

## Chiffres clés LPP 2021

	2021	2020
Salaire minimal – seuil d'affiliation LPP (CHF)	21'510.-	21'330.-
Déduction de coordination LPP (CHF)	25'095.-	24'885.-
Limite supérieure du salaire LPP (CHF)	86'040.-	85'320.-
Taux d'intérêt minimal de rémunération LPP	1%	1%
Montant maximum déductible du pilier 3a, pour un employé, si affilié au 2e pilier (CHF)	6'883.-	6'826.-
Montant maximum déductible du pilier 3a, pour un indépendant, sans affiliation au 2e pilier (CHF)	34'416.-	34'128.-
Salaire coordonné minimal	3'585.-	3'555.-

## Révision des Prestations Complémentaires au 01.01.2021 Impacts sur la prévoyance professionnelle : article 47a LPP

### Périmètres d'application et conditions à remplir par l'assuré

Les assurés âgés de 58 ans et plus qui ont perdu involontairement leur emploi après le 31 juillet 2020 ont la possibilité de demander le maintien de leur assurance à partir du 1er janvier 2021.

Les dispositions de l'article 47a LPP s'appliquent à toutes les institutions de prévoyance enregistrées, tant sur la prévoyance obligatoire que sur la prévoyance étendue.

### Conditions cumulatives à remplir par l'assuré pour le maintien de l'assurance selon l'article 47a LPP (al.2 à 7) :

- L'assuré cesse d'être assujéti à l'assurance obligatoire en raison de la dissolution des rapports de travail par l'employeur (l'assuré doit apporter la preuve que la fin des rapports de travail sont imputables à l'employeur)
- L'assuré a atteint l'âge de 58 ans
- L'assuré en fait la demande à l'Institution de Prévoyance

### Choix du maintien de l'assurance par l'assuré et conséquences

Dès le 01.01.2021, un assuré de plus de 58 ans qui perd son emploi (après le 31.07.2020) et qui remplit les conditions cumulatives exposées ci-après, pourra rester dans sa caisse de pensions, selon son choix :

- Couverture Risques :
  - couverture maintenue en cas d'invalidité et de décès
  - cotisations pour risques et frais dues par l'assuré (part employé **et** employeur)
    - Couverture Epargne et Risques :
      - maintien de l'avoir de vieillesse (crédité d'intérêts)
      - cotisations pour épargne, risques et frais dues par l'assuré (part employé **et** employeur)

Egalité de traitement :

- Mêmes droits que les assurés du même collectif toujours employés
- Il pourra alors bénéficier d'une rente de retraite lorsqu'il prendra sa retraite, selon les mêmes conditions que s'il était resté salarié.

---

## Codécision du personnel en cas de changement d'institution de prévoyance

Conformément à son arrêt du 5 mai 2020, le Tribunal fédéral accorde à tous les employé(e)s un droit de codécision réel lors d'un changement de caisse de prévoyance.

La résiliation d'un contrat d'affiliation nécessite donc le consentement préalable du personnel.

### Source ASIP

Au sens de ces considérations, les prescriptions formelles et matérielles suivantes doivent être respectées en ce qui concerne les procédures d'information et de clarification.

### Précautions formelles de la part de l'employeur

- Fixer le calendrier de la procédure interne de l'entreprise pour la résiliation d'un contrat d'affiliation,
- Salariés et employeur négocient et décident conjointement de la nouvelle solution « d'égal à égal ».
- Les employeurs sont obligés de documenter soigneusement le processus de décision.
- Les salariés doivent être informés en temps voulu des critères qui importent pour eux : en principe informations et données sur une base collective, puisque l'employeur ne dispose pas de données individuelles relatives à l'assurance en raison de la protection des données.
- L'ancienne IP est tenue de fournir à l'employeur toutes les informations dont les salariés ont besoin pour donner leur accord.
- L'employeur doit informer les salariés des différentes possibilités d'affiliation et de leurs avantages, mais aussi de leurs inconvénients.
- En tenant compte de l'information des assurés et de la consultation/ approbation (par écrit) de ces derniers (nécessite une planification aussi précoce que possible, afin que la date de résiliation du 30 juin puisse être respectée).

### Précautions matérielles de la part de l'employeur/ de l'IP

- Information/ orientation sur les raisons du changement de contrat envisagé, ses effets et la nouvelle solution par rapport au contrat existant (en termes de cotisations et de prestations).
- En cas d'un éventuel changement d'une IP en découvert, on en soulignera avant tout les effets pour les assurés

### Précautions organisationnelles de la part de l'ancienne IP

- Doit s'assurer que la procédure de résiliation est conforme aux règles et,
- Si nécessaire, se renseigner

## AUTRES MODIFICATIONS (entrées en vigueur le 01.10.2020)

**Principe d'assurance : désormais, au moins 4% (auparavant 6%) de toutes les cotisations doivent être utilisées pour financer les prestations pour les risques de décès et d'invalidité**

Le principe d'assurance est respecté lorsque l'institution de prévoyance affecte au moins 4 % du montant total des cotisations au financement des prestations relevant de la couverture des risques de décès et d'invalidité ; est déterminante pour le calcul de ce pourcentage minimal la totalité des cotisations des collectivités et des plans d'un employeur auprès d'une institution.

**Nouvelle classe d'actif infrastructure** avec maximum à 10%. Levier interdit.

---

### Utilisation des réserves de cotisations de l'employeur

Le Conseil fédéral a décidé le 11 novembre 2020 de permettre à nouveau temporairement, aux employeurs de recourir, pour le paiement des cotisations LPP des salariés, aux réserves de cotisations qu'ils ont constituées.

Ces dispositions entreront en vigueur le 12 novembre 2020 pour une durée limitée au 31 décembre 2021.

L'employeur peut payer la part des cotisations du salarié à la prévoyance professionnelle en puisant dans la réserve ordinaire de cotisations d'employeur.

L'employeur doit communiquer par écrit à l'institution de prévoyance l'utilisation de sa réserve de cotisations d'employeur pour le paiement des cotisations des salariés.

Une modification du règlement de prévoyance ou du contrat d'affiliation n'est pas nécessaire.

Cette mesure vise à aider les employeurs à surmonter des manques de liquidités.

Elle n'a pas d'effets négatifs pour les salariés : l'employeur continue de prélever normalement la part de cotisations des employés sur leur salaire et l'institution de prévoyance crédite en faveur de ces derniers l'ensemble des cotisations.

---

### Taux d'intérêt technique d'une institution de prévoyance : Calcul de la borne supérieure selon l'article 3 DTA 4 au 01.10.2020

La Chambre Suisse des experts en caisses de pensions (CSEP) a déterminé la borne supérieure au 30 septembre 2020 pour la recommandation du taux d'intérêt technique selon la Directive technique 4.

La borne supérieure correspond au taux d'intérêt au comptant moyen des obligations de la Confédération à 10 ans en CHF des 12 derniers mois, majoré d'un supplément de 2.5% et diminué d'une déduction pour l'augmentation de la longévité (au moins 0.3 point de pourcentage).

La nouvelle borne supérieure applicable dès le 1er octobre 2020 :

Date de référence	Taux d'intérêt au comptant moyen des 12 derniers mois en %	Supplément selon la DTA 4 en %	Déduction pour longévité en cas d'utilisation de tables périodiques en %	Borne supérieure selon la DTA 4 en cas d'utilisation de tables périodiques	Borne supérieure selon la DTA 4 en cas d'utilisation de tables générationnelles
30.09.2020	-0.523	2.50	-0.30	1.68	1.98

La Directive technique DTA 4 sur le taux d'intérêt technique d'une institution de prévoyance a été déclarée de force obligatoire par la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) le 20 juin 2019.

Elle doit obligatoirement être respectée par tous les experts en caisses de pensions agréés par la CHS PP en Suisse.