. Si l'assuré devient invalide ou décède, son avoir de vieillesse est alors augmenté des bonifica-



*Les cotisations au II<sup>e</sup> pilier varient avec l'âge.*

tions afférentes aux années futures (sur base de son dernier salaire coordonné) et le montant ainsi obtenu permet de calculer les rentes d'invalidité et de survivants.

### **43. Le caractère minimal de la prévoyance professionnelle légale**

La protection légale offerte par la LPP a un caractère minimal. Chaque institution de prévoyance a la possibilité d'offrir à ses assurés des prestations plus élevées ou d'élargir le cercle de ses bénéficiaires. Encore faut-il que ce soit compatible avec la notion de prévoyance professionnelle, pour des raisons d'exonération fiscale sur lesquelles nous ne nous étendrons pas ici. Il résulte de ce fait que les institutions de prévoyance bien développées, surtout celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de la LPP, peuvent fort bien maintenir ou adapter

leur propre plan de prestations, à condition que dans chaque cas d'espèces les prestations versées soient au moins équivalentes à la prestation légale garantie par la LPP.

De même les comptes de vieillesse, où doivent être inscrites les bonifications légales de vieillesse, ont uniquement valeur de comptes-témoins dans ces institutions bien développées. Ils doivent permettre à ces dernières de prouver que leurs prestations, dans chaque cas, sont au moins équivalentes à la prestation légalement due.

Ce point est particulièrement important pour les institutions de prévoyance qui existaient avant l'entrée en vigueur de la LPP. La prévoyance légale, qui a démarré le 1er janvier 1985, ne doit pas nécessairement s'ajouter aux mesures de prévoyance adoptées antérieurement. Elle va le plus souvent s'intégrer



dans la prévoyance réglementaire de l'institution existante. Pour pouvoir participer à l'application du régime obligatoire et se faire inscrire dans le registre de la prévoyance professionnelle, l'institution de prévoyance doit simplement prouver que ses prestations statutaires sont égales ou supérieures aux prestations légales. Pour les institutions qui, avant l'entrée en vigueur de la LPP, n'avaient prévu que de modestes prestations en faveur des bénéficiaires, ce n'est pas la prévoyance légale qui va s'intégrer dans la prévoyance réglementaire, c'est l'inverse qui se produira : les mesures de prévoyance pré-obligatoires peuvent être intégrées dans la prévoyance légale minimale et permettre aux entreprises intéressées soit d'améliorer les prestations, soit d'éviter une augmentation trop abrupte des cotisations. Cette opération ne peut toutefois être réalisée qu'en respectant les droits acquis par les assurés. On ne saurait en effet utiliser en faveur de nouveaux bénéficiaires, par exemple à la suite d'un élargissement du cercle des assurés, les ressources accumulées avant 1985 et réservées aux anciens assurés.

#### **44. Le libre passage**

La prévoyance professionnelle est appliquée par une multitude d'institutions, et il importe que la prévoyance légale minimale soit garantie même lorsque le salarié change d'emploi. Le passage d'une institution de prévoyance à l'autre doit s'opérer sans perte de substance. Autrement dit, il faut que le salarié qui a occupé plusieurs emplois au cours de sa carrière soit mis au bénéfice d'une rente de vieillesse équivalente à celle du salarié qui est resté dans la même entreprise.

L'assuré qui quitte son institution de prévoyance a droit à une prestation de libre passage dont le montant équivaut à son avoir de vieillesse. Ce montant n'est

pas versé à l'assuré lui-même, sauf dans quelques cas exceptionnels, mais doit rester consacré à la prévoyance sous une forme ou sous une autre. En général, il est transféré à l'institution de prévoyance du nouvel employeur.

Parfois, l'institution de prévoyance de l'ancien employeur autorise le salarié à rester dans la caisse, comme assuré externe, et continue de gérer son avoir de vieillesse. Le cas échéant, il est même possible que le nouvel employeur consente exceptionnellement à cotiser auprès de ladite institution.

Lorsque l'avoir de vieillesse ne peut être ni conservé dans l'institution de prévoyance ni transféré à une autre institution, le maintien de la prévoyance doit être garanti au moyen d'une police de libre passage, d'un compte bancaire de libre passage, ou sous une forme équivalente. Le Conseil fédéral doit édicter des prescriptions sur le mode d'établissement, le contenu et les effets de ces entités juridiques. Enfin, dans certains cas, la prestation de libre passage peut être versée en espèces à l'assuré lui-même.

On peut donc affirmer que le libre passage entre institutions de prévoyance est réalisé pleinement dans le cadre de la prévoyance professionnelle minimale instaurée par la LPP. Mais le cadre fixe aussi les limites du libre passage intégral. Il ne s'applique qu'à la prévoyance légale minimale, et non à la prévoyance plus étendue.

Les mesures de prévoyance prises avant le 1er janvier 1985 relèvent également de la prévoyance plus étendue et ne sont pas touchées par les nouvelles dispositions. En effet, la prévoyance légale ne débute qu'avec l'entrée en vigueur de la LPP et son ampleur est relativement faible pendant les premières années. Pour les personnes qui étaient déjà dans une institution de prévoyance avant l'en-



trée en vigueur de la loi, et qui sont par conséquent au bénéfice d'une prévoyance plus étendue, le régime du CO continue de s'appliquer.

*Le problème de la coordination entre prévoyance obligatoire et prévoyance plus étendue (y compris la prévoyance préobligatoire) est commenté en détail dans l'étude originale (n. d. l. r.).*

#### 45. La génération d'entrée

Pour que la prévoyance légale minimale confère une protection suffisante, conformément au but visé par la Constitution, il faut normalement que l'assuré ait été assuré depuis l'âge de 25 ans. C'est seulement à cette condition que son avoir de vieillesse est complet. Dans tous les autres cas, il existe une lacune de prévoyance, qui peut d'ailleurs être comblée par la prévoyance plus étendue. Le projet de LPP préparé par le Conseil fédéral prévoyait de combler partiellement ces lacunes grâce à des mesures

financières supplémentaires, organisées sur le plan national. Cela aurait permis d'offrir aux personnes appartenant à la génération d'entrée des prestations complètes, c'est-à-dire des prestations correspondant à une durée d'assurance complète, dès qu'elles auraient été soumises à la LPP pendant une durée pouvant varier, suivant le niveau de leur revenu, entre 10 et 20 ans.

Ce projet n'a pas trouvé grâce devant le Parlement, qui a renoncé à une réglementation aussi étendue en faveur de la génération d'entrée, et s'est borné à prévoir, par voie de délégation de compétences au Conseil fédéral, l'octroi de prestations minimales (plus particulièrement en faveur des assurés à revenu modeste) dans les cas d'assurance qui surviendraient au cours des 9 premières années d'application de la LPP. Au surplus, chaque institution de prévoyance est tenue d'établir des dispositions spé-

**FIDES**  
SOCIÉTÉ FIDUCIAIRE

+

**KMG** Fides Revision

## Vos partenaires.

Un ensemble de spécialistes  
en gestion d'entreprises, droit,  
révision, fiscalité, informatique et personnel,  
à votre service.

A Bienne:      rue Hugli 3                      ☎ 032 23 77 11  
A Porrentruy:    rue Achille Merguin 18      ☎ 066 66 48 49

ciales en faveur de la génération d'entrée, «dans les limites de ses possibilités financières». Le Conseil fédéral a adopté une réglementation spéciale en faveur des assurés dont le dernier salaire coordonné est inférieur à 13 360 francs au moment où ils atteignent l'âge-terme de la vieillesse, deviennent invalides ou décèdent. En pareil cas, l'avoir de vieillesse déterminant pour le calcul de la rente s'accroît d'une bonification complémentaire unique qui, dans le meilleur des cas, peut être aussi élevée que l'avoir de vieillesse déjà porté au compte de l'assuré. L'accroissement des prestations qui en résulte doit être financé par l'institution de prévoyance elle-même, par le canal des «mesures spéciales».

Ce système ne peut toutefois fonctionner de façon satisfaisante que si un nombre suffisant de personnes sont comprises dans la «communauté des risques». Il est en revanche inadapté aux besoins des petites caisses. Là, le droit à une rente supplémentaire consentie à la génération d'entrée poserait des problèmes. C'est pourquoi le Conseil fédéral a prévu, en particulier pour les petites caisses, la possibilité d'allouer, en lieu et place des bonifications complémentaires uniques, des bonifications supplémentaires annuelles. Ce système doit profiter en premier lieu aux assurés d'un certain âge et à revenu modeste. Il permet d'accélérer l'accroissement de l'avoir de vieillesse des assurés et de résorber partiellement le retard dont est victime la génération d'entrée. Il a en outre l'avantage d'offrir aux salariés des améliorations qui leur restent acquises en cas de changement d'emploi.

## **5. La prévoyance facultative**

### **51. Généralités**

La prévoyance facultative, au sens de la LPP, est un sous-produit de la prévoyance obligatoire. Selon les termes

mêmes de la Constitution, elle doit permettre aux indépendants de s'assurer «à des conditions équivalentes à celles qui sont offertes aux salariés». Elle a également pour but de rendre la prévoyance professionnelle accessible à certaines catégories de salariés non soumis au régime obligatoire.

La prévoyance facultative au sens de la LPP offre aux intéressés le droit de s'assurer aux conditions légales. Elle doit donc être soigneusement distinguée de la prévoyance libre, qui existait déjà avant même que l'on parle de la LPP et qui continue d'exister en marge de la LPP. La prévoyance libre est accessible à chacun, sans restriction légale, mais uniquement dans le cadre réglementaire de chaque institution de prévoyance. Contrairement à la prévoyance facultative, elle ne garantit aucune protection légale minimale.

### **52. L'assurance facultative des indépendants**

Les indépendants ont le droit de se faire assurer à titre facultatif aux mêmes conditions que les salariés: les dispositions de la LPP régissant l'assurance obligatoire des salariés sont applicables par analogie. La protection légale minimale est donc la même que dans le régime obligatoire, tout comme les limites d'âge et de revenu. Pour avoir accès à l'assurance légale facultative, les indépendants doivent ainsi disposer d'un revenu annuel dépassant 17 280 francs, et la prévoyance qui leur est offerte reste dans les limites du salaire coordonné. Mais il va de soi que chaque institution de prévoyance peut offrir aux indépendants comme aux salariés une prévoyance plus étendue dans le cadre de la prévoyance libre.

En principe, indépendants et salariés sont traités sur pied d'égalité dans l'institution de prévoyance. Mais ce principe a toutefois des limites, qui proviennent du

fait que ces deux catégories d'assurés se trouvent dans une situation fondamentalement différente. La différence essentielle a trait au financement: l'indépendant qui, par définition, ne dépend d'aucun employeur susceptible de contribuer au financement de l'assurance, doit supporter seul la totalité des cotisations. Par ailleurs, du fait que l'adhésion à l'assurance facultative dépend du libre choix de l'intéressé, les institutions de prévoyance sont exposées à un afflux excessif de requérants présentant un risque accru de décès ou d'invalidité (risque dit d'anti-sélection). Pour prévenir une telle éventualité, le législateur a prévu la possibilité de réserves pour raison de santé. Celles-ci doivent être toutefois limitées à trois ans au plus. En

outre elles ne sont pas admissibles lorsque la demande d'admission est présentée par un assuré qui était jusqu'alors soumis au régime obligatoire.

### **53. Les salariés au service de plusieurs employeurs**

L'assurance obligatoire des salariés est construite sur l'obligation de l'employeur d'assurer son personnel. C'est l'employeur qui doit s'affilier à une institution de prévoyance pour l'ensemble des salariés soumis au régime obligatoire. C'est lui qui doit les annoncer et payer les cotisations dues. Le salarié, quant à lui, se trouve assuré sans démarche particulière de sa part; il doit seulement subir la déduction des cotisations afférentes à son salaire.

*Le salarié est assuré au II<sup>e</sup> pilier sans démarche particulière de sa part. C'est l'employeur qui doit l'annoncer à une institution de prévoyance.*



Ce système ne peut toutefois fonctionner de façon satisfaisante que dans les cas où le salarié reçoit d'un seul employeur la totalité de son salaire. Il est inadéquat lorsque plusieurs employeurs occupent le même salarié. En effet chacun d'eux dispose de sa propre institution de prévoyance, il ignore ce que l'intéressé gagne dans d'autres entreprises et il se trouve dans l'impossibilité de déduire du salaire versé des cotisations calculées sur le revenu total du travail accompli par le salarié. Pour remédier à cette lacune, il a fallu compléter le régime obligatoire des salariés par un régime complémentaire facultatif, qui permette au salarié se trouvant au service de plusieurs employeurs de s'assurer compte tenu de l'ensemble de son revenu du travail, et de ne subir qu'une seule fois la déduction de coordination de 17 280 francs.

Le même régime a été prévu pour le salarié qui exerce parallèlement une activité indépendante et qui doit pouvoir s'assurer, dans le cadre de la prévoyance légale, pour l'ensemble de son revenu du travail.

*Nous renvoyons le lecteur intéressé par des développements particuliers sur ce sujet à l'étude originale (n. d. l. r.).*

#### **54. Interruption de l'assurance obligatoire**

En principe, la prévoyance professionnelle légale est réservée aux personnes qui exercent une activité lucrative: les prestations prévues doivent, en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité, remplacer une partie du revenu du travail que l'assuré retirait de l'exercice de sa profession. Il peut toutefois arriver qu'un salarié doive interrompre sa carrière sans qu'il ait droit à des prestations d'assurance de son institution de prévoyance:

## ***Sur le bureau du Conseil fédéral***

Le conseiller national Pierre Etique a soulevé, en date du 18 décembre 1985, le problème des incidences de la LPP sur la situation des chômeurs âgés. Voici le texte de son postulat qui, à ce jour, n'a pas été traité par les Chambres.

*On sait que l'introduction de la LPP a rendu plus difficile encore la situation des chômeurs âgés (55 ans et plus) à la recherche d'un emploi. Aux difficultés dues à l'âge s'ajoute celle que représente la charge importante que les travailleurs âgés entraînent pour les entreprises au titre de la LPP.*

*Afin d'encourager les entreprises à engager des chômeurs âgés de 55 ans et plus, on pourrait envisager une coordination entre LPP et LAC. Il faudrait prévoir que les caisses-chômage prennent en charge une partie encore à déterminer de la contribution patronale à la LPP et cela pour une durée à fixer en relation avec les autres prestations servies en vertu de la LAC et compte tenu des économies qui pourraient être réalisées au titre des indemnités de chômage.*

*Aussi, le Conseil fédéral est-il prié d'étudier une modification de la LAC qui permettrait d'atteindre cet objectif.*



# Bons hôtels et restaurants jurassiens

Vous pouvez vous adresser en toute confiance aux établissements  
ci-dessous et les recommander à vos amis

**MOUTIER**

**HÔTEL-RESTAURANT DES GORGES**

PIZZERIA « LA ROMAGNOLA »

Cuisine à toute heure

Spécialités italiennes

Fam. Montanari

**032 93 16 69**

**BONCOURT**

**HÔTEL DE LA LOCOMOTIVE**



Salle pour banquets 80 à 90 places

Petite salle avec carte: spécialités,  
scampis, grenouilles, truites, etc.

Vins des meilleurs crus

M. Gatherat

**066 75 56 63**

**TAVANNES**

**HÔTEL ET RESTAURANT  
DE LA GARE**

Hôtel réputé de vieille date pour sa cuisine  
soignée et ses vins de choix - Petites  
salles pour sociétés - Parc pour autos et  
cars

Fam. A. Wolf-  
Béguelin

**032 91 23 14**

**DEVELIER**

**HÔTEL DU CERF**

Cuisine jurassienne - Chambres - Salles

Charly Chappuis

**066 22 15 14**

**DELÉMONT**

**HÔTEL VICTORIA**

Restaurant de spécialités

Famille  
Roger Kueny

**066 22 17 57**



Restauration:

lundi-mardi  
mercredi-dimanche

jusqu'à 1 h  
jusqu'à 2 h

**RESTAURANT  
BARS  
DISCOTHEQUE**

Discothèque-bar:

lundi-mardi  
mercredi-dimanche

jusqu'à 2 h  
jusqu'à 3 h

2800 DELEMONT  
Tél. 066-22 84 33

2800 Delémont - Derrière la gare - Téléphone 066 22 84 33

Derrière la gare

**MOUTIER**

**HÔTEL SUISSE**

Accueillant  
Grandes salles  
Chambres tout confort

Famille  
C. Brioschi-Bassi  
**032 93 10 37**

# Bons hôtels et restaurants jurassiens

Vous pouvez vous adresser en toute confiance aux établissements  
ci-dessous et les recommander à vos amis



## Restaurant de la Poste – Glovelier

☎ 066 56 72 21 Famille Marc Mahon-Jeanguenat

Grande salle pour sociétés, banquets et noces – Deux  
salles à manger accueillantes – Rendez-vous des sportifs  
Fermé le lundi dès 14 heures



## *Hôtel-Restaurant de la Gare*

*2725 Le Noirmont*

Fermé du lundi  
au mardi  
jusqu'à 18 heures

G. & A. Wenger – Tél. 039 53 11 10  
Spécialités selon saison et arrivages  
Menu du jour – Chambres tranquilles

### SAIGNELÉGIER

#### HÔTEL BELLEVUE

Cent lits - Chambres (douche et W.-C.)  
Sauna - Jardin d'enfants - Locaux aména-  
gés pour séminaires - Tennis - Prix spé-  
ciaux en week-end pour skieurs de fond

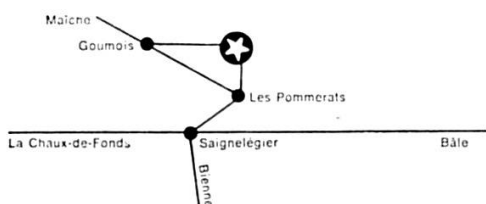
Hugo Marini  
**039 51 16 20**

### COUFAIVRE

#### HÔTEL-RESTAURANT DE LA CROIX-BLANCHE

Spécialités jurassiennes  
Lard – Saucisse – Terrine maison  
Chambres confortables

Marianne et  
Marc Beuchat  
Fermé le mardi **066 56 72 77**



#### AUBERGE DU MOULIN-JEANNOTAT

Truites aux fines herbes  
Pain de ménage cuit au four à bois  
Dortoirs pour groupes

Famille P. Dubail-Girard  
Tél. 039 51 13 15

### MONTANA

#### RESTAURANT «LE BELVÉDÈRE»

Cuisine régionale  
Deux étoiles au Gault et Millau 1986.

Laurent  
Degoumois  
**027 41 17 63**

### SAIGNELÉGIER

#### HÔTELS DE LA GARE ET DU PARC

L'étape gourmande au cœur des Franches-  
Montagnes – Spécialités selon saison et arri-  
vages des produits frais – Idéal pour vos  
vacances et réunion de travail

Famille  
Michel Jolidon-  
Geering  
**039 51 11 21/22**

il tombe au chômage, il est malade sans être encore invalide, il désire poursuivre des études ou se consacrer pendant quelques années à sa famille et à ses enfants (femme mariée). Dans tous ces cas, il existe un intérêt majeur à ce qu'il puisse rester assuré en prévision de la vieillesse, de l'invalidité ou du décès.

La LPP offre aux salariés qui ont été assujettis à l'assurance obligatoire pendant 6 mois (pour éviter des abus éventuels) la possibilité de maintenir leur assurance «dans la même mesure que précédemment». Autrement dit, le salaire coordonné pris en compte, en dernier lieu, dans le régime obligatoire, sert de base à l'assurance facultative qui lui succède.

Comme dans les autres systèmes de prévoyance facultative, c'est là aussi l'assuré qui doit prendre l'initiative de proposer le maintien de son assurance. Le défaut principal de ce régime provient du fait que l'assuré doit payer la totalité des cotisations. Dans le cas des chômeurs, l'assuré n'a, faute de base légale, aucune possibilité de se faire rembourser par l'assurance-chômage la part des cotisations normalement couvertes par l'employeur, contrairement à ce qui est admis dans le premier pilier. Une solution à ce problème reste à trouver pour l'avenir.

## **6. L'organisation**

### **61. Les institutions de prévoyance**

Les institutions de prévoyance enregistrées constituent l'organisation de base du régime obligatoire. Ce sont elles qui affilient les employeurs, assurent le personnel, perçoivent les cotisations, versent les prestations et prennent, d'une manière générale, toutes les mesures nécessaires afin que les risques assurés soient couverts.

Leur forme juridique est la même que dans la prévoyance libre. La LPP admet

des institutions de prévoyance de droit privé et de droit public. L'institution de droit privé revêt obligatoirement la forme juridique de la fondation ou de la société coopérative. Elle est dotée de la personnalité juridique. L'institution de droit public n'a en revanche pas besoin d'avoir une forme juridique déterminée. Elle peut même se confondre, juridiquement, avec la corporation qui l'a créée.

Dans la pratique, la plupart des institutions de prévoyance sont des fondations, de grandeurs diverses, et qui présentent des formes extrêmement variées d'organisation. À côté des fondations d'entreprise, dont le cercle de bénéficiaires est étroitement délimité, et dont la gestion est généralement assumée par l'employeur lui-même, il existe des fondations collectives ou communes qui englobent le personnel de toute une profession, voire même d'un grand nombre d'entreprise qui n'entretiennent entre elles aucun rapport ni sur le plan économique ni sur le plan professionnel. Ces entités juridiques ont été créées le plus souvent par des banques ou des compagnies d'assurance, qui se chargent de la gestion administrative et, le cas échéant, de la couverture des risques. L'organisation interne de ces fondations collectives est caractérisée par la coexistence de nombreuses caisses d'entreprises, qui possèdent le plus souvent leur propre règlement, leur propre commission de gestion et jouissent d'une certaine autonomie interne. Ces caisses sont toutefois dépourvues de la personnalité juridique, et c'est la fondation collective qui assume la totalité des rapports juridiques avec des tiers, notamment avec les employeurs et les assurés.

À côté des institutions de prévoyance proprement dites, qui sont au centre de l'organisation, on trouve de nombreuses institutions dont le rôle, bien que juridi-

quement accessoire, n'en est pas moins considérable. *Nous nous permettons de renvoyer le lecteur à l'étude originale pour plus de détail à leur propos (n. d. l. r.).*

## **62. L'organisation interne**

*La législation antérieure à la LPP a rendu possible l'éclosion d'une très grande variété de fondations de prévoyance. Cette liberté a été respectée dans toute la mesure du possible par le législateur lors de l'adoption de la LPP (n. d. l. r.).*

Chaque institution de prévoyance possède son acte de fondation et édicte elle-même, pour le surplus, les dispositions qui la régissent. La LPP joue le rôle d'une loi-cadre. Pour déterminer les droits et les obligations des employeurs affiliés, des assurés et des bénéficiaires, il est donc indispensable de connaître les règlements de l'institution de prévoyance.

Ceux-ci ont notamment pour objet les prestations, l'organisation, l'administration, le financement et le contrôle.

Il est un domaine qui a particulièrement retenu l'attention du législateur, c'est celui de la participation des salariés à la gestion de l'institution de prévoyance. Le code civil contient à ce sujet une règle générale, valable pour l'ensemble des fondations de prévoyance, qu'elles soient associées ou non à l'application du régime obligatoire: si des salariés versent des contributions à la fondation, ils doivent pouvoir participer à l'administration « dans la mesure au moins de ces versements ». La LPP va un peu plus loin en posant le principe de l'administration paritaire pour toutes les institutions de prévoyance inscrites dans le registre de la prévoyance professionnelle.

*Les salariés doivent pouvoir participer à l'administration des fondations de prévoyance dans la mesure de leurs versements.*





Les salariés et les employeurs ont le droit de désigner le même nombre de représentants dans les organes de l'institution de prévoyance «qui sont appelés à établir les dispositions réglementaires ou à statuer sur le financement de l'institution et sur l'administration de sa fortune». Cet article, qui a une forte résonance politique, a pour but de promouvoir l'entente entre employeurs et salariés au niveau de l'entreprise et de la profession. Il contient quelques règles destinées à faciliter la réalisation de ce principe, notamment sur la procédure à suivre en cas d'égalité des voix, mais il s'en remet, pour le détail, à la pratique.

Si cette disposition est claire pour les institutions à structure simple, par exemple les institutions d'entreprise, il n'en va pas toujours de même pour les institutions à structure complexe, comme les fondations communes ou collectives. Celles-ci sont dotées non seulement d'un conseil de fondation mais encore d'une quantité de commissions créées au niveau des entreprises affiliées. Suffit-il que ces commissions soient constituées paritairement pour que l'institution de prévoyance satisfasse aux exigences de la loi? La réponse à cette question dépend des attributions de chaque organe: si le conseil de fondation a un rôle de pure surveillance, et que le pouvoir effectif de gestion se trouve entre les mains des commissions, seules ces dernières doivent être constituées paritairement. Si au contraire le conseil de fondation a la compétence d'édicter des règlements et de prendre des décisions relatives à la gestion financière, il doit, lui aussi, être organisé paritairement.

### **63. L'institution supplétive**

Nous avons vu, le rôle irremplaçable que joue l'institution supplétive dans le mécanisme du régime obligatoire. Cette institution a été créée par les associations faïtières des salariés et des em-

ployeurs, qui en ont confié la gestion à un groupe de compagnies d'assurances sur la vie. Elle dispose d'agences régionales, notamment en Suisse romande et au Tessin.

L'institution supplétive a qualité d'autorité au sens de la loi sur la procédure administrative et en cette qualité elle peut prendre des décisions administratives à l'encontre des employeurs à affilier par voie d'autorité. Mais pour le surplus, elle est soumise aux mêmes dispositions légales que les autres institutions de prévoyance. Elle offre aussi aux entreprises qui le désirent une prévoyance plus étendue que la prévoyance minimale.

### **64. Le fonds national de garantie**

Le fonds de garantie est une institution à laquelle le législateur a confié une double tâche: d'une part celle de verser des subsides aux institutions de prévoyance dont la structure d'âge est défavorable, d'autre part celle de garantir les prestations légales dues par les institutions de prévoyance devenues insolubles.

La première de ces tâches a pour but d'atténuer les charges financières des entreprises qui comptent dans leur personnel un nombre proportionnellement élevé de personnes âgées. En effet, les bonifications de vieillesse portées sur le compte des assurés varient, suivant l'âge, entre 7 et 18 % du salaire coordonné. La LPP permet de limiter à 14 % la limite supérieure, par entreprise, du taux moyen des cotisations correspondantes. Par cette mesure, le législateur a voulu éviter que les salariés ayant dépassé 45 ans n'apparaissent sur le marché du travail comme une main-d'oeuvre excessivement coûteuse.

Quant à la garantie en cas d'insolvabilité, l'autre tâche de ce fonds, elle est strictement limitée par la loi aux cas où l'institution de prévoyance elle-même est devenue insoluble. L'insolvabilité d'un em-

ployeur ne suffit pas à provoquer l'intervention du fonds national de garantie, même si certaines cotisations sont irrécouvrables. Quand une institution de prévoyance affronte des problèmes financiers, elle doit d'abord tenter de résorber ses découvertes par ses propres moyens.

Le fonds de garantie n'est pas une institution de prévoyance. Il n'entretient, en principe, aucun rapport juridique avec les assurés, mais il verse, à l'institution de prévoyance qui reprend les droits et obligations de l'institution devenue insolvable, les capitaux nécessaires à la couverture de ses engagements. Il a, le cas échéant, un droit de recours contre les organes responsables de l'insolvabilité.

Le financement du fonds de garantie est assuré exclusivement par les contributions des institutions de prévoyance affiliées, à l'exclusion de toute subvention des pouvoirs publics. Toutes les institutions de prévoyance inscrites sur le registre de la prévoyance professionnelle sont affiliées de plein droit au fonds de garantie.

### **65. La surveillance et le contrôle**

Dans la plupart des institutions de prévoyance, il existe une nette séparation entre l'appareil administratif, qui s'occupe des travaux pratiques, et le conseil de fondation, qui adopte les règlements, prend les décisions de portée générale et surveille la caisse. La présence de représentants des salariés au sein du conseil de fondation renforce cet élément de surveillance.

Dans les sociétés coopératives, c'est l'assemblée générale qui exerce ces prérogatives et, dans les institutions de droit public, ce sont les représentants de la collectivité compétente (p. ex. un département ou une commission spéciale).

Le législateur a jugé nécessaire de compléter cette surveillance administrative par un contrôle externe confié à des

personnes indépendantes de la caisse. La LPP institue un double contrôle. Elle prévoit, d'une part, un organe de contrôle proprement dit, qui doit vérifier la gestion, les comptes et les placements de l'institution de prévoyance, et, d'autre part, un expert en matière de prévoyance professionnelle, qui examine l'équilibre financier. L'organe de contrôle procède à un contrôle annuel, alors que l'expert n'est mis à contribution que périodiquement, c'est-à-dire à quelques années d'intervalle, ou lorsque les règlements de l'institution de prévoyance subissent des modifications susceptibles de changer les bases techniques de l'assurance.

Enfin, ces mesures de contrôle viennent s'insérer dans un système plus vaste de surveillance, qui engage la responsabilité des pouvoirs publics. Déjà avant l'entrée en vigueur de la LPP, les fondations de prévoyance étaient placées sous la surveillance «de la corporation publique (Confédération, canton ou commune) dont elles relèvent par leur but». Le législateur a étendu cette surveillance à l'ensemble des institutions de prévoyance enregistrées, y compris les sociétés coopératives, et a pris des mesures afin d'en renforcer l'efficacité. C'est ainsi que depuis le 1er janvier 1985 la surveillance est exercée par une autorité cantonale ou, dans certaines circonstances, par une autorité fédérale. La surveillance communale a été supprimée.

L'autorité de surveillance doit vérifier si les dispositions de l'institution de prévoyance sont conformes aux prescriptions légales et veiller à l'élimination des insuffisances. Elle s'appuie essentiellement, à cette fin, sur les rapports de l'organe de contrôle et de l'expert en matière de prévoyance professionnelle. Son action est avant tout répressive et non préventive.



## Des problèmes de prévoyance pour votre personnel?

Profitez des avantages que vous offre REVOR, nos prestations de service pour le 2<sup>e</sup> pilier: des solutions avantageuses qui vous soulagent de la plus grande partie des travaux administratifs. Nous prévoyons tout pour la prévoyance de votre personnel.



**BANQUE JURASSIENNE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT**  
Bassecourt Delémont Porrentruy Moutier Saignelégier

# Consultez-nous!

**Récoltez les fruits de notre  
longue expérience en matière  
de prévoyance  
professionnelle.**



**BANQUE CANTONALE  
DE BERNE**

**Votre Banque Cantonale. Toujours à votre avantage.**

83.1.272.2.71

- Spécialités  
au feu de bois
- Viandes
- Poissons
- Fruits de mer
  
- Menu du jour



## **Rôtisserie du Centre**

MICHEL MONTAVON

2740 Moutier – ☎ 032 93 17 89



Ce régime de contrôle et de surveillance s'applique non seulement aux institutions de prévoyance qui participent à l'application du régime obligatoire, mais aussi aux fondations de prévoyance non enregistrées. Les autorités cantonales de surveillance sont placées sous la haute surveillance du Conseil fédéral. L'Office fédéral des assurances sociales assiste celui-ci dans cette tâche. Il peut, dans divers domaines définis dans les ordonnances, adresser lui-même des directives aux autorités de surveillance. Cette compétence est toutefois limitée à l'application du régime obligatoire, ce qui laisse aux autorités cantonales une liberté plus étendue dans l'exercice de la surveillance des fondations non enregistrées.

## **66. Le contentieux et l'organisation judiciaire**

Deux sortes de litiges peuvent se produire dans la prévoyance professionnelle. Les premiers ont trait aux obligations qui lient les institutions de prévoyance aux employeurs et aux ayant droit. Ils portent sur le droit aux prestations, sur l'obligation de cotiser ou encore sur l'assujettissement d'un salarié au régime obligatoire, par exemple. Ce contentieux relève du juge cantonal, avec possibilité de recourir au Tribunal fédéral des assurances. La procédure est réglée par les cantons. Elle doit être simple, rapide et, en principe, gratuite. Les litiges dont le tribunal est saisi peuvent être de droit privé, lorsque l'institution de prévoyance est une fondation ou une société coopérative, ou de droit public, lorsqu'il s'agit d'examiner une décision rendue par une caisse publique. L'autre sorte de litiges relève exclusivement du droit administratif: une commission fédérale de recours est compétente pour traiter les recours dirigés contre les décisions des autorités de surveillance ou du fonds de garantie,

ainsi que contre les décisions de l'institution supplétive relatives à l'affiliation des employeurs. Les jugements de la commission de recours peuvent être portés devant le Tribunal fédéral par la voie du recours de droit administratif.

## **7. Le financement**

### **71. Les cotisations**

Traiter du financement, c'est avant toute chose aborder le problème des cotisations dues par les employeurs et les salariés à l'institution de prévoyance. Or, la LPP ne fixe nulle part le taux des cotisations nécessaires au financement du régime obligatoire. Dans le domaine du financement, tout comme dans celui de l'organisation, chaque institution de prévoyance dispose d'une grande autonomie. C'est elle qui, dans son règlement, fixe le mode de calcul des cotisations. Mais la LPP contient aussi un principe fondamental qui domine tout le reste: l'institution de prévoyance doit offrir en tout temps la garantie qu'elle peut remplir ses engagements. Et si elle s'est fait inscrire sur le registre de la prévoyance professionnelle, si elle s'est donc engagée à allouer des prestations correspondant à la prévoyance légale minimale, elle doit faire en sorte que ces prestations puissent être payées.

L'équilibre financier doit être garanti, non seulement dans l'immédiat, mais aussi à long terme. Il dépend en particulier des dépenses futures probables (prestations) et des recettes futures sur lesquelles on peut raisonnablement compter (cotisations et intérêts). L'adoption par l'institution de prévoyance d'une échelle des cotisations est donc étroitement liée, non seulement aux prestations légalement dues, mais aussi à une série de facteurs conditionnant l'équilibre financier, tels que les tarifs des compagnies d'assurance, pour les institutions de prévoyance non autonomes,

les tables de mortalité et de rentabilité pour les caisses autonomes.

Il faut se garder de confondre les taux de cotisations, qui sont fixés dans le règlement de l'institution de prévoyance, avec les taux des bonifications de vieillesse. Ces bonifications sont inscrites annuellement au compte de vieillesse de l'assuré, qui est le plus souvent un compte-témoin, et doivent permettre de déterminer le montant de la prestation légalement due en cas de vieillesse, de décès, d'invalidité, ou encore en cas de sortie de caisse. Ces bonifications ne sont pas des cotisations. Toutefois, il est clair qu'elles indiquent aussi, indirectement, l'ampleur des ressources que l'institution de prévoyance doit réunir pour faire face à ses engagements. Mais il n'est pas nécessaire qu'à chaque bonification individuelle corresponde une cotisation de même montant. L'institution de prévoyance peut certes adopter une échelle des cotisations (pour la vieillesse) qui corresponde exactement aux taux fixés par la LPP. Elle a alors la garantie que les engagements pris envers l'assuré lors de l'inscription des bonifications à son compte sont couverts par des cotisations du même montant. Mais ce système de la concordance individuelle n'est pas le seul admissible. C'est ainsi qu'une institution de prévoyance peut fort bien adopter un taux de cotisations moyen, qui soit le même pour tous les assurés; un taux calculé de telle manière que les engagements pris soient couverts de manière globale. Cette méthode permet d'introduire dans le financement un élément de solidarité, les jeunes payant pour les moins jeunes. De même, l'institution de prévoyance est libre de prévoir des cotisations globales par assuré, ou au contraire des cotisations diversifiées suivant leur destination particulière: épargne-vieillesse, couverture des risques de décès et d'in-

validité, mesures spéciales, contributions au fonds de garantie, frais d'administration, etc.

Les cotisations peuvent être calculées sur la base du salaire coordonné, comme les bonifications légales de vieillesse, mais elles peuvent aussi fort bien reposer sur une autre base, par exemple sur le salaire AVS ou sur le salaire assuré selon les statuts de la caisse. Cette dernière solution s'impose en particulier lorsque l'institution offre aux assurés une prévoyance plus étendue que la prévoyance légale minimale. Ce qui est décisif, c'est que la réglementation adoptée permette à l'institution de remplir ses engagements.

Dans les institutions bien développées au sein desquelles la prévoyance légale est intégrée dans la prévoyance réglementaire (on appelle aussi ces institutions des caisses enveloppantes), le financement forme un tout. On ne distingue pas, en principe, les cotisations destinées au régime obligatoire de celles destinées à la prévoyance plus étendue. La prévoyance obligatoire n'a nul besoin d'être alimentée par des contributions spéciales. Elle est financée grâce aux contributions perçues pour le financement de la prévoyance réglementaire, dont elle fait partie intégrante.

La LPP pose le principe de la répartition paritaire des cotisations. En droit, l'employeur est débiteur de l'ensemble des cotisations dues à l'institution de prévoyance, mais il peut retenir sur les salaires les cotisations que le règlement de l'institution de prévoyance met à la charge des salariés. Cette réglementation doit être établie de telle manière que la contribution patronale soit au moins aussi élevée que la somme des cotisations mises à la charge des salariés. La parité n'a donc pas besoin d'être individuelle, elle peut être collective. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire que

l'employeur ajoute, pour chaque salarié, une somme équivalente à celle qu'il a retenue sur le salaire. Il existe ainsi des systèmes de financement collectif où la part de l'employeur sert à financer principalement la prévoyance des salariés les plus âgés.

Il est un seul domaine, dans la LPP, où la répartition paritaire des cotisations doit être réalisée sur le plan individuel : c'est dans l'assurance facultative des salariés au service de plusieurs employeurs. Dans un tel cas, le salarié est personnellement débiteur des cotisations envers l'institution de prévoyance, et il a le droit de se faire rembourser par chaque employeur (ou de faire encaisser auprès de lui) la moitié des cotisations dues à proportion du salaire versé par lui.

## 72. La couverture des risques

Nous avons déjà vu, dans le chapitre consacré à l'organisation, que les institutions de prévoyance peuvent assurer elles-mêmes la couverture des risques (institutions dites autonomes) ou au contraire s'en décharger entièrement ou en partie sur une compagnie d'assurances. La législation fixe les limites dans lesquelles l'institution de prévoyance peut opérer son choix. Plus une institution de prévoyance est petite, plus elle est exposée à un déséquilibre financier en cas de survenance d'un nombre inhabituel de décès ou d'atteintes à la santé. C'est pourquoi les institutions de prévoyance de dimension réduite, qui veulent assurer elles-mêmes le risque d'assurance, doivent prendre « des mesures de sécurité supplémentaires » adaptées à leur situation. L'avis de l'expert en matière de prévoyance est alors d'un grand poids. C'est lui qui recommande le genre et l'ampleur des mesures à prendre, et ni le conseil de l'institution de prévoyance, ni l'autorité de surveillance ne sauraient s'écarter de cet avis sans de bonnes raisons.

Les rapports entre institutions de prévoyance et institutions d'assurance ne sont pas réglés dans la LPP, mais relèvent du droit des assurances privées, notamment de la loi sur le contrat d'assurance et de la loi sur la surveillance des assurances. La LPP contient toutefois une disposition qui devrait permettre aux institutions de prévoyance d'obtenir, dans les meilleures conditions, des offres de tarifs limités à la couverture « des risques de décès et d'invalidité légalement prescrits ».

## 73. L'équilibre financier

L'équilibre financier d'une institution de prévoyance dépend souvent de la manière dont le bilan technique est établi ou des bases techniques (tables de mortalité, taux d'intérêt technique, renchérissement prévisible, etc.) sur lesquelles il repose. L'expert de l'institution de prévoyance jouit d'un grand pouvoir d'appréciation pour l'établissement du bilan technique, et encourt une responsabilité du même ordre. La LPP a évité une réglementation détaillée des données actuarielles à considérer. En revanche, elle exige que le bilan soit établi suivant le principe de la caisse fermée, et oblige ainsi les institutions de prévoyance à appliquer à leur financement le système de la capitalisation. Elles doivent constituer des réserves, les capitaux de couverture, de façon à pouvoir être liquidées en tout temps sans perte pour les ayants droit.

Seules les institutions de prévoyance de droit public peuvent déroger à cette règle, sous certaines conditions, et introduire dans leur système de financement des éléments de répartition. On part de l'idée que ces caisses publiques jouissent de la pérennité, c'est-à-dire qu'à chaque départ d'un assuré correspond normalement l'entrée d'un autre assuré dans la caisse. Cela confère à celle-ci une stabilité qui lui permet de renoncer à



une capitalisation intégrale. Il faut toutefois que les prestations dues en vertu de la LPP soient garanties par la Confédération, un canton ou une commune. Cette garantie peut être considérée comme implicite lorsque une telle institution est dépourvue de la personnalité juridique et qu'elle se confond juridiquement avec la corporation de droit public qui l'a créée.

#### **74. Les mesures spéciales**

Nous avons vu que, d'une manière générale, la LPP s'abstient de définir le montant des ressources que l'institution de prévoyance doit consacrer à la prévoyance professionnelle. C'est en fixant les conditions du droit aux prestations et en réglant de façon précise la tenue des comptes-témoins de vieillesse (taux de bonification) qu'elle définit la protection légale minimale. L'art. 70 LPP, consacré aux « mesures spéciales » constitue une exception à ce principe.

Aux termes de cette disposition, chaque institution de prévoyance enregistrée doit consacrer 1 % des salaires coordonnés de tous les assurés de plus de 25 ans à des mesures spéciales qui ne peuvent guère être financées selon le système classique de la capitalisation : l'amélioration des prestations en faveur de la génération d'entrée, et l'adaptation des rentes de vieillesse au renchérissement. Cet article ne confère aux assurés aucun droit direct à une prestation déterminée, mais il oblige les institutions de prévoyance à faire un peu plus que d'assurer la protection minimale garantie dans la loi. Il leur permet, du même coup, de s'écarter en partie des principes rigoureux qui régissent le système de la capitalisation, et de faire un usage immédiat, pour la réalisation de ces mesures spéciales, des cotisations encaissées à cette fin.

L'art. 70 n'exige toutefois pas la perception d'une cotisation spéciale pour la réalisation des mesures visées. Si l'insti-

tution de prévoyance dispose de ressources supplémentaires, elle peut les y consacrer et aura ainsi satisfait à son obligation.

Les mesures spéciales prévues à l'art. 70 LPP font partie de la protection légale minimale au sens large du terme, et peuvent dès lors être intégrées dans la prévoyance réglementaire plus étendue que de nombreuses institutions de prévoyance offrent à leurs bénéficiaires. Ainsi, la caisse qui alloue des prestations largement supérieures aux prestations légales n'a pas besoin d'allouer, en plus, des suppléments de prestations fondés sur l'art. 70. Il lui faut seulement prouver qu'elle satisfait son obligation.

#### **75. L'administration de la fortune**

Comme les institutions de prévoyance sont financées en capitalisation, elles doivent accumuler une fortune importante pour pouvoir faire face à leurs besoins futurs. La façon dont cette fortune est gérée a une incidence directe sur l'équilibre financier et sur le montant des prestations. La responsabilité en incombe avant tout à l'organe compétent de l'institution de prévoyance. La législation contient toutefois des principes et des normes qui doivent contribuer à prévenir des investissements malheureux et à garantir un rendement raisonnable. Des écarts ne sont admis que si des circonstances spéciales le justifient et si le but de prévoyance n'est pas mis en péril.

Un problème d'importance primordiale est celui de l'investissement de la fortune de l'institution de prévoyance dans l'entreprise de l'employeur. Le code civil contient déjà une règle applicable à l'ensemble des fondations de prévoyance, donc également aux institutions non enregistrées. Selon cette disposition, la partie de la fortune de l'institution de prévoyance qui correspond aux droits acquis par les travailleurs en cas de



changement d'emploi ne peut consister en une créance contre l'employeur que si cette créance est garantie. Ce même principe a été repris par la LPP, avec une limitation supplémentaire pour les placements sans garantie. L'efficacité de ce système dépend évidemment de la valeur de la garantie. Les autorités de surveillance veillent à ce qu'elle soit « efficace et suffisante ».

Le problème de l'administration de la fortune ne se pose que dans les institutions de prévoyance qui ont une fortune

à gérer. Lorsqu'une institution de prévoyance décide de s'en remettre entièrement à une compagnie d'assurances, y compris pour la prévoyance vieillesse, elle n'a rien à dire au sujet de l'administration de la fortune servant de capital de couverture. La compagnie d'assurances assume alors seule cette responsabilité, sous la surveillance de l'Office fédéral des assurances privées et conformément aux prescriptions de la législation sur la surveillance des assurances privées.

M. E. A

## D'un accouchement difficile à un pur produit étioilé du consensus helvétique...

par Pierre-Alain DROZ, agent général d'assurances



Lorsque, le 3 décembre 1972, 78 électeurs sur 100 acceptent d'ancrer dans la Constitution suisse par l'intermédiaire d'un nouvel article 34 quater (en remplacement de celui adopté en 1925) le principe général de la prévoyance professionnelle, dit « des trois piliers », rares sont les citoyens qui osent imaginer que le mandat législatif qu'ils confient à la Confédération va s'étendre sur treize ans pour donner le jour à un produit rabougri.

Le 19 décembre 1975 pourtant, le Conseil fédéral, par la voix du chef du Département de l'intérieur, Hans Hürlimann, présente au Conseil National un projet de loi sur la prévoyance professionnelle. Il faudra sept ans à la Chambre du peuple et à celle des cantons pour gommer

leurs divergences au travers de la procédure de navette. A trois reprises, le dossier repasse des députés aux sénateurs pour enfin être adopté définitivement le 25 juin 1982, l'ordonnance d'application numéro 1 fixant l'entrée en vigueur de la LPP au 1er janvier 1985.

Tous les partenaires sociaux ont pu donner leur avis, amender le texte de base, négocier les divergences. La LPP est un chef d'oeuvre de consensus !

### **La LPP ou : pourquoi faire simple quand on peut compliquer à souhait !**

Les principes de base de la LPP sont les suivants :

– Tous les travailleurs gagnant plus de fr 17 280.– par an sont tenus de cotiser à